

Gruppeoppgaver modul 1

Kurset Rolleforståelse og partssamarbeid.
For hjelpere og deltagere
Barnehager



inkluderende arbeidsliv

Hensikt med å sende gruppeoppgavene ut på forhånd

Vi ønsker å gi hjelpere mulighet til forberede seg som fasilitatorer i gruppeoppgavene. Det er lettere å fasilitere når man er forberedt på oppgaven og formen.

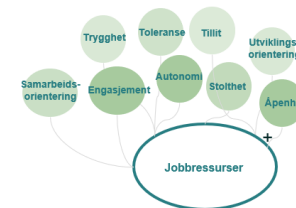
For dere som er deltagere ønsker vi å gi dere muligheten til å bli kjent med oppgavene som kommer i forkant.

Vi ønsker trygge hjelpere slik at de vet hva de skal bidra med underveis.

Gruppeoppgave 1

Gruppeoppgave 1:

De grønne «ballongene»



TID: 30 minutter

Fasilitator: IA-rådgiver

Referent: Velg en i gruppen som tar notater, og hvem som skal presentere etterpå.

Hensikt med oppgaven:

Reflektere over de faktorer som skaper et godt arbeidsmiljø og hva dere gjør i praksis som påvirker dette.

Resultat av oppgaven:

Dere skal ha skrevet ned alle positive faktorer dere har snakket om, samt eksempler fra deres arbeidsplass.

Gjennomføring

Ta frem modellen og fokuser på jobbressurser. Hvordan jobber dere med arbeidsmiljøet på deres arbeidsplass?

(Vi kommer til de blå dråpene senere i dag). Dere har 10 minutter på oppgave a) og b) og 20 min på oppgave c).

a) Hvilke faktorer beskriver arbeidsmiljøet hos dere?

Velg 1-3 faktorer som representerer din arbeidsplass på en god måte. Ved at du kan si: «Vi praktiserer faktoren *trygghet* på arbeidsplassen vår på en god / svært god måte»

b) Av valgte faktorer, hva konkret gjør du som enten leder, verneombud eller tillitsvalgt for å realisere denne faktoren (f.eks trygghet) på din arbeidsplass?

Gi en kort beskrivelse på notatarket

c) Gruppesamtale

Sammenlign de positive faktorene du har valgt med de andre.

Hvilke faktorer har dere felles?

Snakk sammen i gruppen om de positive faktorene dere har felles, og reflekter rundt de eksemplene dere har notert dere. Dersom dere ikke har noen felles faktorer så velg 1 faktor hver.

Notatark til referent. Gruppeoppgave 1



Gruppesamtale

Hvilke positive faktorer har dere på deres arbeidsplass?

Trygghet <Byttes ut med den faktoren som nevnes>
Fordi hos oss

[skriv ned eksempler som gis]

Engasjement <Byttes ut med den faktoren som nevnes>
Fordi hos oss

Stolthet <Byttes ut med den faktoren som nevnes>
Fordi hos oss

For liten plass? Lag duplikat av denne sliden.

Notatark til deltager. «Hvordan bidrar jeg som leder, tv, vo til å skape...»



