



Sæt spot på
samarbejdet

krifa.dk

krifa

Sæt spot på samarbejdet

Vi møder mange forskellige personer og fagligheder på vores arbejdsplads. I denne e-bog er der en lang række øvelser, som alle har det til fælles, at de hjælper til en dialog om det gode samarbejde.

Alle har forskellige kompetencer og motiveres af noget forskelligt. Dialogøvelserne giver jer mulighed for at være nysgerrige på hinandens kompetencer og motivation. Øvelserne kan f.eks. bruges som et punkt på et afdelingsmøde, hvor I kan blive klogere på hinanden, og forhåbentlig skabe et effektivt og givende samarbejde på tværs af arbejdsopgaver og fagligheder.

Pluk løs af øvelserne

Øvelserne hænger ikke sammen, og kan laves uafhængigt af hinanden. Gå på opdagelse i e-bogen, og vælg den eller de øvelser, der bedst matcher jeres udfordringer.

Langt de fleste øvelser kan laves uden materiale eller med et print af en model eller nogle spørgsmål.

Samtaleøvelser med billeder

Til sidst i e-bogen er der nogle øvelser, som kræver, at man har et billedsæt. Hvis I gerne vil prøve kræfter med dem, kan I købe et billedsæt for 50 kroner i [Krifas webshop](#).

Øvelserne styrker arbejdslysten

Undersøgelser og forskning viser, at der især er syv faktorer, som påvirker danskernes arbejdslyst.

Faktorerne er:

- Mening
- Mestring
- Ledelse
- Balance
- Medbestemmelse
- Kollegaer
- Resultater

Øvelserne i e-bogen tager udgangspunkt i de syv faktorer og viden om, hvad der skaber God Arbejdslyst. Derfor kan I ved de forskellige øvelser se, hvilke faktorer, som øvelserne understøtter. Dette er alene tænkt som en inspiration.

Krifas Videntcenter har i samarbejde med Institut for Lykkeforskning og Kantar Gallup undersøgt danskernes arbejdslyst. Er du nysgerrig efter at læse mere om God Arbejdslyst og de syv faktorer, så kan du finde mere viden på [krifa.dk](#)

Har du spørgsmål eller kommentarer, er du velkommen til at kontakte os på produktudvikling@krifa.dk

Rigtig god fornøjelse med øvelserne.

Indhold

Anerkendelsesrunde	4
Blik for fagligheden	5
Bring teamet tættere sammen	6
Bryd vante forestillinger	12
Det jeg gør	13
Cirklen for medbestemmelse	14
Elevatortalen	16
Et stærkt samarbejde	18
Find den fælles mening	20
Forskellighed er en styrke	22
Find guldet i hinanden	24
Fra A til Å	26
Få overblik over arbejdslysten	27
Hold tale for din kollega	30
Hvad vækker dig?	31
Hvad er meningen?	32
Hvordan Løser vi sammen vores kerneopgave?	34
Hvordan træffer vi beslutninger	36
Hvorfor går jeg på arbejde?	38
Hvornår er vi tilfredse?	40
Indsigt gennem stilhed	42
Viden til salg	43
Hvem er min helt?	44
Samtalecirkel	45
Mødes på midten	46
Skattejagt på personalemøderne	48
Start, fortsæt og stop	49
Styrk samarbejdet på tværs	50
SUMO – den anerkendende SWOT-model	52
Teamets udvikling	54
Værdilinjens	56
Øvelser der kræver billedsæt	
Associationsøvelse	58
Billeder på det gode samarbejde	59
Billeder på god kommunikation	60
Det gode arbejdsfællesskab	61
Energi og styrke	62
Hvad er pålidelighed?	63
Lær hinanden at kende	64

Øvelse

Anerkendelsesrunde

Formål:

Giv kollegaerne mulighed for at anerkende hinanden. Brug det evt. som en energibooster inden et afdelingsmøde. Metoden kræver, at der er tillid i gruppen.

Tid:		15 minutter
Antal:		Alle
Materialer:		Eventuelt tavle eller flipover, tusch
Faktorer:		Mening
		Kolleger

1

Tag en runde på et møde, hvor deltagerne kort fortæller om en situation, hvor sidemanden gjorde noget positivt, som gjorde en forskel. Bestem et tema, f.eks. samarbejde, kundekontakt, patientkontakt, faglig sparring, tillid osv. Det kan være stort eller småt, det vigtigste er, at I bliver så konkrete som muligt.

Eksempel:

"Jeg havde en konflikt med en beboer, som jeg ikke vidste, hvordan jeg skulle gribe an, og her gav det mig rigtig meget, at du gav dig tid til at tænke med, og fortalte hvordan du selv tidligere har løst lignende konflikter. Igennem snakken fik jeg en god ide til, hvordan jeg skulle gribe konflikten an."

2

Skriv evt. situationer og handlinger ned på en tavle/flipover undervejs, så historierne og temaerne står tydeligt frem.

Øvelse

Blik for fagligheden

Formål:

Med denne øvelse bliver det tydeligt, hvilken faglighed kollegaerne har, og hvordan denne faglighed kan bruges til at opnå gode resultater. Samt man kan hjælpe hinanden til at mestre arbejdsopgaverne bedst muligt.

- 1 Alle går sammen to og to.
- 2 Giv kollegaerne 3-5 minutter til at tænke over tre ting ved makkerens faglighed, som de sætter pris på.
- 3 Fortæl tre ting, som du sætter pris på ved din kollegas faglighed.
- 4 Efter I har delt jeres tanker, så tal om, der er nogle af den andens kvaliteter, som du kan trække på i hverdagen.

Tid:		15 minutter
Antal:		To og to
Materialer:		Ingen
Faktorer:		Mening
		Resultater
		Kolleger

Øvelse

Bring teamet tættere sammen

Formål:

At skabe en åben kultur, større fortrolighed og en mulighed for at lære hinanden bedre at kende på en uformel måde.

Tid:		20 minutter
Antal:		Alle
Materialer:		Spørgsmål printet og klippet ud
Faktorer:		Mestring
		Balance
		Kolleger

- 1** Øvelsen laves ved, at deltagerne bevæger sig rundt i et lokale og finder skiftende samtalepartnere. Når øvelsen er færdig, har den enkelte talt med flere forskellige kollegaer.
- 2** Du sætter tidsrammen for opgaven og beder hver deltager tage et kort. Hvis spørgsmålet ikke er forstået, trækker deltagerne et nyt spørgsmålskort.
- 3** Derefter beder du deltagerne finde sammen to og to.
- 4** Den ene læser spørgsmålet op for den anden, som svarer kort på spørgsmålet.
- 5** Når begge har svaret på et spørgsmål, bytter de to deltagere kort med hinanden og finder sammen med en anden kollega. Sådan fortsætter I, indtil tiden er gået.

Spørgsmål til print.



Hvad er en god pause for dig?

Hvordan deler du din viden med dine kollegaer?

Har du en kollega, du ser op til og hvorfor?

Nævn et eksempel på noget du synes, I har håndteret godt som team/afdeling.

Hvornår på dagen har du mest energi?

Hvad gør dig stolt ved dit arbejde?

Hvis du har en dårlig dag, hvordan vil du så helst have, at jeg forholder mig over for dig?

Hvilke kompetencer ønsker du at bruge mere på dit arbejde?

Spørgsmål til print.



Hvornår har du sidst anerkendt en kollega?

Hvilke menneskelige egenskaber tror du, at dine kollegaer sætter pris på hos dig?

Hvad kan man selv gøre for at blive anerkendt?

Hvordan kan man anerkende sin kollega?

Hvad er en effektiv arbejdsdag for dig?

Hvad er godt kollegaskab for dig?

Hvad motiverer dig?

Hvilke arbejdsopgaver brænder du for?

Spørgsmål til print.



Hvad gør du for at give dine kollegaer god arbejdslyst?

Hvordan kan dine kollegaer give dig god arbejdslyst?

Hvornår har du sidst gjort en kollega glad?

Hvornår er du sidst blevet anerkendt?

Hvilken dag på ugen er din favoritdag – og hvorfor?

Hvad er en god arbejdsdag for dig?

Hvornår har du sidst grinet – og af hvad?

Hvordan vil du helst modtage feedback?

Spørgsmål til print.



Hvordan deler du viden med dine kollegaer?

Hvilken arbejdsopgave bruger du mest tid på i øjeblikket?

Hvordan kan dine kolleger motivere dig?

Har du et sted her på din arbejdsplads, hvor du kan anbefale at holde pause?

Hvad er typisk det første du gør, når du møder ind om morgenen?

Hvad er typisk det sidste du gør, inden du går hjem fra arbejde?



Bliv certificeret Arbejdslystkonsulent

Krifa.dk

Du kan skrive arbejdslystkonsulent på dit CV ved at tage seks dage ud af kalenderen. Uddannelsen løber over nogle måneder og giver dig ny viden og konkrete værktøjer, der øger motivationen, effektiviteten og trivsel på jeres arbejdsplads. Du får styrke til at håndtere udfordringer og øge motivationen.

Som arbejdslystkonsulent kan du:

- Skabe et godt samspil mellem kollegaer - både fagligt og socialt.
- Sikre en god balance og forebygge stress.
- Bruge viden og værktøjer til at skabe synlig høj arbejdslyst.
- Bygge bro mellem ledelse og medarbejdere.
- Bringe perspektiv, viden og netværk ind fra andre virksomheder.
- Håndtere og løse konflikter på arbejdspladsen.

Uddannelsen til arbejdslystkonsulent er et strategisk samarbejde mellem Erhvervsakademi Dania og Krifa. Uddannelsen tager afsæt i akademifaget organisering og rummer en række emner, der alle kredser om god arbejdslyst.

Læs mere om uddannelsen og priser på hjemmesiden. Som Krifa Plus medlem får du uddannelsen helt gratis, hvis du har været Plus medlem i et år.

Ring til 72 27 72 27 og hør mere. Eller læs mere på krifa.dk/medlemsfordele/arbejdslystkonsulent

krifa

Øvelse

Bryd vante forestillinger

Tid:		15 minutter
Antal:		Gruppe
Materialer:		Ingen
Faktorer:		Kolleger

Formål:

Få en kreativ samtale om samarbejdsrelaterede emner, som kan være med til at styrke kollegafællesskabet.

- 1 Bed deltagerne rejse sig op og finde sammen 3-4 stykker.
- 2 Stil et associationsspørgsmål og lad deltagerne diskutere i 3-5 minutter.
- 3 Bed deltagerne finde sammen i nye grupper (om muligt) .
- 4 Stil et nyt spørgsmål og lad deltagerne diskutere i 3-5 minutter.
- 5 Gentag eventuelt.
- 6 Fælles opsamling: Dukkede der interessante pointer og tanker op?

?

Forslag til spørgsmål:

- Hvilken farve har samarbejde?
- Hvilket dyr er tillid?
- Hvilket land er dialog?
- Hvilken geometrisk form har en konflikt?
- Hvilken sportsgren er afdelingen/virksomheden?

Øvelse

Det jeg gør

Formål:

Bliv klogere på, hvad der giver mening for kollegaerne i deres arbejdsliv.

Tid:		15 minutter
Antal:	 	individuel og fælles
Materialer:		Flipover/tavle og tush, papir og kuglepen til alle deltagerne
Faktorer:		Mening
		Mestring
		Kolleger

Skriv sætningen op på tavle/flipover/PowerPoint.

2

Giv alle fem minutter til at udfylde de tomme linjer i sætningen.

3

Del sætningerne med hinanden.

4

Tillægsspørgsmål: hvad tænker I om hinandens svar, er der noget, der har overrasket jer?



