



+

METODE 1

RUNDEN RUNDT

På et teammøde/personalemøde fortæller alle om følgende:

- En relation, jeg er lykkedes med i den forgangne uge/måned
- En opgave, der var svær
- Noget jeg ville ønske, at vi som arbejdsplads blev bedre til

Evt. går deltagerne sammen to og to, og tager denne snak.

Efterfølgende spørger mødeleder i plenum, om der er nogle erkendelser eller andre gode pointer, som deltagerne vil dele med de andre.



+

METODE 2

TEMAUGE

Hver dag i en uge indtaler medarbejderne 1 ting på deres smartphone, som har været godt og 1 ting, som har været irriterende. Fx kan dette gøres som en "temauge" en gang i kvartalet.

- På et teammøde/afdelingsmøde sætter medarbejderne sig sammen to og to.
- Parrene aflytter hinandens lydfiler og noterer imens:
 - Hvad kan jeg lære af min kollega? Har vedkommende nogle styrker, som ikke bliver udnyttet nok?
 - Hvad kan jeg og arbejdspladsen gøre for at støtte min kollega bedre i fremtiden?
- Parrene fortæller hinanden, hvad de har skrevet og hørt.
- I plenum opsamles erfaringer fra parrene. Der ses på tværs af medarbejdernes input og gøres nogle tanker om fællestræk:
 - Hvad er vi særligt gode til? Kan vi gøre mere af det?
 - Er der kolleger hvis personlige styrker ikke bliver udnyttet nok? Hvordan kan vi bringe dem i spil?
 - Er der noget som vi hver især kan gøre anderledes for at hjælpe hinanden/fremme samarbejdet?
 - Er der noget, vi som arbejdsplads skal sætte fokus på eller ændre?



+

METODE 3

POSITIV ANERKENDELSE

- En medarbejder vælges til at være fokuspersion i øvelsen.
- Medarbejderen fortæller om en udfordring, som vedkommende har klaret.
- Resten af gruppen lytter imens, og noterer på post-its alle de fantastiske gode egenskaber/kompetencer/styrker, som de synes at fortælleren udtrykker gennem sin historie og sit øvrige væsen.
- Når historien er slut, klistrer tilhørerne deres post-its på kroppen af fortælleren med et par ord om, hvorfor de har noteret sig dette.
- Fortælleren vil føle sig badet i ros og anerkendelse. Det er en utrolig stærk og rørende oplevelse!



+

METODE 4

VORES KLOGE NABOER

To gange om året mødes TRIO'en med en TRIO fra en anden arbejdsplads i nærheden for at dele viden og erfaringer. Arbejdspladserne deler både aktuelle udfordringer og succeser med hinanden.

Et eksempel på, hvordan det kan gøre en forskel:

På et døgntilbud for udsatte unge kunne socialpædagogerne ikke forstå de mange konflikter, de havde med de unge beboere. Selvom der er et stærkt faglig miljø blandt de ansatte, var situationen eskaleret over en periode, så flere medarbejdere havde mistet gejsten – men ingen kunne gennemskue årsagen til problemet.

Døgntilbuddet henvendte sig til et lignende tilbud i en nabokommune, der via supervision gav et fagligt helikopterblik på socialpædagogernes tilgang til de unge og samarbejdet mellem medarbejderne.

Naboinstitutionen kunne hurtigt sætte fingeren på, at problemet var måden, de unges økonomiske midler blev håndteret på. Den var en tydelig understregning af magtforholdet mellem socialpædagoger og beboer, og det udløste aggressive reaktioner og mange konflikter.

Med hjælp fra nabo-institutionen blev der udarbejdet en ny procedure for håndtering af beboermidler. "Der gik en uge... så kunne vi trække vejret igen," fortæller TR'en.



+

METODE 5

DET ETISKE LANDSKAB

Det kan være givtigt at se dilemmaer og udfordringer fra flere forskellige vinkler. I denne øvelse tager man forskellige etiske briller på, så man får belyst dilemmaet fra 3 forskellige vinkler:

■ **Nærhedsetik**

Her vurderer man, hvordan man kan imødekomme de behov, som omverdenen har. Man bruger sine empati til at fornemme andres ønsker, og handler ud fra egne følelser og mavefornemmelser.

Spørg: Hvilke behov udtrykkes der, og hvad føler vi derfor, der vil være bedst at gøre?