Faktor: <.....>

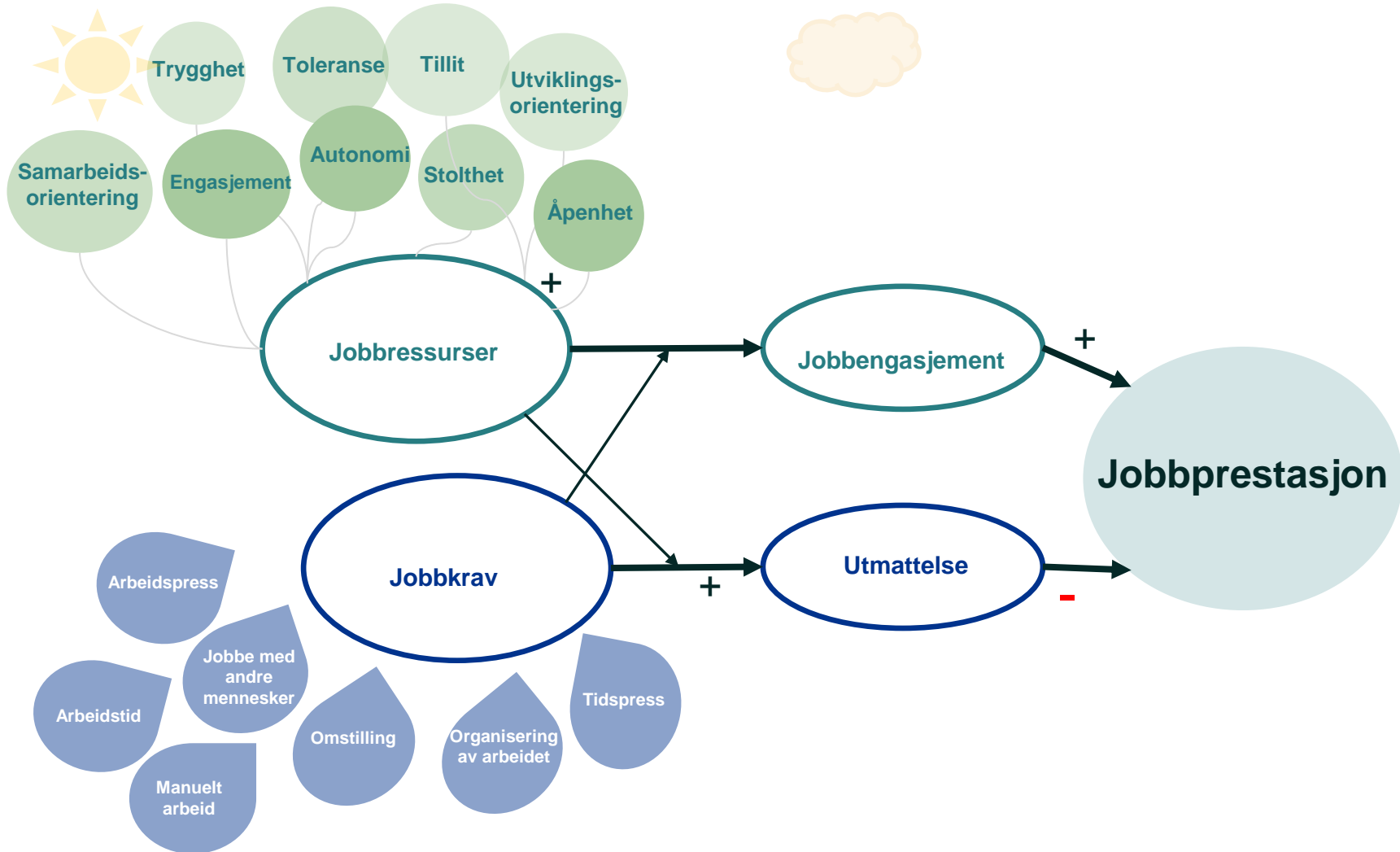
Noter her

Faktor: <.....>

Noter her

Faktor: <.....>

Noter her



JOBBRESSURSER

TOLERANSE

- Raushet i kulturen
- Det er lov å ha ulike meninger
- Det er lov å gjøre feil
- Vi skal ikke skjule «feil»

SAMARBEIDSORIENTERING

- At vi planlegger sammen
- At vi pløyer jorda sammen
- Fokus på at samarbeid gir best kvalitet

UTVIKLINGSORIENTERING

- Alle er med og skaper forbedring
- Felles arbeid om verdier
- Alle tar et ansvar for positive endringer

TILLIT

- Stole på hverandre
- Gi reelt ansvar
- Påta seg ansvar

ÅPENHET

- Krever at informasjonen flyter
- Døren inn til ledelsen står åpen
- Ekte interessert og lyttende i forhold til medarbeidere
- Vi tør å gi og vi tør å få tilbakemelding

TRYGGHET

- Takhøyde
- Tørre å stille «dumme spørsmål»
- «Her er det lov å tenke og si det, og det blir smakt på»
- Visshet om at vi støtter hverandre når ting er vanskelige

ENGASJEMENT

- Glød
- Det å brenne for noe
- Ta et ekstra tak for egen arbeidsplass
- Følelse av eierskap til egen virksomhet

AUTONOMI

- Ha innflytelse og ansvar
- Medarbeidere kan påvirke egen arbeidshverdag
- At ledere er villige til å gi fra seg autoritet
- Hvis du har gitt ansvaret fra deg, må du ikke gå inn og overstyre.