Min jobtitel er _____

men det jeg i virkeligheden gør er _____

og min vision for fremtiden er _____

Øvelse

Cirklen for medbestemmelse

Formål:

Denne øvelse sætter fokus på, hvad man som medarbejder har indflydelse op, og hvad der er et vilkår i jobbet. I hjælpes til at få øje på de steder, I rent faktisk har indflydelse og måske kan få endnu mere. I stedet for at bruge energi på noget, der alligevel ikke står til at ændre.

Tid:		45-60 minutter
Antal:		Alle
Materialer:		Post-its, kuglepenne til alle, evt. print af cirkel, ellers stort stykke papir, så grupperne selv kan tegne den.
Faktorer:		Mening
		Mestring
		Medbestemmelse
		Kolleger

1

Print eller tegn modellen på en tavle og præsenter den for kollegaerne. Del alle op i mindre grupper af 3-5 personer.

2

Bed kollegaerne udfylde cirklen med udgangspunkt i deres team/afdeling. Det kan f.eks. være med små post-it-sedler – eller man kan skrive med kuglepen direkte på cirklen.

3

Opsamling, hvor I tager en snak om, hvad der er blevet skrevet.

- Har I den samme opfattelse?
- Bruger I unødigt energi på noget, der er et vilkår, som I ikke kan ændre på?
- Er der noget, I gerne vil have mere indflydelse på og er det muligt?

Følg gerne op på samtalen ved et kommende afdelingsmøde, og drøft om I har ændret fokus eller kan lave flere ændringer.

Vilkår

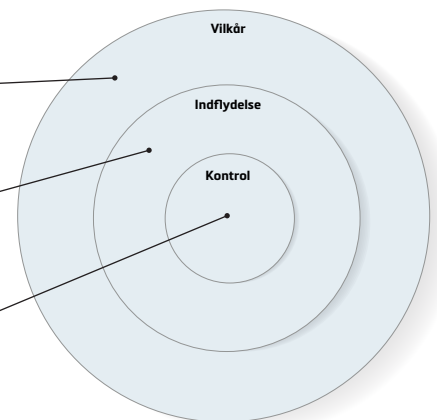
De ting vi ikke har nogen form for kontrol over i vores dagligdag. Eksempelvis de strategiske og organisatoriske beslutninger, man er underlagt.

Indflydelse

Forhold vi i en eller anden grad har indflydelse på. Eksempelvis hvordan vi strukturerer og prioriterer vores tid og opgaver.

Kontrol

De opgaver eller de forhold vi har kontrol over og indflydelse på. Eksempelvis det vi gør og siger, og hvordan vi løser en opgave.



Model til print.

Vilkår

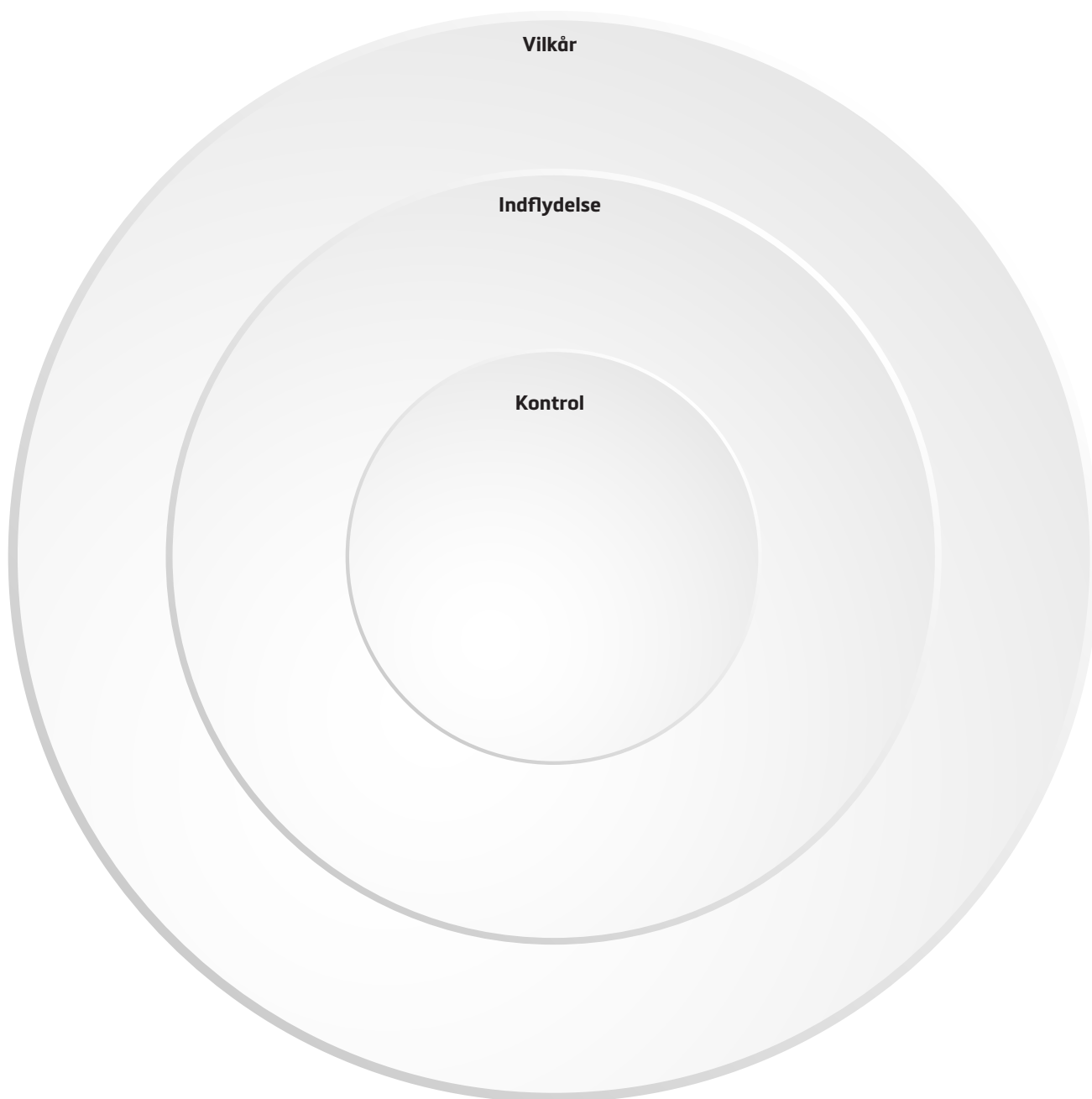
De ting vi ikke har nogen form for kontrol over i vores dagligdag. Eksempelvis de strategiske og organisatoriske beslutninger, man er underlagt.

Indflydelse

Forhold vi i en eller anden grad har indflydelse på. Eksempelvis hvordan vi strukturerer og prioriterer vores tid og opgaver.

Kontrol

De opgaver eller de forhold vi har kontrol over og indflydelse på. Eksempelvis det vi gør og siger, og hvordan vi løser en opgave.



Øvelse

Elevatortalen

Formål:

Bliv klogere på, hvad der motiverer og giver mening for kollegaerne i deres arbejdsliv.

Tid:		15 minutter
Antal:		Gruppe
Materialer:		Ingen
Faktorer:		Mening
		Mestring
		Kolleger

1

Alle får fem minutter til at tænke over, hvorfor de går på arbejde, og udtænke en elevatortale på 30 sekunder til en valgfri berømt person.

2

Alle tager på skift "en tur i elevatoren" og fremfører talen.

3

Opsamling på pointer og mulige fællestræk.



Sæt spot på din arbejdslyst

Krifa.dk

I Krifa kan du få en arbejdslystsamtale med en certificeret arbejdslystkonsulent. Her sætter I fokus på din trivsel og motivation i arbejdslivet.

Arbejdslyst og trivsel på job har stor betydning for os uanset alder, branche og livssituation. Det påvirker os helt naturligt, hvis vi f.eks. oplever, at det er svært at få enderne til at hænge sammen, hvis forholdet til kollegaer eller leder halter, eller hvis vi ikke føler os tilstrækkeligt klædt på til dagens opgaver.

Før en arbejdslystsamtale modtager du et link, hvor du kan måle din arbejdslyst. Resultatet er udgangspunkt for samtalen med en af Krifas arbejdslystkonsulenter.

Ved en arbejdslystsamtale får du:

- Sparring på din måling: hvordan står det til med din arbejdslyst, og hvilke faktorer er vigtige for lige præcis din trivsel på jobbet?
- Fokus og handling på, hvordan du forbedrer din arbejdslyst enten i dit nuværende job eller job eller et nyt.
- Hjælp til at forberede en samtale om arbejdslyst med din leder – f.eks. din næste MU samtale.

En arbejdslystsamtale er for medlemmer af Krifa Plus. Du har mulighed for flere samtaler og kan blive tilknyttet en fast sparringspartner, der kender din situation. Samtalen kan være telefonisk eller ved et personligt møde. Både din henvendelse og selve samtalen behandles fortroligt.

Ring på 72 27 72 27 og book tid til en samtale.

krifa

Øvelse

Et stærkt samarbejde

Formål:

Denne øvelse giver kollegaerne mulighed for at reflektere over egne styrker i samarbejdet. Derudover er der mulighed for, at alle får sat ord på behovet for medbestemmelse, og hvordan man kan opleve bedst mulig mestring af aktuelle arbejdsopgaver.

Tid:		30 minutter
Antal:		Individuel og fælles
Materialer:		Evt. tavle eller flipover, tusch, et ark med sætninger pr deltager
Faktorer:	  	Mestring Medbestemmelse Kolleger

1

Alle bruger fem minutter på i stilhed og individuelt at udfylde følgende sætninger:

- Jeg synes vi samarbejder bedst, når...
- Det, der for mig gør en arbejdsdag god, er...
- Jeg kunne godt tænke mig at være mere involveret i...
- Jeg synes selv, jeg er en god kollega, når jeg...
- Det der kan gøre min arbejdsdag dum er...

2

Efter alle har udfyldt deres svar gennemgås de forskellige spørgsmål i plenum, hvor stikord skrives op på tavle/flipover.

3

Afslut med en opsamling:

- Er der nogle ting, som går igen, og som I skal værne om?
- Er der noget ift. ønsker til involvering, som I kan imødekomme?
- Er der nogle af de ting, som gør arbejdsdagene dumme, som I kan gøre noget ved?

Arbejdsspørgsmål til print.

Jeg synes vi samarbejder bedst, når...

Det, der for mig gør en arbejdsdag god, er...

Jeg kunne godt tænke mig at være mere involveret i...

Jeg synes selv, jeg er en god kollega, når jeg...

Det der kan gøre min arbejdsdag dum er...

Øvelse

Find den fælles mening

Formål:

At opleve mening i jobbet er vigtigt for arbejdslysten. Styrk det fælles fokus på, hvad meningen i teamets eller afdelingens arbejde er, og hvilken forskel det gør for andre.

- 1** Del teamet/afdelingen op i mindre grupper på 3-4 personer. Giv hver gruppe et sæt dialogkort (de fire kort nederst på siden).
- 2** Grupperne skal nu diskutere de fire spørgsmål på dialogkortene. Bed dem skrive vigtige pointer ned på kortene. Sæt gerne 10-15 minutter af.
- 3** Lav herefter en fælles opsamling. Gennemgå spørgsmålene på dialogkortene én efter én, og giv alle grupper mulighed for at byde ind med deres svar.
- 4** Se på, om der er svar og pointer, der går igen. Udfyld sammen et fælles sæt dialogkort for hele teamet/afdelingen. Det fælles sæt kort skal samle op på, hvordan I som team/afdeling gør en forskel for andre. Overvej, om de fælles dialogkort skal hænges synligt op i afdelingen, eller om I vil dele resultaterne med eventuelt andre afdelinger.



