

Skab rammer for samarbejde i teams



Procesguide. Til dig som skal facilitere workshoppen.

Skal dit team have styrket den fælles opgaveløsning og konkretiseret samarbejdets præmisser, så hent dialogværktøjet baseret på 5R-modellen.



Det får I med workshoppen

Ved at afdække de fem områder i 5R-modellen, får teamet gennemgået centrale elementer i teamsamarbejdet.

Teams kan være etableret forskelligt fra skole til skole og de enkelte lærere kan sagtens indgå i flere teams fx fagteams, klasseteams, årgangsteams m.m.

Workshoppen er anvendelig for alle typer af teams såfremt man er afhængige af hinanden i dagligdagen og arbejder eller ønsker at arbejde sammen om at løse dagligdagens konkrete opgaver.

I får desuden:

- Skabt og/eller styrket 'vi-følelsen' ved at konkretisere samarbejdets præmisser, ved at afstemme forventninger til hinanden og etablere tydelige indbyrdes principper/pejlemærker for jeres rammer, retning, roller, relationer og regler (5R).
- Udpeget udviklingsbehov i teamet, der er nødvendige for at efterleve principperne/pejlemærkerne.
- Udarbejdet en "gameplan" for udviklingsbehovene – hvad, hvem, hvordan og hvornår.



SAMARBEJDE

Hvorfor er det vigtigt?

- Mange arbejdspladser er i dag organiseret i grupper eller teams – samarbejde er et **vilkår**
- **Arbejdsglæden** kan øges ved at være sammen om at levere et godt resultat og **gøre en forskel** for andre
- Når flere forskellige kompetencer og perspektiver mødes i en gruppe er der et **potentiale** for bedre løsning af opgaver bl.a. via koordination, prioritering og beslutning
- Har gruppen en **stærk fællesskabsfølelse** og et fælles 'vi', vil disse forbindelser gøre gruppen i stand til at **løse opgaverne bedre sammen**, end de ville kunne på egen hånd
- Der bør være en tydelig sammenhæng mellem **opgaveløsning, kerneopgave, strategi og gruppens mål** – hvordan bidrager vi i en større sammenhæng?
- Det gode samarbejde skal ikke tages for givet, men kræver **opmærksomhed, dialog og udvikling**.

Hvorfor kan det være svært?

- **Fortravlethed** – tid er en knap faktor og vilkårene for opgaveløsning er vanskelige
- Der er ikke kultur for samarbejde
- Det er nemmere / man vil hellere løse **opgaverne selv** og efter samme procedure som man plejer – 'man driver sin egen butik'
- Manglende **tillid** blandt gruppe-medlemmerne – der er ikke skabt en "vi-følelse"
- Manglende **rum** for samarbejde og videndeling
- Manglende viden om **roller og ansvar** i samarbejdet
- Manglende **rammer, retning, regler** for gruppen/teamet
- Manglende viden om hinandens **styrker og arbejdsopgaver**, herunder hvordan andre kan bidrage i løsningen af egne opgaver
- Manglende viden om **fælles mål** og potentialer i gruppen.

Teorien bag

Et arbejdsfællesskab er en forudsætning for effektivt samarbejde. Det kan ses som et puslespil med fire brikker, der skal falde i hak:

- **Det organisatoriske fællesskab**
Ansvaret for helheden og sammenhængen på tværs i organisationen.
- **Det opgaverettede fællesskab**
Samarbejdet om at løse dagligdagens konkrete opgaver.
- **Det faglige fællesskab**
Sammenholdet om et fag, en profession, en jobtype eller en arbejdsfunktion.
- **Det kollegiale fællesskab**
De personlige, sociale relationer på arbejdspladsen.



Denne workshop har fokus på det **opgaverettede** fællesskab.

Processen for at arbejde med det opgaverettede fællesskab er bygget op omkring 5R-modellen. 5R-modellen har til formål at styrke samarbejdet i teamet og sikre, at teamet får afstemt forventningerne til hinanden og har tydelige indbyrdes aftaler om jeres rammer, retning, roller, relationer og regler.