STOLTHET

- En sterk identifisering med virksomheten
- Høy trivselsfaktor
- Godt omdømme



Samtalekort for hjelper

Til gruppesamtalen om oppgave 1a)

Denne faktoren har fått mange stemmer.
Hvem av dere vil komme med et eksempel på hva dere gjør for at denne faktoren realiseres så godt på deres arbeidsplass?

<Turid>, kunne du gi oss eksempel på hva dere gjør hos dere som gjør at <åpenhet> er en positiv jobbbressurs hos dere?

Hva tenker dere andre om dette som her ble sagt?
Som kjenner seg igjen i det <Turid> sier?
Hvorfor tror du at det er sånn?
Kan du utdype?





Samtalekort for hjelper

Til gruppesamtalen om oppgave 1b)

På faktoren xxx, hva har du nevnt der <Tove>? Hva gjør du som <leder> for å få denne faktoren til å spille godt på deres arbeidsplass?»

«På hvilken måte vil et godt partssamarbeid påvirke arbeidsmiljøet?»

«Opplever du at det er hindere for at du skal få bidratt på en konstruktiv måte med gode forebyggende tiltak på deres arbeidsplass?» Hvis ja – utdypes.

«Hva skal til for å overkomme hinderet?»

«Hvordan kan du bidra til det?»



Gruppeoppgave 2

Gruppeoppgave 2:

Partssamarbeid for et bedre arbeidsmiljø.

TID: 20 minutter

Fasilitator: IA-rådgiver

Referent: Velg en i gruppen som tar notater, og hvem som skal presentere etterpå.

Hensikt med oppgaven:

Reflektere over hvordan partssamarbeidet bidrar positivt og hvordan dere kan spille hverandre gode. Synliggjøre (nye?) områder hvor samarbeidet kan styrkes.

Resultat av oppgaven:

Dere skal ha skrevet ned 2-3 punkter på hvilke situasjoner dere trenger å støtte hverandre mer, og eksempler på hva hver part selv bidrar med til å skape et godt arbeidsmiljø.

Gjennomføring

Når, eller i hvilke situasjoner trenger du som leder, tillitsvalgt eller verneombud støtte og hjelp fra de to andre partene?

Ta kun tak i den rollen som du har. Du har 5 minutter på å notere deg ned noen tanker.

Del dine erfaringer med resten av gruppen. 15 min



Notatark til referent. Gruppeoppgave 2

Leder

[skriv ned eksempler som gis]

Som **leder** trenger jeg hjelp fra:

tillitsvalgt når

verneombud når



Notatark til referent. Gruppeoppgave 2



Verneombud

[skriv ned eksempler som gis]

Som **verneombud** trenger jeg hjelp fra:

leder når

tillitsvalgt når

Notatark til referent. Gruppeoppgave 2

Tillitsvalgt

[skriv ned eksempler som gis]

Som **tillitsvalgt** trenger jeg hjelp fra:

leder når

Verneombud når



Notatark til deltager



Leder

Jeg trenger hjelp fra
tillitsvalgt i situasjoner
som.....

Jeg trenger hjelp fra
verneombud i situasjoner
som.....

Tillitsvalgt

Jeg trenger hjelp fra leder i
situasjoner som.....

Jeg trenger hjelp fra
verneombud i situasjoner
som.....

Verneombud

Jeg trenger hjelp fra
tillitsvalgt i situasjoner
som.....

Jeg trenger hjelp fra leder i
situasjoner som.....



Samtalekort for hjelper

Til gruppesamtalen om oppgave 2)

<Frode>, i hvilke situasjoner trenger du som <leder> støtte /hjelp fra tillitsvalgt og / eller verneombud?

«På hvilken måte vil et godt partssamarbeid påvirke arbeidsmiljøet?»