De 4 spørgsmål på dialogkortene:

- Hvad er arbejdspladsens kerneopgave?
- Hvordan bidrager jeres team/afdeling til kerneopgaven?
- Hvilken opgave ville ikke blive udført, hvis ikke teamet/afdelingen var der i morgen?
- Hvilken forskel gør I for andre (for kollegaer, kunder/brugere og for omverdenen)?

Tid:		30 minutter
Antal:		3-4 personer
Materialer:		Dialogkort – et sæt kort pr gruppe
Faktorer:		Mening
		Kolleger

Hvad er kerneopgaven?

Arbejdspladsens kerneopgave er det, I overordnet set er sat i verden for at levere. Det kan både være et bestemt produkt (f.eks. bildæk), en ydelse (f.eks. patientbehandling) eller en vision (f.eks. at skabe mere sikkerhed på danske veje).

Spørgsmål til print.



1

Hvad er arbejdspladsens kerneopgave?

2

Hvordan bidrager jeres team/afdeling til kerneopgaven?

3

Hvilken opgave ville ikke blive udført, hvis ikke teamet/afdelingen var der i morgen?

4

Hvilken forskel gør I for andre (for kollegaer, kunder/brugere og for omverdenen)?

...kolleger

...kunder/brugere

...omverdenen

Øvelse

Forskellighed er en styrke

Formål:

I kollegaflokken er der sandsynligvis forskellige fagligheder og opgaver. Øvelsen kan bruges til en alternativ dialog om samarbejde og resultater.

1 Vis billedet til kollegaerne og spørg: Hvad siger billedet jer?

2 Hvis billedet skulle ses som en illustration af jeres arbejde, hvilke tanker giver det så jer i forhold til at arbejde i et kollegafællesskab, hvor der er mange forskellige kompetencer og opgaver?

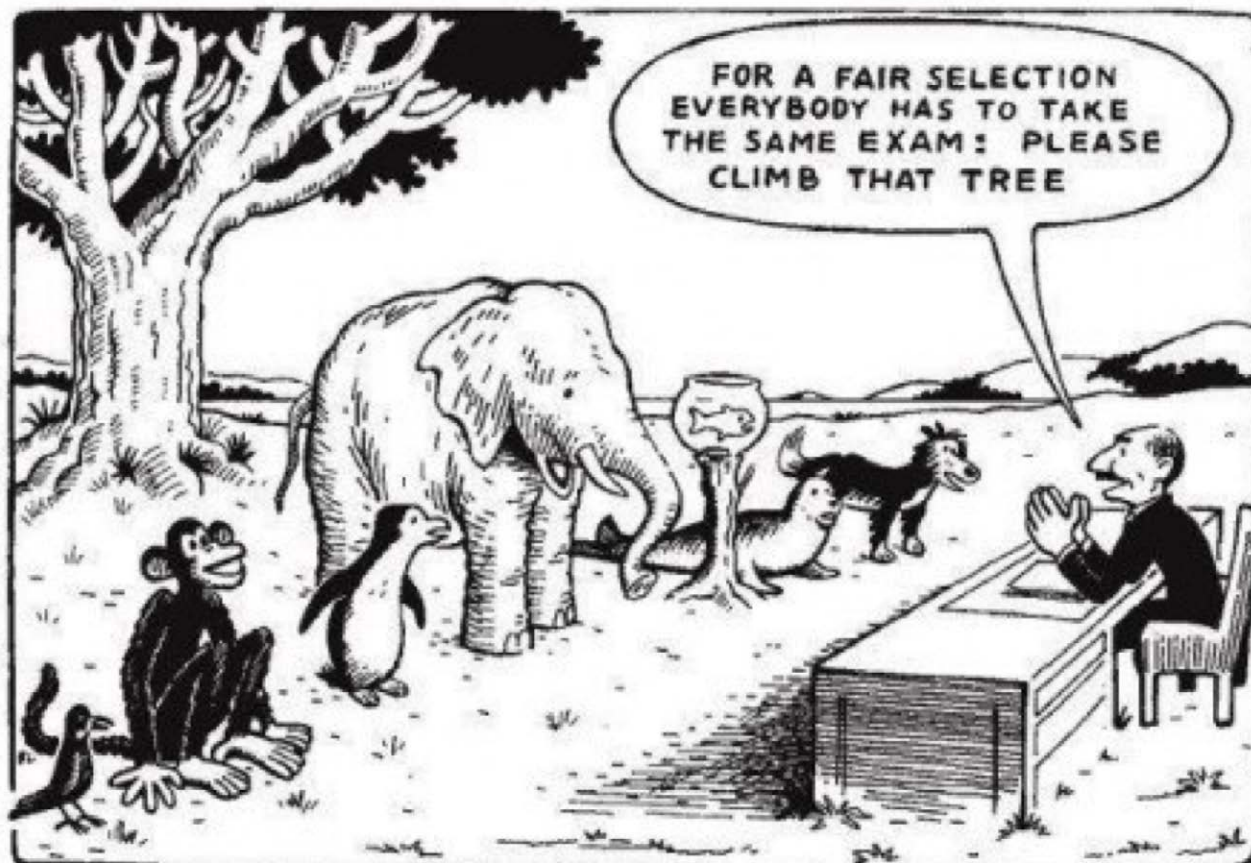
3 Hvilke udfordringer er der ved, at I har forskellige fagligheder?

4 Hvilke fordele er der ved, at I har forskellige fagligheder?

5 Hvordan kan I hjælpe hinanden til at mestre jeres respektive arbejdsopgaver?

Tid:		15 minutter
Antal:		Fælles
Materialer:		Eventuelt udprint af billedet
Faktorer:		Mening
		Mestring
		Ledelse
		Balance
		Medbestemmelse
		Resultater
		Kolleger

Til print.



Kilde: inspireret af Albert Einstein

Øvelse

Find guldet i hinanden

Formål:

Øvelsen har til formål at illustrere anerkendende tilgang/kommunikation. Samt give kollegaerne en oplevelse af, hvordan det er at modtage, give og overvære anerkendende kommunikation.

Tid:		45 minutter
Antal:		Gruppe
Materialer:		Post-its eller små sedler
Faktorer:		Mening
		Mestring
		Ledelse
		Resultater
		Kolleger

1

Beskriv øvelsen for deltagerne, og del dem ind i grupper af tre personer. Gerne så de er sat sammen med nogen, som de ikke samarbejder med til dagligt.

2

Giv deltagerne et par minutter til at forberede en succes-historie fra hverdagen på arbejdspladsen.

3

Derefter er der syv minutter til interview, hvor en af deltagerne fortæller sin historie, mens en af de øvrige interviewer vedkommende med et anerkendende, nysgerrigt og undersøgende fokus på det, der fortælles. (spørg f.eks. til hvad der gjorde det, der fortælles muligt), Brug et imødekommende kropssprog og positivt tonefald. Det sidste medlem af den lille gruppe er observatør og lytter og noterer alt det positive ned, som vedkommende hører. En ting pr. seddel. Det kunne være; engageret, god kontakt, ser muligheder osv. Skriv løs, gerne 10-20 sedler. Efter interviewet er der en kort opsamling på to minutter, hvor observatøren giver de mange sedler videre til den, som fortalte historien.

4

Herefter skifter positionerne, så alle prøver alle roller.

5

Hurtig opsamling, alle skal ikke høres. Men del nogle fælles bud på, hvordan det var at modtage anerkendelse, give anerkendelse og overvære anerkendelse.



God arbejdslyst på formel

Krifa.dk

Mål arbejdslysten hos dig selv eller dit team, og få personlig inspiration, guides og værktøjer - helt gratis.

Arbejdslyst er helt konkret, og er noget du kan forbedre. Med en GAIS-måling får du kortlagt din arbejdslyst og får inspiration og helt konkrete råd til, hvordan du forbedrer din trivsel.

Arbejdslyst handler om at trives på sit job og være motiveret for at gå på arbejde. Det kan vi måle helt konkret baseret på forskningen fra God Arbejdslyst Indeks, der systematisk gennemgår de syv vigtigste faktorer for arbejdslysten. De syv faktorer er; mening, kollegaer, resultater, mestring, ledelse, balance og medbestemmelse.

GAIS står for God Arbejdslyst Indeks Score og bygger på forskning. GAIS er udviklet og leveret i samarbejde med Institut for Lykkeforskning, Krifa og Kantar Gallup.

Tag testen på www.GAIS.dk

Ring på 72 27 72 27 og book tid til en samtale.

krifa

Øvelse

Fra A til Å

Formål:

Sjov lille øvelse, hvor I får sat ord på, hvad der fungerer godt i samarbejdet i jeres team eller afdeling. Øvelsen kan bruges som et energiboost under f.eks. et afdelingsmøde.

Tid:		15 minutter
Antal:		Alle
Materialer:		24 ark, hvor der står et stort bogstav på hvert ark, tape eller elefantsnot.
Faktorer:		Kolleger

1

Skriv alfabetet op på A4-ark. Et stort bogstav pr. ark.

2

Hæng alfabetet op på en væg.

3

Sammen finder I frem til skjulte aktiviteter og tiltag, som ligger bag overskriften "Vores samarbejde" - det kunne f.eks. være "kaffe" for "K" og "hjælpssomhed" for "H" - osv. Brug 7-8 minutter på at udfylde alfabetet. Der må gerne være flere ord til hvert bogstav.

4

Tal om der er noget, der overrasker jer eller i særlig grad inspirerer jer, og som I skal huske måske at gøre endnu mere af i hverdagen.

Øvelse

Få overblik over arbejdslysten

Formål:

Bevidsthed om, hvad der giver god arbejdslyst, og hvordan man via fokus på syv faktorer kan påvirke og styrke arbejdslysten hos kollegaerne.

- 1 Introducer kort til opgaven.
- 2 Sæt kollegaerne sammen to og to.
- 3 Giv alle deltagerne et sæt kort. Bed dem lægge dem i prioriteret rækkefølge. Fra den faktor de synes er mest vigtig - til den de synes er mindst vigtig.
- 4 Bed dem tale sammen om deres valg, og om hvordan de kan hjælpe hinanden til at understøtte god arbejdslyst?
- 5 Evt. kort opsamling i plenum om tanker og refleksioner.

Tid:		15 minutter
Antal:		To og to
Materialer:		Syv faktorkort pr deltager
Faktorer:		Mening
		Mestring
		Ledelse
		Balance
		Medbestemmelse
		Resultater
		Kolleger

God arbejdslyst handler i bund og grund om trivsel og motivation i arbejdslivet. Krifas videntcenter har i samarbejde med Institut for Lykkeforskning og Kantar Gallup undersøgt danskernes arbejdslyst. Forskningen viser, at der især er syv faktorer, som har betydning for arbejdslysten. De syv faktorer er: Mening, kollegaer, resultater, mestring, balance, ledelse og medbestemmelse.

Læs mere

krifa.dk/godarbejdslyst

Samtalekort til print.

**LEDELSE:**

Den **ledelse**, du bliver udsat for, har stor betydning for din arbejdslyst. Det er vigtigt, at du oplever at have en god og tillidsfuld relation til din leder, og at din leder er kompetent – både fagligt og socialt.