Modellen kan bruges som et slags kompas og dialogværktøj for gruppens interne samarbejde. Den giver et overblik over de vigtigste elementer i gruppens samarbejde samt forståelse af de organisatoriske rammer, som gruppen agerer inden for i det daglige.



Kommunikation og dialog om de forskellige elementer i modellen kan holde jer på sporet - ikke kun i opstarten af et samarbejde, men også løbende. Desuden kan modellen give en systematisk måde at betragte og udvikle gruppen/teamet på.

Hvis gruppen/teamet har styr på de fem R'er og løbende taler om og udvikler dem, er der et godt grundlag for gruppens udvikling samt udviklingsbehov.

Sådan kan I selv facilitere workshoppen

Workshoppen tager 3-4 timer.

Selve dialogen i teams foregår i to steps:

Start workshoppen med at genbesøge formålet og sæt scenen ved at fortælle lidt om teorien bag (hent inspiration heri procesguiden).

1 Først formulerer I principper/pejlemærker og udviklingsbehov for de 5R'er i eget team. Dvs. I skal igennem fem runder.

2 Dernæst laver I en gameplan for udviklingsbehov i eget team.



Husk: Som procesansvarlig, at sørge for, at:

- sikre at alle forstår processen for gruppedialoger, herunder brug af materialer
- tiden overholdes
- alle komme til orde
- den gode dialog skabes og opretholdes

Kom godt i gang med processen

Før

Book teamet og forklar formålet med workshoppen.

Hent gerne inspiration på første siden i denne guide:

”Det får I med workshoppen”.

Workshoppen tager 3-4 timer at gennemføre, og kan tages over én gang eller deles op i mindre bidder.

Huskeliste

- Læs denne guide til den procesansvarlige grundigt igennem
- Print opgavehæfte i A4 - gerne et par stykker til hvert team
- Print skabeloner til fastholdelse af fælles pointer - principper/pejlemærker og udviklingsbehov gerne i A1 ellers A3
- Print skabelon til gameplan gerne i A1 ellers A3
- Pak/medbring tuscher, post-it's, kuglepenne og elefantsnot.

1 De 5R opgavehæfter

Inden du som procesansvarlig sætter gruppedialogerne i gang, kan du med fordel starte med at genbesøge formålet med workshopsen og sætte scenen ved at fortælle lidt om teorien bag (hent inspiration fra procesguiden).

Det kan også være en god idé at 'tjekke ind' med de teams, der deltager.

Giver forløbet og i dag nogenlunde mening for jer / Er i positive? Skeptiske? eller andet?

Har I nogle tanker I gerne vil dele med os eller de andre inden vi går i gang?

Nu skal grupperne i gang med Retning

Introducér de to steps og materialer som dialogerne er centreret omkring.

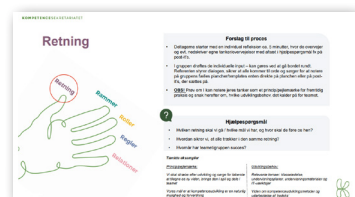
Formålet med gruppens arbejde skal være klart og tydeligt for alle, så alle ved, hvor de er på vej hen.

En tydelig retning hjælper jer med at fokusere på mål og resultater. Vær opmærksom på, at der kan være flere delmål, og at målene kan ændre sig undervejs.

I dialogen sættes fokus på: Om der er en klar, fælles forståelse af de mål, gruppen skal nå, og hvordan de skal komme derhen.

1 Gruppen læser forslaget til proces i opgavehæftet og beslutter processen for dialogen i gruppen.

2 Herefter nedskriver gruppen fælles pointer – principper/pejlemærker og udviklingsbehov.



Disse to trin har gruppen 20 minutter til.

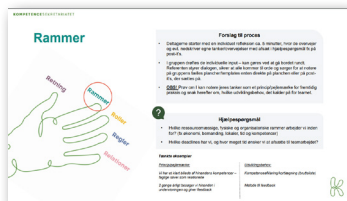
Nu skal grupperne i gang med **Rammer**

Klarhed om rammerne er vigtig for at få et realistisk fælles billede af, hvilke vilkår for teamarbejdet der ligger fast, og hvilke rammer teamet selv kan være med til at udvide eller påvirke.