«Opplever du at det er hindere for at du skal få bidratt på en konstruktiv måte med gode forebyggende tiltak på deres arbeidsplass?» Hvis ja – utdypes.

«Hva skal til for å overkomme hinderet?»



Gruppeoppgave 3

Gruppeoppgave 3:

Definer rett problem. Rotårsaksanalyse

TID: 40 minutter

Fasilitator: IA-rådgiver

Referent: Velg en i gruppen som tar notater, og hvem som skal presentere etterpå.

Hensikt med oppgaven:

Reflektere over hvilke faktorer som påvirker arbeidsmiljøet i negativ retning, og hva som er årsaken.

Resultat av oppgaven:

Hver enkelt deltager skal ha reflektert og notert på sin modell.
Fasilitator skal ha dokumentert gruppens faktorer på hva som er mest tyngende på deres arbeidsplass, og hva som er årsaken til problemet.

3a) Egenrefleksjon Jobbkraav, 5 min

Velg 1- 3 «dråper» som har størst negativ innflytelse på deres arbeidsmiljø?

Hvordan kommer dette til uttrykk?

3b) Egenrefleksjon Jobbressurser, 5 min

Velg 1-3 «ballonger» som i liten eller svært liten grad er tilstede på deres arbeidsplass.

Hvordan kommer dette til uttrykk?

3c) Gruppeoppgave, 30 min

Del deres refleksjoner rundt det som er vanskelig. 10 min

Velg en faktor dere ønsker å ta tak i. Gjør en rotårsaksanalyse. 20 min

Notatark til referent



Faktorer som påvirker arbeidsmiljøet i negativ retning (Jobbkrav og jobbressurser

*For liten plass? Lag duplikat av denne
sliden.*

Notatark til referent



Tegn inn rotårsaksanalysen

For liten plass? Lag duplikat av denne sliden.

Notatark til deltager

**Refleksjoner rundt de jobbkrav / jobbressurser
som har størst innflytelse på vårt arbeidsmiljø**



Notatark til gruppeoppgave 3c - Rotårsaksanalyse

Turkis farge indikerer at det kan være fler årsaker til problemet, men dere må bestemme dere for å grave videre i ett av dem, den oransje.

Problem: *Beskriv hva som er problemet*

Hvorfor er dette et problem?

Årsak 1: Fordi

Årsak 2: Fordi

Årsak 3: Fordi.....

Velg en årsak (hvis dere har bare en. Det er ok. Tre er kun nevnt som eksempel)

Hvorfor <beskriv årsaken som er valgt med en hvorfor> er?

Årsak 1: Fordi

Årsak 2: Fordi

Velg en årsak

Hvorfor <beskriv årsaken som er valgt med en hvorfor> er?

Årsak 1: Fordi

Velg en årsak

Hvorfor <beskriv årsaken som er valgt med en hvorfor> er?