**MEDBESTEMMELSE:**

Når du oplever **medbestemmelse** på jobbet, kan det mærkes på din arbejdslyst. Medbestemmelse handler om indflydelse og muligheden for selv at tilrettelægge dine arbejdsopgaver. Det handler også om din oplevelse af balancen mellem frihed og kontrol.

**MENING:**

Det er godt for din arbejdslyst, når du oplever, at du bruger dit arbejdsliv på noget, der giver **mening** for dig selv og andre – og når du kan se, at netop *dit* bidrag har værdi

**BALANCE:**

Din arbejdslyst påvirkes af din oplevelse af, om der er **balance** mellem antallet af opgaver og den tid, du har til at løse dem. Men du er mere end dit arbejde. Derfor skal der også være balance mellem dit arbejdsliv og dit privatliv.



Samtalekort til print.

**RESULTATER:**

Det har betydning for din arbejdslyst, at du véd, hvad du skal nå i løbet af din arbejdsdag og kan se konkrete **resultater** af dit arbejde. Det handler om klare mål og oplevelsen af, at du udretter noget.

**KOLLEGER:**

Dine **kolleger** er vigtige for din livsglæde og din arbejdslyst. Et godt kollegaskab er præget af tillidsfulde relationer og et værdifuldt socialt og fagligt samspil.

**MESTRING:**

Når du oplever **mestring**, har du en følelse af, at du behersker de udfordringer, du møder i løbet af din arbejdsdag. Det er vigtigt for din arbejdslyst, at dine arbejdsopgaver passer til dine kompetencer, og at du har mulighed for at udvikle dig.



Øvelse

Hold en tale for din kollega

Formål:

At anerkende hinanden i gruppen. Øvelsen er god som opstart eller afslutning på et forløb.

Tid:		30 minutter
Antal:		7-30 personer
Materialer:		Blokke og kuglepenne
Faktorer:		Kolleger

- 1** Præsenter øvelsen for kollegaerne.
- 2** Stå i en rundkreds.
- 3** Alle får en blok og en kuglepen. Alle skal i slutningen af øvelsen holde en tale for den kollega, der står til venstre for dem.
- 4** Alle går rundt i lokalet og interviewer de andre om kollegaen, de skal holde tale for.
- 5** Efter 10 minutter skal alle tilbage i rundkredsen og holde en tale på max to minutter om kollegaen.

Øvelse

Hvad vækker dig?

Formål:

Bliv bevidst om kollegaernes motivation og find ind til, hvad der giver mening i arbejdet.

Tid:		30 minutter
Antal:		To og to, samt grupper
Materialer:		Papir og kuglepen til alle
Faktorer:	   	Mening Balance Medbestemmelse Kolleger

1 Alle går sammen to og to.

2 Den ene interviewer den anden, og stiller spørgsmålet og skriver hovedpointer ned.

“Hvad får dig til at stå op om morgenen og tage på arbejde? - Kom med tre hurtige og tre langsomme svar.”

3 Derefter bytter I roller.

4 Diskuter og fremlæg efterfølgende jeres svar fire og fire:

- Er de langsomme og de hurtige svar lige gyldige?
- Er der er sammenfald mellem jeres svar?
- Kan I gøre mere for, at det bliver endnu sjovere at stå op om morgenen og tage på job?

Øvelse

Hvad er meningen?

Formål:

Det er vigtigt for arbejdslysten, at arbejdet giver mening. Bliv opmærksom på de situationer, hvor du og din kollega oplever mening, og bliv klogere på, hvordan I hver især får mere af den.

1

Print spørgsmålene ud og tænk over dem individuelt. Skriv stikord ned. (15 minutter)

2

Tal med hinanden om jeres svar. (15 min)

- Er der noget, der overrasker jer?
- Er der nogle steder, hvor I kan hjælpe hinanden til at opleve mere mening ift. jeres arbejdsopgaver?
- Er der noget, du kan gøre for at øge din mening? f.eks. spørge om hjælp og sparring på svære opgaver.
- Hvilke opgaver trives du med? Og kan du få flere af dem?
- Hvem kan du spørge om, hvilket forskel dit arbejde gør, så du kan blive mere bevidst om den forskel, du gør?

Tid:		30 minutter
Antal:		To og to
Materialer:		Et printet ark med spørgsmål til hver deltager
Faktorer:		Mening
		Mestring
		Ledelse
		Balance
		Medbestemmelse
		Resultater
		Kolleger

Spørgsmål til print.



Hvornår oplever du et godt fællesskab på din arbejdsplads?

Hvornår oplever du, at du og dine kolleger gør hinanden bedre?

Hvad er vellykket samarbejde for dig?

Hvornår oplever du, at du lykkes med dit arbejde?

Hvornår oplever du, at dit job udfordrer dig fagligt og personligt?

Hvordan bidrager dit arbejde til din identitet?

Hvornår oplever du, at dit arbejde bidrager til et større formål?

Hvornår oplever du, at dit arbejde betyder noget for andre mennesker?

Hvornår oplever du, at dit arbejde gør en forskel?

Øvelse

Hvordan løser vi sammen vores kerneopgave?

Formål:

Give kollegaerne mulighed for at diskutere kerneopgaven og finde fælles snitflader i samarbejdet ift. kerneopgaven, samt finde frem til en fælles mening med arbejdet.

Tid:		45 minutter
Antal:		Gruppe
Materialer:		Print af model. En til hver deltager
Faktorer:		Mening
		Ledelse
		Resultater
		Kolleger

1

Præsenter jeres overordnede kerneopgave og afstem enighed i kollegaflokken. En kerneopgave kan beskrives, som den opgave, I er "sat i verden for at løse." - f.eks. "en pædagogfaglig indsats", "patientpleje", "kompetent og faglig vejledning til kunden" osv.

2

Del kollegaerne op i grupper af 4-6 personer. Og bed grupperne diskutere:

- Hvad er kerneopgaven i jeres arbejdsfællesskab? (Den overordnede kerneopgave skal måske nuanceres og tilpasses)
- Hvilke opgaver ville ikke blive udført, hvis arbejdspladsen ikke var her i morgen?
- Hvilken værdi ville I ikke længere skabe, hvis I ikke løste jeres opgave?

3

Bed grupperne om at lave deres formulering af arbejdsfællesskabets kerneopgave og skriv den op på flipover eller på en tavle.

4

Fælles præsentation af grupperesultater, giv plads til korte forklaringer, men ikke lange udredninger.

5

Undersøg om der er enighed blandt de forskellige præsentationer, og prøv at lave en fælles sætning. Diskuter om jeres formulering giver mening og retning i jeres hverdag, samt hvordan formuleringen har sammenhæng til dagligdagen på jobbet.

?

Tillægsspørgsmål:

- Hvordan bidrager de enkelte kollegaers arbejdsopgaver til kerneopgaven?
- Hvordan bidrager arbejdsfællesskaberne til kerneopgaverne?
- Hvordan kan I både som enkeltperson og i fællesskab understøtte et godt samarbejde omkring kerneopgaven?



Få en jobtrivselssamtale

Krifa.dk

Hvordan får du mere arbejdslyst? Hvordan håndterer du konflikter på jobbet? Jobtrivsel giver dig redskaber til at håndtere situationer og få bedre arbejdslyst.

I samtalerne vil du med hjælp fra en jobtrivselkonsulent skabe klarhed over din situation og undersøge, hvordan du kan handle, og hvad næste skridt kunne være i bestræbelserne på at genfinde bedre trivsel og arbejdslyst.

Ring til en jobtrivselkonsulent alle hverdage på 72 27 72 27.

Du kan få hjælp til:

- Kommunikation med din chef eller kollega
- Grænsesætning
- Konflikthåndtering
- Mobning
- Takle følelser, eksempelvis ved opsigelse
- Arbejdspres og stress
- ...og meget andet

Samtalen er ikke et alternativ til lægebehandling eller et forløb hos en psykolog. Det er et tilbud om hjælp til selvhjælp til dig der er medlem af Krifa Start, Basis eller Plus.

Læs mere på krifa.dk/godarbejdslyst/samtaler/jobtrivselssamtale
hvor du også kan udfylde en formular.
Så bliver du ringet op af en jobtrivselkonsulent.

krifa

Øvelse

Hvordan træffer vi beslutninger?

Formål:

Bliv bevidst omkring arbejdsgange for beslutninger, og hvordan disse eventuelt kan optimeres.

Beskriv opgaven for kollegaerne og gør opmærksom på, at der ikke findes en "rigtig" beslutningsmodel, men er kommandovejene uklare skaber det problemer, og det er vigtigt med opmærksomhed på, hvordan beslutninger påvirker andre.

1

Kollegaerne overvejer og skriver ned individuelt, hvilke eksempler de har på opgaver inden for de tre beslutningsmodeller i deres arbejdsdag? (det kunne være ting som: pauser, fordeling af daglige opgaver, vagtplan, budget osv.)

2

Drøft med en makker, om det er en beslutning 1, 2 eller 3.

3

Drøft med en makker hvem den påvirkes af situationen.

4

Drøft med en makker om der er noget, I kan gøre fremadrettet ift. at få truffet gode beslutninger og sikre et godt samarbejde med dem, som bliver påvirket af beslutningen?

5

Fælles opsamling med gode ideer til et forbedret samarbejde.

Tid:		30 minutter
Antal:		Individuel, to og to og fælles
Materialer:		Printet model til alle deltagerne
Faktorer:		Mestring
		Ledelse
		Medbestemmelse
		Kolleger

Beslutninger træffes på forskellige måder i dagligdagen på jobbet:

1. Der hvor man selv beslutter.
2. Der, hvor man er med i en beslutning sammen med én anden.
3. Der, hvor beslutningen træffes i et større fællesskab.

Hvordan træffer vi beslutninger?

Spørgsmål til print.

Beslutninger jeg selv tager	Beslutninger jeg kan tage med én anden	Beslutninger som jeg skal træffe i fællesskab med flere

Øvelse

Hvorfor går jeg på arbejde?