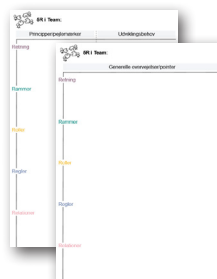
I dialogen sættes fokus på: Omstændighederne for samarbejdet skal være afstemte og tydelige for gruppens medlemmer. Det drejer sig bl.a. om økonomi, lokaler, kompetencer og tid.

Hvis gruppen ikke har overblik eller kendskab til disse ressourcer, kan det være svært at planlægge arbejdet.

1 Gruppen læser forslaget til proces i opgavehæftet og beslutter processen for dialogen i gruppen.



2 Herefter nedskriver gruppen fælles pointer – principper/pejlemærker og udviklingsbehov.



Disse to trin har gruppen 20 minutter til.

Nu skal grupperne i gang med **Roller**

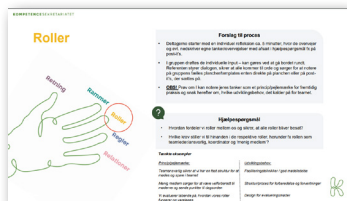
Afklarede roller hjælper jer med at få styr på, hvad I forventer af hinanden, og hvordan I bedst kan gøre jeres forskelligheder til en styrke for teamet og samarbejdet

I dialogen sættes fokus på: Hvem der har hvilke roller og opgaver i teamet.

Er der et tydeligt grundlag for, hvordan rollerne er blevet fordelt. I de fleste tilfælde vil det være kompetencer og ressourcer, der afgør rollefordelingen.

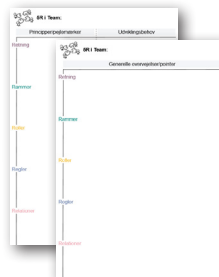
1

Gruppen læser forslaget til proces i opgavehæftet og beslutter processen for dialogen i gruppen.



2

Herefter nedskriver gruppen fælles pointer – principper/pejlemærker og udviklingsbehov.



Disse to trin har gruppen 20 minutter til.

Nu skal grupperne i gang med **Regler**

Dialogen om de nødvendige regler gør det lettere at sætte ord på jeres forventninger til hinanden. Det, der virker selvindlysende for én, er det måske ikke for alle.

En gruppe skal naturligvis forholde sig til overordnede retningslinjer, beslutninger, lovgivning, politikker og forretningsgange.

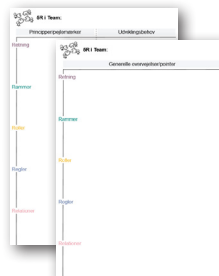
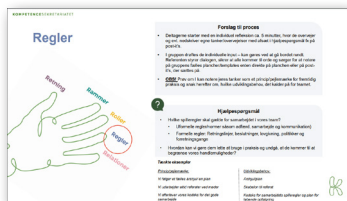
Internt i gruppen er der også en række uformelle regler, som handler om adfærd, mødeaftaler og kommunikation

I dialogen sættes fokus på: Regler som gruppen selv udarbejder, og det kan være en god idé at skrive dem ned, så de forpligter i samarbejdet.

1 Gruppen læser forslaget til proces i opgavehæftet og beslutter processen for dialogen i gruppen.

2 Herefter nedskriver gruppen fælles pointer – principper/pejlemærker og udviklingsbehov.

Disse to trin har gruppen 20 minutter til.



Nu skal grupperne i gang med **Relationer**

Opmærksomhed om relationerne er vigtigt, fordi I næsten altid kan mærke det på jeres relationer, hvis der er noget galt i en af de andre fire fingre.

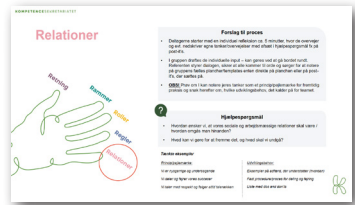
Gode relationer er vigtige for at opbygge tolerance, hjælpsomhed, samarbejde, arbejdsglæde og udvikling. Relationerne har stor betydning for, hvordan og hvor godt en gruppe løser en opgave

I dialogen sættes fokus på: Gruppens indbyrdes relationer, tillid og kommunikation.