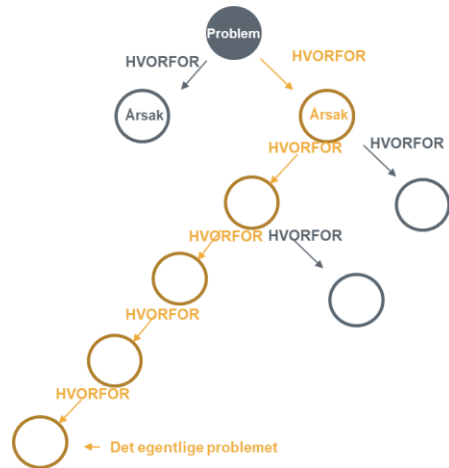
Årsak 1: Fordi

Velg en årsak

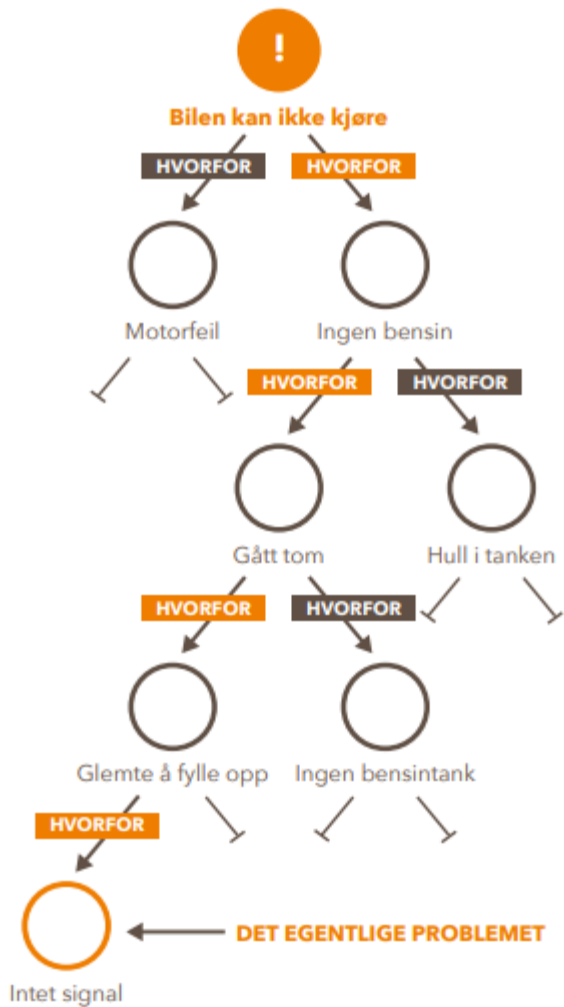
Hvorfor <beskriv årsaken som er valgt med en hvorfor> er?