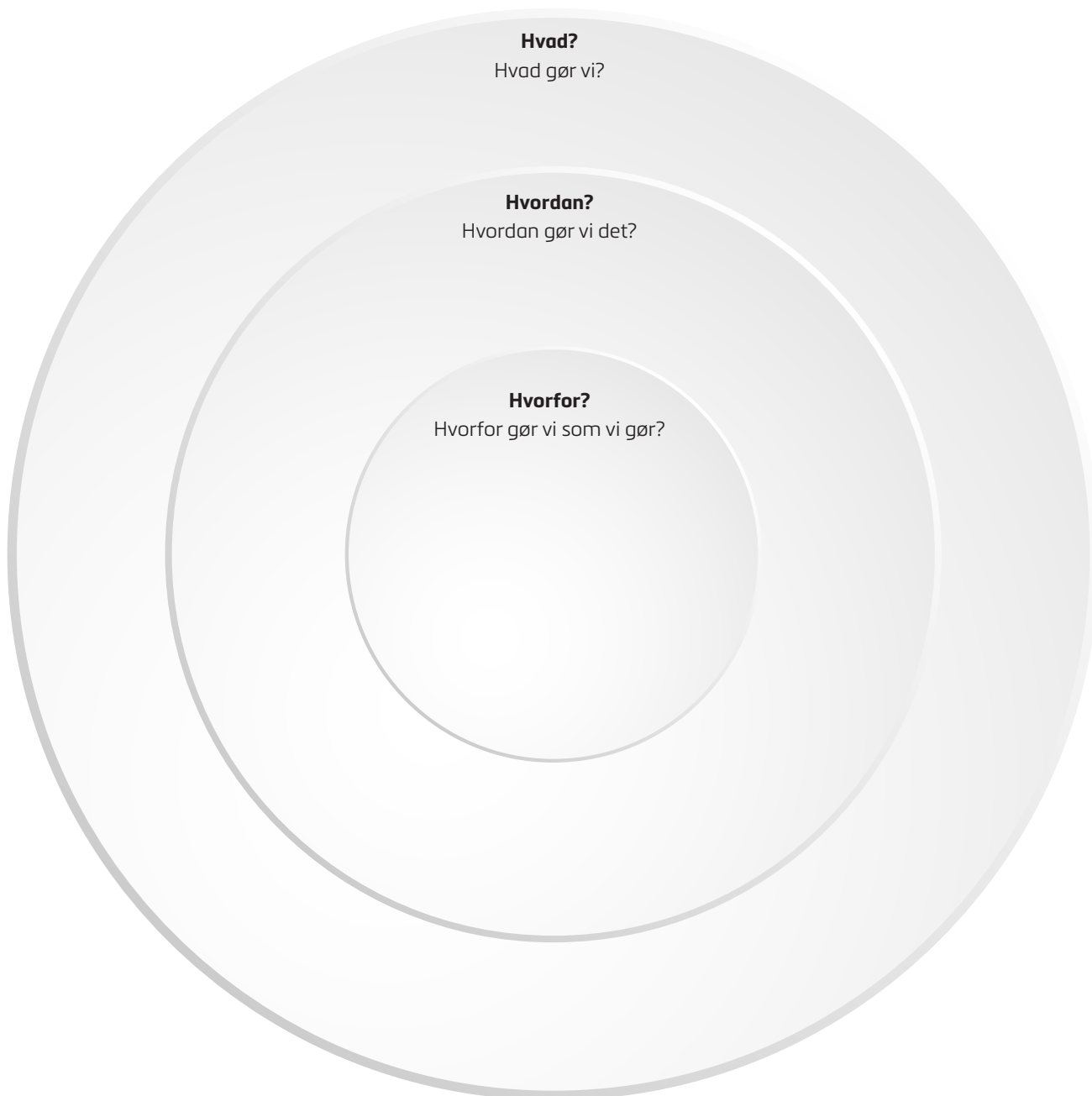
Formål:

Gennem dialog om den enkeltes motivation opnås øget forståelse for forskellige opfattelser af, hvad der giver mening i kollegaernes arbejdsliv.

Tid:		30 minutter
Antal:		Individuelt og fælles
Materialer:		Print af model. En til hver deltager.
Faktorer:	  	Mening Mestring Kolleger

- 1** Introducer kort til modellen; Dit arbejdsliv har tre lag: "Hvad, hvordan og hvorfor". Vi kan beskrive, hvad vi gør rent praktisk på jobbet, og hvordan vi gør det. Det er ofte rimeligt nemt, men at fortælle, hvorfor man går på arbejde, kan være en større udfordring at få formuleret.
- 2** Giv kollegaerne 10 minutter til i stilhed at tænke over deres "Hvorfor" ved at udfylde cirklen. F.eks. "hvad er formålet med dit arbejde?", "hvad driver dig?" eller "hvorfor er det i bund og grund, at du står op hver dag og går på arbejde?"
- 3** Fortæl hinanden jeres personlige "Hvorfor" – gerne i mindre grupper.
- 4** Opsamling i fællesskab:
 - Hvordan kan I bruge den nye viden til øget forståelse af hinandens arbejdsopgaver?
 - Hvilke handlinger ser du, at din kollega gør for at efterleve sit "Hvorfor"?
 - Hvordan kan I hjælpe hinanden med at understøtte jeres "Hvorfor" i hverdagen?

Model til print.



Øvelse

Hvornår er vi tilfredse?

Formål:

Via dialog at arbejde sig ind på fælles forventninger om, hvornår en opgave er løst på et tilfredsstillende niveau.

1

Introducer kort til opgaven, samt medbring den fælles "opgave" som kollegaerne skal diskutere. (f.eks. "patientpleje", "kundeservice", "undervisning" osv).

2

Der arbejdes i grupper på 4-6 personer. Grupperne diskuterer spørgsmålene:

- Hvornår er opgaven løst 'til standarden' (det midterste felt)?
- Hvornår er opgaven løst 'over stregen' (det øverste felt)?
- Hvornår er opgaven løst 'under stregen' (det nederste felt)?
- Hvem afgør, hvor godt en opgave skal løses?
- Er der opgaver, I løser for godt?
- Hvordan kan I støtte hinanden i at løse en opgave 'til standarden'?

3

Bed grupperne sammenfatte deres vigtigste pointer og del dem i plenum.

Tid:		45 minutter
Antal:		Grupper og fælles
Materialer:		Print evt. skemaet ud, eller bed deltagerne lave deres eget på et (gerne stort) stykke papir.
Faktorer:		Mening
		Mestring
		Medbestemmelse
		Resultater
		Kolleger

Hvornår er vi tilfredse? Skema til print.

Over standard

Standard

Under standard

Øvelse

Indsigt gennem stilhed

Formål:

Give plads til refleksion og taletid til alle kollegaer omkring relevante emner, der skal drøftes. Emnerne kunne være: "hvad er samarbejde?", "hvad er tillid?" eller "hvad er kerneopgaven?"

Benedikterordnen var en munkeorden, der brugte en metode til at skabe rum for refleksion, som baserede sig på en kombination af samtale og stilhed. Metoden giver ro og plads til, at alle kommer til orde. Pauserne bruges til at skabe yderligere refleksion. Ofte vil man opdage, at samtalen bliver mere reflekteret – netop fordi der er pauser og taletid til hver enkelt deltager.

1

Fortæl kort om metoden og reglerne.

2

Bed deltagerne om at respektere reglerne og giv tid og ro til øvelsen. Ingen kommentarer eller afbrydelser undervejs. 4-6 personer sætter sig i en tæt cirkel uden bord eller papirer imellem sig. Og bliver præsenteret for et emne, de skal undersøge og reflektere over.

3

Herefter tænker gruppens medlemmer over spørgsmålet i stilhed i tre minutter. Når tiden er gået, taler den første (start f.eks. med den yngste, så den næst yngste osv.)

4

Når den første har talt, er der stille lige så længe, som han eller hun har talt (eller ca. 30 sekunder). Derefter taler den næste. Stilhed igen. Så den næste. Stilhed. Og sådan kører man rundt i cirklen (i urets retning) indtil alle har været igennem.

5

Når øvelsen er færdig, kan I lave en fælles opsamling, hvor pointer deles.

Tid:		30 minutter
Antal:		Gruppe
Materialer:		Ingen
Faktorer:		Mening
		Mestring
		Ledelse
		Balance
		Medbestemmelse
		Resultater
		Kolleger

Øvelse

Viden til salg

Formål:

Effektiv øvelse for teams, der skal godt i gang med samarbejdet. Øvelsen er god til, at et team finder hinandens styrker og kompetencer.

1

Fase 1 – 20 minutter

Deltagerne skal udvikle deres individuelle salgsbod (planche). Bodene indeholder tre elementer og synliggøres på en stor individuel planche. Deltagerne beskriver:

- a. Egne kompetencer og evner, som er relevante for resten af teamet.
- b. Kompetencer under disken (dvs. noget man er i tvivl om har relevans for teamet).
- c. Kompetencer, som man ønsker at tilegne sig eller lære fra de øvrige teammedlemmer.

2

Fase 2 – 50 minutter:

Salgsboderne åbner. Hvert enkelt teammedlem præsenterer deres planche. Under præsentationen har de øvrige medlemmer følgende opgaver:

- På gule post-its skrives kompetencer og evner, som man oplever kollegaen også besidder.
- På røde post-its skrives de af kollegaens kompetencer og evner, som man gerne selv vil benytte sig af.

Efter præsentationen placerer kollegaerne deres post-its på fremlæggerens planche. Alle giver også feedback på kompetencerne, som findes under disken og kommer med ideer til, hvordan kompetencerne eventuelt kan bruges i teamet.

3

Fase 3 – 20 minutter:

Teamet tager en fælles dialog om de nye opdagelser og træffer konkrete aftaler på det, som eventuelt skal sættes i værk.

Tid:		90 minutter
Antal:		Alle
Materialer:		Et stort ark papir pr deltager (gerne flipoverstørrelse), gule post-its, røde post-its og tuscher til alle deltagerne.
Faktorer:	   	Mestring Medbestemmelse Resultater Kolleger

Øvelse

Hvem er min helt?

Formål:

Få blik for hvad der giver mening og inspirerer dig og dine kollegaer.

Tid:		15 minutter
Antal:		To og to
Materialer:		Ingen
Faktorer:		Mening
		Kolleger

1

Alle går sammen to og to.

2

Giv kollegaerne 3-5 minutter til at tænke på en person, der giver dem motivation og inspiration. Og hvad der gør personen speciel.

3

Bed kollegaerne om at dele deres tanker med makkeren og tale om der er noget deres helt gør, som de kan efterleve i deres daglige arbejde.

4

Del eventuelt nogle pointer i plenum til sidst.

Øvelse

Samtalecirkel

Formål:

Øvelse, hvor der er dynamik og bevægelse, og hvor alle kommer til orde. Effektiv til at kickstarte et tema på et møde.

Tid:		15 minutter
Antal:		Fælles
Materialer:		Ingen
Faktorer:		Mening
		Mestring
		Ledelse
		Kolleger

- 1** Halvdelen af kollegaerne former en cirkel og vender ryggen mod cirkelens centrum.
- 2** Den anden halvdel danner en cirkel udenom og stiller sig ansigt til ansigt med en kollega fra indercirklen.
- 3** Der stilles et spørgsmål f.eks. "hvad er godt samarbejde?"
- 4** Parterne diskuterer spørgsmålet i den aftalte tid, hvorefter man takker for snakken og ydercirklen rykker to personer mod højre.
- 5** Der stilles et nyt spørgsmål f.eks. "hvad kan vi gøre for at skabe et godt samarbejds miljø?"
- 6** Ryk evt. igen ydercirklen to pladser til højre, hvis der er flere spørgsmål, der skal stilles. Ellers saml om i plenum, og diskuter om samtalen giver anledning til konkrete tiltag.

Øvelse

Mødes på midten

Formål:

Øvelse der giver kollegaerne mulighed for at komme til orde hver især, og blive enige om et fælles ståsted for et godt tværfagligt samarbejde.

Tid:		30 minutter
Antal:		Grupper
Materialer:		A3 eller flipover med figuren. Tegn den gerne bare selv.
Faktorer:		Mening
		Mestring
		Ledelse
		Kolleger

1

Del kollegaerne op i grupper af fire og udlever et A3-ark eller et stykke flipoverpapir, som har et felt til hver kollega, samt et fælles felt i midten.

Opgaven lyder:

"Hvad kendetegner et godt tværfagligt samarbejde?"

2

Alle skriver i deres eget felt så mange svar, de kan komme i tanke om inden for tidsrammen.

3

Gruppen foretager herefter en runde, hvor man forklarer sine svar. Et medlem af gangen.

4

Hele gruppen diskuterer svaret, hvis alle er enige skrives det ind i midterfeltet. Formuler det om, hvis det er nødvendigt.