1 Gruppen læser forslaget til proces i opgavehæftet og beslutter processen for dialogen i gruppen.

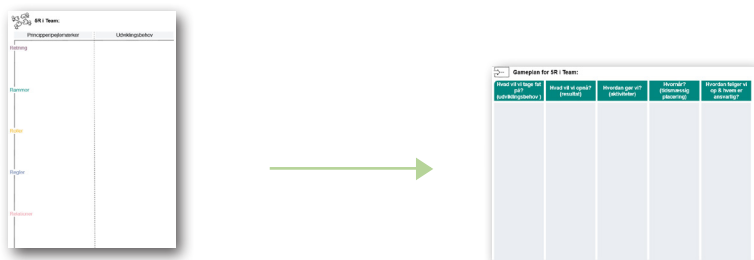
2 Herefter nedskriver gruppen fælles pointer – principper/pejlemærker og udviklingsbehov.

Disse to trin har gruppen 20 minutter til.



2 Gameplan

Nu skal grupperne i gang med del 2 om gruppedialogen, hvor de nedskrevne principper/pejlemærker og udviklingsbehov for de fem R'er udfoldes i en gameplan.



Grupperne kan med fordel lægge en plan for deres udviklingsbehov – altså hvordan de vil sikre at disse realiseres og dermed højne sandsynligheden for at jeres principper/pejlemærker for 5R efterlevs.

Grupperne tager afsæt i deres skabelon med principper/pejlemærker og udviklingsbehov.

1

Start med **Retning**

2

Nedskriv det første udviklingsbehov i gameplanen og udfyld de resterende fire kasser

3

Fortsæt herefter med andre udviklingsbehov relateret til **Retning**. Har gruppen mange udviklingsbehov, kan I vælge at uddele dem i mellem jer og udfylde gameplanen i mindre grupper

4

Gør nu det samme med **Rammer** og så fremdeles

5

Det er en god idé at have en referent, der kan sikre at alle kommer til orde og sørger for at notere på gruppens fælles Gameplan - enten direkte på planchen eller på post-it's, der sættes på


Gruppen har 40 minutter til at lave deres gameplan.

Når I er færdige med gruppedialogerne bør den procesansvarlige runde workshoppen af med en kort opsamling.

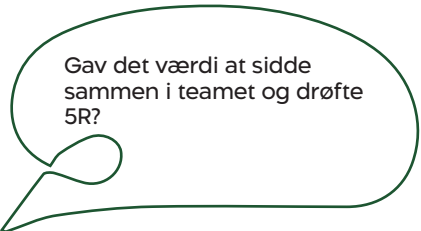
På workshoppen har I fået skabt fundamentet for en fremtidig aftale om jeres samarbejde i teamet, peget på udviklingsbehov og startet på en gameplan.

Det bør også drøftes, hvordan der følges op på gameplanen i teamet.

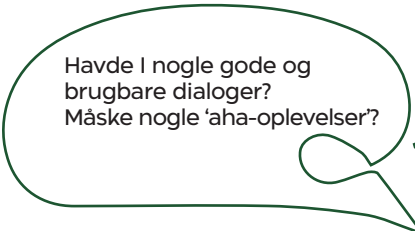
Til slut kan det være en god idé at foretage en tjek ud, så deltagerne kan sætte ord på, hvad de fik ud af workshoppen.



Hvad tager I med jer videre fra dagens workshop?



Gav det værdi at sidde sammen i teamet og drøfte 5R?



Havde I nogle gode og brugbare dialoger? Måske nogle 'aha-oplevelser'?



Andet I vil dele?

Er du i tvivl om noget, er du altid velkommen til at kontakte os for sparring og rådgivning.

Alle vores tilbud er en del af den statslige overenskomst. Det betyder, at de allerede er betalt.

Kompetencesekretariatet er de statslige overenskomstparters fælles sekretariat for kompetenceudvikling.

Vi understøtter kompetenceudvikling på statens arbejdspladser. Det gør vi igennem rådgivning, videndeling og økonomisk støtte.