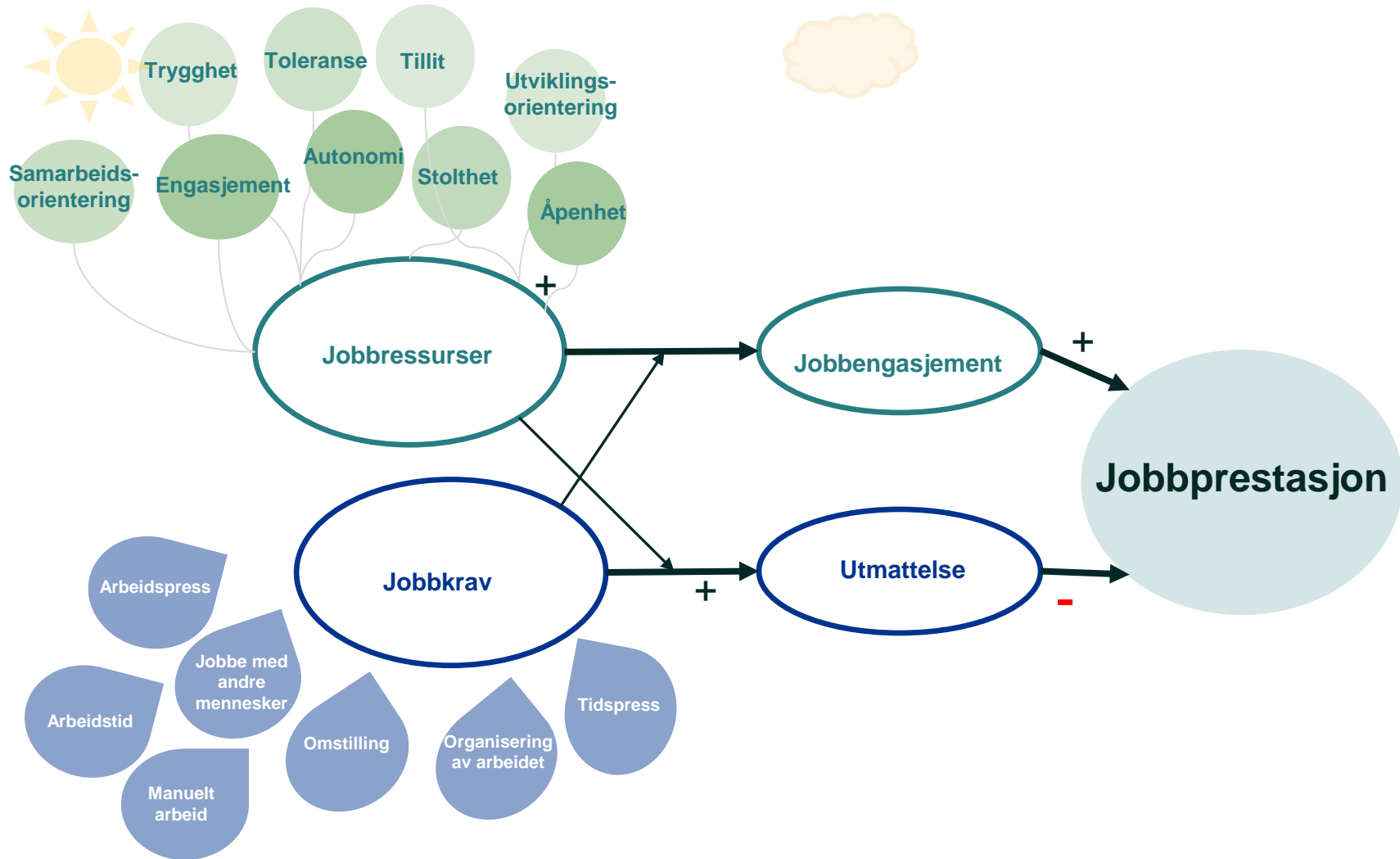
Årsak 1: Fordi

Rotårsaken er.....



EKSEMPEL







MANUELT ARBEID

- Vi mangler hjelpemidler, som for eksempel påkledningstrapp og regulerbart stellebord.
- Vi har ikke hatt opplæring i løfteteknikk.
- Vi har lokaler som ikke er funksjonelle. De påvirker arbeidsflyten og fører til uheldige belastninger.
- Vi har ikke en innarbeidet god praksis ved av- og påkledning.

OMSTILLING

- Vi trenger mer kompetanse, men for lite tid til å få nok opplæring.
- Endringer = vi er usikre på hvem som har ansvar for hva, og oppgaveutførelse.
- Uklart hvorfor endringene skal gjennomføres.
- Føler oss utrygge pga stadige endringer.
- Stadige endringer = lite tid til å tenke på arbeidsmiljøet vårt

ORGANISERING AV ARBEIDET

- Uforutsigbarhet = må planlegge oppgaver bedre
- Bemanningssituasjonen = vanskelig å sikre tilstrekkelig personale
- Periodevis ujevn fordeling av oppgaver, f.eks rengjøring og matlaging.
- For lite samtale om hvordan vi bør organisere arbeidet.
- Leder har ansvar for mange ansatte og er ofte borte fra avd.
- Vi jobber hardt, men får ikke tilstrekkelig anerkjennelse for innsatsen.

TIDS- OG ARBEIDSPRESS

- Handler om at å ha for mye å gjøre over lang tid eller at det er for liten tid å gjøre de oppgavene som skal gjøres.
- Opplevd ubalanse mellom oppgaven og tilgjengelig tid – «vi føler at vi ikke strekker til fordi vi får for liten tid til hvert barn»
- Krav til tempo og mengde, (...) «gjør oss mindre tålmodige og mindre raus overfor hverandre»
- Manglende opplevd kontroll på gjennomføring av oppgaven
- Det er vanskelig ta pauser,
- Å ikke å ha tid til å utføre arbeidet slik instruksene sier
- Ikke tid til pauser. For få folk på jobb

JOBBE MED ANDRE MENNESKER

innebærer også en risiko for negative opplevelser som f.eks.

- Utagerende barn, negative tilbakemeldinger fra foreldre
- Samarbeidsproblemer, dårlig kommunikasjon, konflikter
- Mobbing, baksnakking, negativ stemning
- belastninger pga. emosjonelle krav

ARBEIDSTID

- Tiden arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.
- Skift, overtid, arbeid utover det som er planlagt: «Vi vet ikke om vi har tidligvakt eller seinvakt i neste uke fordi arbeidsplanen ikke er ferdig».
- Vi (tillitsvalgte, verneombud og ansatte) deltar ikke i når arbeidsplanene legges.
- Negativ effekt på helse og sosialt liv