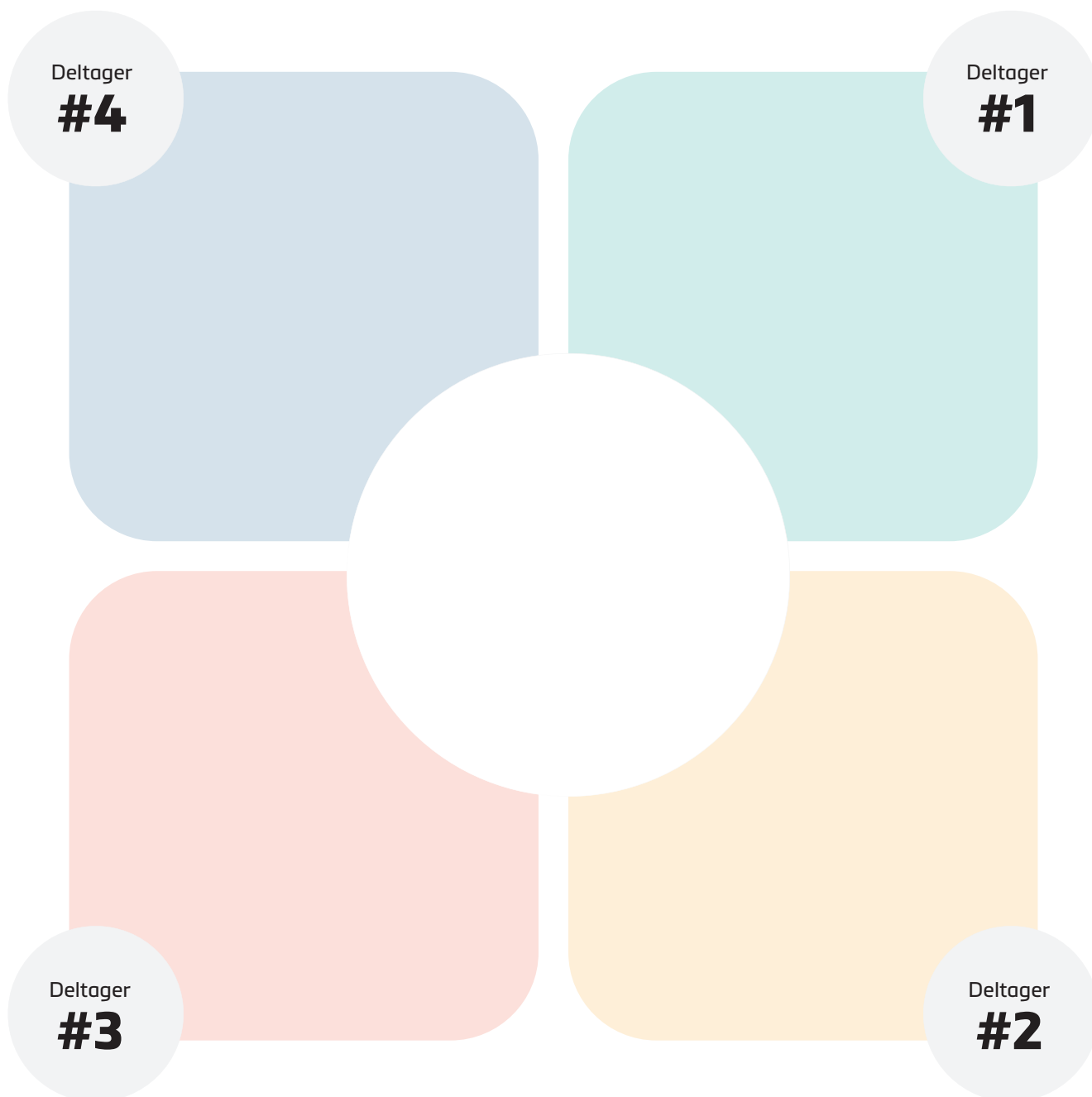
5

Herefter tager det næste gruppemedlem fat og forklarer sine svar, som diskuteres i teamet, hvorefter de svar, gruppen er enige om igen skrives ind i midterfeltet.

6

Øvelsen afsluttes med en fælles opsamling. Hvor de enkelte grupper opsummerer deres midterfelt. Forskelle og ligheder i de forskellige grupper kan eventuelt diskuteres.

Mødes på midten. Model til print.



Øvelse

Skattejagten på personalemøderne

Formål:

Målet med øvelsen er, at I får øje på de handlinger, der har betydning for tillid og samarbejdsevne i kollegaflokken.

1

Lederen aftaler med to medarbejdere, at de skal være skattejægere under mødet. Skattejægerens opgave er at registrere og samle handlinger og adfærd på mødet, som styrker tilliden og samarbejdsevnen.

TILLID: læg mærke til omgangstonen, hvad må man tale om, og hvad må man ikke tale om? Må man tale ud? Må man være uenig?

SAMARBEJDE: Kender I hinandens kompetencer og arbejdsopgaver?

2

Efter mødet samler lederen og skattejægerne op, og planlægger en præsentation af resultater på et kommende møde ud fra følgende spørgsmål:

- Hvilke handlinger skaber tillid?
- Hvilke handlinger underbygger samarbejdsevnen?

3

På et kommende møde fremlægges resultaterne. Kollegaerne aftaler, hvad der skal fokuseres på og udbygges fremadrettet. Sørg for, at skattejægerne på de kommende møder registrerer om kollegaerne lever op til de aftalte tiltag.

Tid:		Et personalemøde og 15 minutters opsamling
Antal:		Fælles
Materialer:		Ingen
Faktorer:		Mening
		Mestring
		Ledelse
		Medbestemmelse
		Resultater
		Kolleger

Øvelse

Start, fortsæt og stop

Formål:

Få overblik over gode vaner i samarbejdet i kollegaflokken, og få samtidig sat ord på både nye initiativer og på handlinger, som I ønsker at stoppe med.

Tid:		45 minutter
Antal:		Fælles
Materialer:		post-its, tuscher, evt. tavle
Faktorer:		Mestring
		Ledelse
		Medbestemmelse
		Kolleger

1

Find en tavle eller en væg. Skriv "Start" "Fortsæt" og "Stop" fordelt på væggen/tavlen.

2

Uddel post-its til alle kollegaerne og giv dem 5-7 minutter til at tænke over, hvad de gerne vil starte med, fortsætte med og stoppe med i kollegasamarbejdet. Et tiltag pr. post-it.

3

Når tiden er gået sætter kollegaerne deres sedler op under de relevante overskrifter og sætter eventuelt nogle ord på sedlerne. (styr tiden godt og sørg for korte forklaringer)

4

Giv alle en tusch og mulighed for at sætte i alt tre prikker på de post-its, som de synes er de allervigtigste.

5

Lav en opsamling. Hvor er der flest prikker i de forskellige kategorier? Tag fat i de mest aktuelle problemstillinger og tal om, hvordan I kan arbejde med dem. Vælg ikke for mange indsatser, f.eks. kun tre. Er der flere indsatser, der presser sig på, så gem dem til en dialog til et kommende møde, hvor I kan diskutere om de stadig er relevante, og om I evt. skal igangsætte nye tiltag. Sørg også for at italesætte de ting, som I gør godt, så der ikke kun bliver fokus på "start" og "stop".

Øvelse

Styrk samarbejdet på tværs

Formål:

Få skabt et overblik over samarbejdsrelationer og bevidsthed om forbedringspotentialer ift. samarbejdet.

Som forberedelse til mødet har du defineret en vigtig arbejdsopgave, der involverer mange parter. Du kan også tage udgangspunkt i jeres fælles kerneopgave.

1

Beskriv opgaven.

2

Del kollegaerne op i grupper af 3-4 stykker. Bed dem udfylde modellen, hvor opgaven står i midten og de omkringliggende bobler udfyldes med relevante faggrupper. En faggruppe i hver boble.

3

Grupperne skal dernæst diskutere samarbejdet og sætte streger mellem faggrupperne. De forskellige streger skal definere styrken mellem samarbejdsrelationen. Grøn er godt samarbejde. Gult er samarbejde, der går nogenlunde, men med gnidninger ind i mellem. Rød er et utilstrækkeligt samarbejde.

4

Fællesdialog hvor I drøfter:

- Er der markante eller overraskende forskelle på synet på samarbejdet?
- Er der stærke relationer, som I kan bygge videre på og lære af?
- Er der svage relationer, som I skal arbejde videre med?
- Hvordan tror I "opgaven" mærker relationen ("opgaven" kan være en patient, en kunde eller lignende)

5

Gå retur i grupperne og diskuter ideer til at styrke og forbedre samarbejdet på tværs.

6

Fremlæg ideer i plenum og bliv enige om, hvad I vil arbejde videre med. Måske en afstemning er nødvendig, hvis der ikke kan opnås enighed uden. Sørg for, at I ender med et realistisk antal indsatser.

Tid:		60 minutter
Antal:		Gruppe og fælles
Materialer:		En printet model til hver gruppe, kuglepenne, gul, rød og grøn tusch til alle grupper
Faktorer:		Mening
		Mestring
		Ledelse
		Resultater
		Kolleger

Styrk samarbejdet på tværs - model til print.



Øvelse

SUMO – den anerkendende SWOT-model

Formål:

Skaf overblik over teamets styrker og udviklingsmuligheder. Med fokus på, hvordan teamet kan bruge hinandens fagligheder og skabe gode resultater til fordel for virksomheden.

Tid:		60 minutter
Antal:		Gruppe
Materialer:		Post-its, tuser, SUMO-model, gerne tegnet på en stor planche
Faktorer:		Mestring
		Ledelse
		Resultater
		Kolleger

1

Lad først teammedlemmerne overveje individuelt, hvilke styrker teamet har, og som kan bruges fremadrettet. Bed dem om at notere styrkerne på en post-it. En styrke på hver post-it. Placér herefter de forskellige post-its på en flipover, hvor I har tegnet SUMO-modellen. Placer alle post-its i feltet "styrker". Hav en dialog om styrkerne, og del dem evt. op i temaer/klynger.

2

Foretag samme øvelse med de interne udviklingspotentialer. Områder, som fungerer i et vist omfang, men som kunne udvikles til noget endnu bedre.

3

Herefter kigger I på samme måde på muligheder i og udenfor jeres team, som fremtiden består af, og som I skal bruge for at skabe det team, I drømmer om.

4

Til slut ser I på opmærksomhedspunkter. Det er ting, som I ikke umiddelbart kan påvirke, men som måske kan ændres og vendes til muligheder alt efter jeres tilgang til dem.

5

Resultaterne og modellen kan bruges som afsæt til et videre arbejde med teamets mål, strategier og indsatsområder.

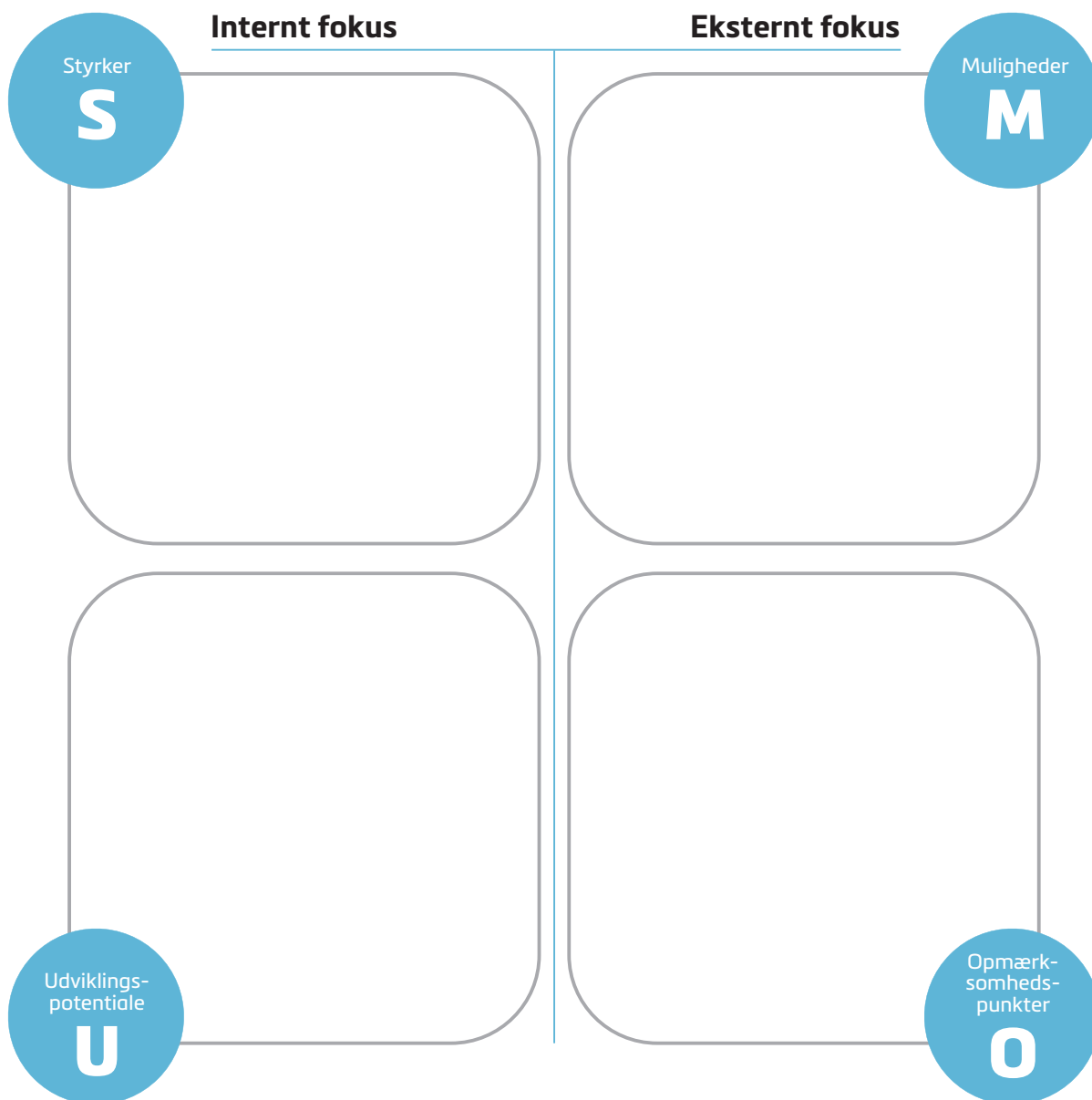
Model til print.

Styrker: Succes og styrker i teamet, som I kan bygge videre på.

Muligheder: Muligheder i og udenfor teamet, som I kan bruge til at skabe det team I drømmer om.

Udviklingspotentiale: Områder i teamet som fungerer til en vis grad, men som I med fordel kan udvikle på, for at fungere endnu bedre.

Opmærksomhedspunkter: Ting I ikke umiddelbart kan påvirke, men som måske kan påvirkes og vendes til muligheder alt efter jeres tilgang til dem.



Øvelse

Teamets udvikling

Formål:

Brug øvelsen til at diskutere og udvikle samarbejdet i de teams, som kollegaerne arbejder i. En øget forståelse for samarbejdet og hinandens roller kan være med til at skabe øget mestring og bedre resultater.

Tid:		30 minutter
Antal:		Grupper
Materialer:		En printet version af modellen til hver gruppe
Faktorer:		Mestring
		Ledelse
		Medbestemmelse
		Resultater
		Kolleger

1

Præsenter kort modellen for kollegaerne inklusiv de enkelte faser.

2

Del kollegaerne ind i de teams, som de befinder sig i til dagligt og bed dem diskutere følgende spørgsmål:

- Hvor befinder I jer ift. jeres samarbejde?
- Er I enige?
- Hvad skal der til for, at I kommer op i performing/bliver i performingsfasen?

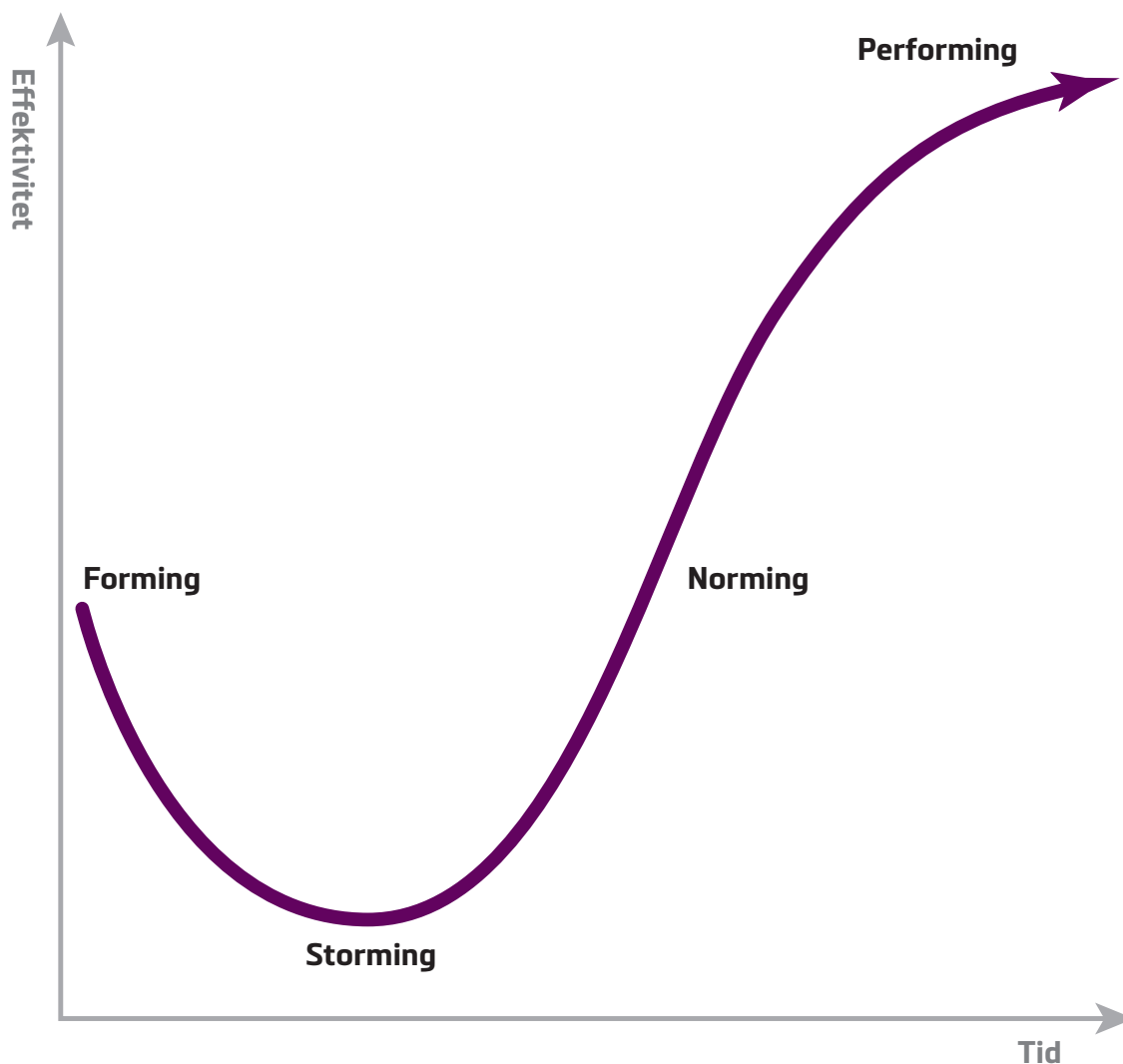
3

Opsamling: Del gode ideer i plenum ift. det sidste spørgsmål omkring performing.

Model til print.

Tuckmans teammodel har over 50 år på bagen, men bruges stadig som teori og inspiration.

- Forming:** Teamet er lige blevet samlet. I ved at finde ud af arbejdsfordeling og kompetencer hos hinanden. I føler hinanden på tænderne.
- Storming:** Koordineringsvanskeligheder og konflikter opstår. Konflikter er lærerige, fordi I får en øget forståelse af hinandens roller, og bliver mere tydelige om målet for de opgaver, I skal løse.
- Norming:** I finder jeres roller i teamet, og får tjek på arbejdsgange og samarbejdsformer. I begynder at se fordelene ved at samarbejde.
- Performing:** Fokus på opgaven, der er rutiner, samarbejde og god organisering. I bruger mindre tid på processnak, og på hvem der gør hvad og hvorfor. Samarbejdet glider gnidningsløst.



Øvelse

Værdilinjen

Formål:

At bevæge sig giver ofte mere dynamik til en dialog. Værdilinjen giver forskellige perspektiver på det gode samarbejde imellem kollegaerne.

1

Alle rejser sig op og den ene ende af lokalet udpeges som "helt uenig" og den anden ende af lokalet som "helt enig".

2

Der stilles en påstand af gangen, og kollegaerne placerer sig på "værdilinjen" ift. hvor enige og uenige de er.

3

Spørg ind til, hvorfor de har placeret sig, som de har. Sørg for at få forskellige perspektiver på banen, og spørg hvorfor/hvorfor ikke.

4

Fortsæt med en række påstande og saml op på eventuelle mulige indsatser, som er kommet frem gennem samtalerne.

Dilemmaforslag:

"Et godt samarbejde er altid muligt."

"At vi er forskellige faggrupper gør mit job nemmere."

"Konflikter kan bruges konstruktivt."

"Et godt samarbejde begynder i "egne sko."

Tid:		10 minutter
Antal:		Fælles
Materialer:		Ingen
Faktorer:		Mening
		Mestring
		Ledelse
		Balance
		Medbestemmelse
		Resultater
		Kolleger



Krifa.dk

Sæt spot på arbejdslysten med en gratis virksomhedskonsulent

Med en GAIS-måling får I kortlagt jeres virksomheds arbejdslyst, og inspiration til, hvor I kan sætte ind for at øge arbejdslysten. GAIS er med andre ord god arbejdslyst sat på formel, og målingen kommer med forslag til, hvordan I eksempelvis kan arbejde med resultater, mestring og ledelse i jeres virksomhed.

Krifa hjælper virksomheder og organisationer med at gøre arbejdslysten håndgribelig og giver værktøjer til, hvordan I kan arbejde med arbejdslysten hos jer.

Kontakt Krifa for at få en virksomhedskonsulent ud i jeres virksomhed og få hjælp til at sætte spot på arbejdslysten med udgangspunkt i en GAIS-måling.

Ring til Krifa på 7227 7227 eller send en mail på erhverv@krifa.dk for at få kontakt til en lokal virksomhedskonsulent.

Læs mere på krifa.dk/om-krifa/kontakt-virksomhedskonsulent

krifa

Øvelse

Associationsøvelse

Formål:

Brug billeder til at få en konstruktiv dialog omkring et relevant tema. Eksempelvis som indledning til et møde, hvor temaet skal diskuteres.

1

Alle får udleveret tre tilfældige billedkort, og I deler jer i grupper af cirka 3-5 personer.

2

Stil et spørgsmål/et tema, som skal drøftes.

Det kunne være:

- Hvad er en god arbejdsdag i jeres virksomhed?
- Hvornår er vi bedst som team?
- Hvad er god kundeservice?
- Hvad er god pleje?

3

På skift spiller I et kort. Måske man sidder med et billede af et kompas, og bruger det som udgangspunkt for, at man har en god arbejdsdag, når der er en klar retning for de opgaver, man skal løse den dag. Herefter spiller den næste et kort, og svarer på spørgsmålet med inspiration fra det valgte kort. I fortsætter til alle kort er brugt.

4

Slut af med en opsamling, hvor I deler pointer og undersøger ligheder og forskelle. Brug samtalerne som udgangspunkt for den videre dialog om temaet og træf eventuelt nogle beslutninger om fremtidig praksis på baggrund af samtalerne.

Tid:  15 minutter

Antal:  Grupper

Materialer:  Et billedsæt

Faktorer:  Mening
 Mestring
 Ledelse
 Balance
 Medbestemmelse
 Resultater
 Kolleger

Hvis du gerne vil bruge denne øvelse, så husk du kan købe et billedsæt for 50 kroner i Krifas webshop.

Køb

webshop.krifa.dk/shop

Øvelse

Billeder på det gode samarbejde

Formål:

Brug billeder til en dialog om tillid. Billederne er gode til at sætte tanker i gang omkring samarbejde imellem kollegaerne.

- 1** Spred billederne ud på bordet.
- 2** Alle vælger et billede, der fortæller en historie fra engang, man havde en oplevelse af at have tillid til et andet menneske.
- 3** Hvis I er mange kan I evt. dele jer op i mindre grupper af 6-8 stykker, men ellers tag en hurtig fælles runde.
- 4** Del historierne med hinanden, og fortæl hvordan det føltes, og hvordan det påvirkede forholdet til det andet menneske I havde tillid til.
- 5** Er der fællestræk ved jeres historier?
- 6** Hvordan kan I bruge erfaringerne i jeres daglige samarbejde?

Tid:		15 minutter
Antal:		Grupper
Materialer:		Et billedsæt
Faktorer:		Mening
		Mestring
		Kolleger

Hvis du gerne vil bruge denne øvelse, så husk du kan købe et billedsæt for 50 kroner i Krifas webshop.

Køb

webshop.krifa.dk/shop

Øvelse

Billeder på god kommunikation

Formål:

Øvelse som kan sætte gang i en dialog om god kommunikation mellem kollegaer og eventuelt ledelse.

- 1 Spred billederne ud på bordet foran jer.
- 2 Alle vælger et billede, der beskriver en situation, hvor de oplevede god kommunikation.
- 3 Hvis I er mange, kan I evt. dele jer op i mindre grupper af 6-8 stykker, men ellers tag en hurtig fælles runde.
- 4 Del billederne med hinanden og fortæl, hvorfor billedet talte til jer.
- 5 Hvad gjorde helt konkret kommunikationen god?
- 6 Hvordan kan I bruge erfaringerne i jeres daglige samarbejde?

Tid:		15 minutter
Antal:		Fælles
Materialer:		Et billedsæt
Faktorer:		Ledelse
		Kolleger

Hvis du gerne vil bruge denne øvelse, så husk du kan købe et billedsæt for 50 kroner i Krifas webshop.

Køb

webshop.krifa.dk/shop

Øvelse

Det gode arbejdsfællesskab

Formål:

Brug billederne til at sætte gang i en dialog omkring arbejdsfællesskabet og bliv klogere på jeres forventninger til hinanden.

- 1 Introducer kort til øvelsen.
- 2 Spred billederne ud på bordet.
- 3 Vælg et billede, der viser et arbejdsfællesskab, du gerne vil være en del af.
- 4 Vælg et billede, der viser et arbejdsfællesskab, du helst ikke vil involveres i.
- 5 Hvis I er mange kan I evt. dele jer op i mindre grupper af 6-8 stykker, men ellers tag en hurtig fælles runde.
- 6 Fortæl hinanden hvorfor I netop har valgt de kort, som I har, og hvad et arbejdsfællesskab betyder for jer?
- 7 Hvis de negative kort skulle vendes til noget, I gerne ville være med til, hvad skulle så være anderledes?



Tillægsspørgsmål:

- Opdagede I noget, I havde til fælles?
- Opdagede I noget ved hinanden, som overraskede jer?
- Er der noget, der står i vejen for et godt arbejdsfællesskab hos jer?

Tid:		20 minutter
Antal:		Grupper
Materialer:		Et billedsæt
Faktorer:		Mestring
		Medbestemmelse
		Kolleger

Hvis du gerne vil bruge denne øvelse, så husk du kan købe et billedsæt for 50 kroner i Krifas webshop.

Køb

webshop.krifa.dk/shop

Øvelse

Energi og styrke

Formål:

Brug billeder til en dialog om energi. Billederne er gode til at sætte gang i tanker omkring, hvordan kollegaerne ser på deres mestrings-evner og udviklingspotentialer.

- 1 Spred billederne ud på bordet.
- 2 Vælg et styrkekort, der viser noget, du er god til på dit job, og som giver dig styrke og energi.
- 3 Vælg et ønskekort, der viser noget, du ville ønske, der var mere af på dit arbejde.
- 4 Hvis I er mange kan I evt. dele jer op i mindre grupper af 6-8 stykker, men ellers tag en hurtig fælles runde.
- 5 Del billederne med hinanden.
- 6 Havde I noget til fælles?
- 7 Hvad står der i vejen for, at dit ønskekort kunne blive til virkelighed?
- 8 Hvad skulle der til for, at du begynder at forfølge dit ønske? Og er der hjælp at hente i kollegaflokken?

Tid:		15 minutter
Antal:		Grupper
Materialer:		Et billedsæt
Faktorer:		Mening
		Mestring
		Kolleger

Hvis du gerne vil bruge denne øvelse, så husk du kan købe et billedsæt for 50 kroner i Krifas webshop.

Køb

webshop.krifa.dk/shop

Øvelse

Hvad er pålidelighed?

Formål:

Brug billeder til en dialog om pålidelighed. Billederne er gode til at sætte tanker i gang omkring godt kollegasamarbejde.

- 1 Spred billederne ud på bordet.
- 2 Vælg et billede som illustrerer, hvad pålidelighed er for dig.
- 3 Hvis I er mange kan I evt. dele jer op i mindre grupper af 6-8 stykker, men ellers tag en hurtig fælles runde.
- 4 Del historierne med hinanden.
- 5 Er der fællestræk ved jeres historier?
- 6 Er der nogle temaer omkring pålidelighed, som I skal indarbejde i jeres daglige arbejde?

Tid:		15 minutter
Antal:		Grupper
Materialer:		Et billedsæt
Faktorer:		Mestring
		Kolleger

Hvis du gerne vil bruge denne øvelse, så husk du kan købe et billedsæt for 50 kroner i Krifas webshop.

Køb

webshop.krifa.dk/shop

Øvelse

Lær hinanden at kende

Formål:

Et godt samarbejde på tværs af opgaver og faggrupper kan styrkes ved, at alle lærer hinanden bedre at kende.

- 1** Spred billederne ud på bordet foran jer.
- 2** Alle vælger i alt tre billeder, der illustrerer hvert af de nedenstående udsagn:
 - Hvad kan jeg lide at lave på en fridag?
 - Hvad er det bedste ved mit arbejde?
 - Hvad er en god kollega for mig?
- 3** Gå sammen to og to.
- 4** Fortæl på skift om jeres kort, mens den anden lytter uden at afbryde.
- 5** Alle mødes efterfølgende og deler, hvad de lærte om hinanden.

Tid:		20 minutter
Antal:		To og to
Materialer:		Et billedsæt
Faktorer:		Mening
		Balance
		Kolleger

Hvis du gerne vil bruge denne øvelse, så husk du kan købe et billedsæt for 50 kroner i Krifas webshop.

Køb

webshop.krifa.dk/shop

Øvelser

fordelt efter faktorer

MENING:

Styrk samarbejdet på tværs.....	50
Hvordan træffer vi beslutninger?.....	36
Hvad er meningen?	32
Cirklen for medbestemmelse.....	14
Find den fælles mening.....	20
Hvorfor går jeg på arbejde?	38
Hvornår er vi tilfredse?	40
Det jeg gør.....	13
Elevatortalen	16
Hvem er min helt?	44
Hvad vækker dig?	31
Samtalecirkel.....	45
Mødes på midten.....	46
Få overblik over arbejdslysten	27
Værdilinjens.....	56
Forskellighed er en styrke	22
Skattejagt på personalemøderne.....	48
Find guldet i hinanden.....	24
Hvordan løser vi sammen vores kerneopgave?.....	34
Associationsøvelse	58
Billeder på det gode samarbejde.....	59
Energi og styrke.....	62
Lær hinanden at kende	64

MESTRING:

Styrk samarbejdet på tværs.....	50
Et stærkt samarbejde	18
Hvordan træffer vi beslutninger?.....	36
Anerkendelsesrunde	4
Cirklen for medbestemmelse.....	14
Bring teamet tættere sammen	6
Hvorfor går jeg på arbejde?	38
Hvornår er vi tilfredse?	40
Blik for fagligheden	5
Det jeg gør.....	13
Elevatortalen	16

Start, fortsæt og stop	49
Teamets udvikling.....	54
Samtalecirkel.....	45
Mødes på midten	46
Få overblik over arbejdslysten	27
Værdilinjens.....	56
Forskellighed er en styrke	22
Skattejagt på personalemøderne.....	48
Find guldet i hinanden.....	24
SUMO – den anerkendende SWOT-model.....	52
Indsigt gennem stilhed.....	42
Viden til salg	43
Associationsøvelse	58
Billeder på det gode samarbejde.....	59
Hvad er pålidelighed?	63
Det gode arbejdsfællesskab	61
Energi og styrke.....	62

LEDELSE:

Styrk samarbejdet på tværs.....	50
Hvordan træffer vi beslutninger?	36
Start, fortsæt og stop	49
Teamets udvikling.....	54
Samtalecirkel.....	45
Mødes på midten	46
Få overblik over arbejdslysten	27
Værdilinjens.....	56
Forskellighed er en styrke	22
Skattejagt på personalemøderne.....	48
Find guldet i hinanden.....	24
Hvordan løser vi sammen vores kerneopgave?.....	34
SUMO – den anerkendende SWOT-model.....	52
Indsigt gennem stilhed.....	42
Associationsøvelse	58
Billeder på god kommunikation	60

KOLLEGAER:

Alle øvelser 6

RESULTATER:

Styrk samarbejdet på tværs.....	50
Hvornår er vi tilfredse?	40
Blik for fagligheden	5
Teamets udvikling.....	54
Få overblik over arbejdslysten.....	27
Værdilinjen.....	56
Forskellighed er en styrke	22
Skattejagt på personalemøderne.....	48
Find guldet i hinanden.....	24
Hvordan Løser vi sammen vores kerneopgave?.....	34
SUMO – den anerkendende SWOT-model.....	52
Indsigt gennem stilhed.....	42
Viden til salg.....	43
Associationsøvelse	58

MEDBESTEMMELSE:

Et stærkt samarbejde	18
Hvordan træffer vi beslutninger?.....	36
Cirklen for medbestemmelse	14
Hvornår er vi tilfredse?	40
Hvad vækker dig?	31
Start, fortsæt og stop	49
Teamets udvikling.....	54
Få overblik over arbejdslysten.....	27
Værdilinjen.....	56
Skattejagt på personalemøderne.....	48
Indsigt gennem stilhed.....	42
Viden til salg.....	43
Associationsøvelse	58
Det gode arbejdsfællesskab	61

BALANCE:

Bring teamet tættere sammen	6
Associationsøvelse	58
Hvad vækker dig?	31
Få overblik over arbejdslysten.....	27
Værdilinjen.....	56
Indsigt gennem stilhed.....	42
Lær hinanden at kende	64



krifa.dk

krifa