■ **Pligtetik**

Her vurderer man, hvad der er mest "rigtigt" at gøre ift love, regler, principper og aftaler. Her hæver man sig over den aktuelle situation, og foretager en objektiv vurdering af, hvad man har pligt til at gøre.

Spørg: Hvad siger reglerne, at vi skal gøre?

■ **Konsekvensetik**

Her vurderer man handlinger ud fra den konsekvens, de afføder. En god handling er en handling, der har positive konsekvenser for flest mulig af de mennesker, der bliver påvirket af handlingen.

Spørg: Hvad vil der ske, når vi beslutter at gøre sådan og sådan? For hvem (direkte og indirekte) vil beslutningen have konsekvenser - og vil de være overvejende positive eller negative?

1. Start med at formulere et dilemma, som I gerne vil blive skarpere på at håndtere.
2. Stil jer på gulvet, og giv hver etik et område/en cirkel på gulvet.
3. Tre medarbejdere starter med at stille sig i hver deres cirkel, og de vurderer dilemmaet ud fra den etik-position, de har indtaget.

Hvis en medarbejder har en tendens til altid at argumentere med baggrund i den ene etik, kan det være godt at bede vedkommende stille sig i en af de andre cirkler.

4. Når en af de medarbejdere, som lytter, gerne vil bidrage, prikker man en af de tre på skulderen og overtager deres plads.

Man kan også lave en stak kort med de tre etiske briller, og på skift trække et kort og argumentere ud fra den etik, der står på kortet.

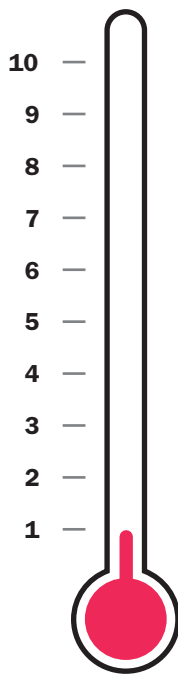


+

METODE 6

TEMPERATURMÅLING

På personalemødet skal alle tage temperaturen på sig selv. Det kan være forskellige spørgsmål fra gang til gang, fx:



- Hvor godt synes du at vores arbejdsmiljø er lige nu, på en skala fra 1-10?
- Hvor travlt har du haft det i dag, på en skala fra 1-10?
- Hvor nærværende har du været i dag, på en skala fra 1-10?
- Hvor sjovt har du haft det i dag, på en skala fra 1-10?
- Hvor udfordret har du følt dig i dag, på en skala fra 1-10?

Deltagerne indtegner tallet på et termometer (eller skriver tallet på et stykke papir).

Bagefter kan man drøfte: Hvad skal der til for, at temperaturen stiger?



+

METODE 7

FORDØJELSE AF DAGENS FORLØB

To medarbejdere sætter sig et sted, hvor der ikke er beboere til stede. Den ene starter med at interviewe, mens den anden svarer på spørgsmålene. Derefter byttes der.

Den, der interviewer, skal være aktivt lyttende, og må derfor IKKE selv komme med eksempler, kommentarer eller erfaringer. Dem gemmer man til sidst. Som interviewer må man dog gerne stille uddybende HV-spørgsmål.

Den korte udgave er kun med de sorte spørgsmål, og den lange udgave er inklusiv de røde spørgsmål.

Beslut inden I går i gang, om I tager den korte eller den lange version.

- Har du nogle frustrationer, du skal af med?
- Hvordan har du det i dag?
- Hvad har du tænkt om dagens forløb?
- Hvad har du tænkt om de beboere, du har været sammen med i dag?
- **Hvordan har du arbejdet med at være nærværende i dag?**
- **Hvad har du tænkt om kommunikationen, både sammen med beboerne og personalet imellem?**
- Hvad er du tilfreds med ved DIN håndtering af opgaver og udfordringer i dag?
- **Hvad har du tænkt kunne være anderledes og hvorfor?**
- **Hvad brænder du for/arbejder du med jobmæssigt for tiden?**
- Har du brug for sparring/feedback? På hvad, og hvordan kan jeg hjælpe?

Intervieweren slutter af med at sige noget anerkendende til den, der taler.

Intervieweren kan nu give konstruktiv feedback eller dele egne erfaringer, hvis det er relevant.



+

METODE 8

LÆRINGSHISTORIER

Alle deltagere tænker over en historie, de har oplevet på jobbet, som de har lært noget af. Det kan være noget, der har ændret et eller andet for vedkommende, hvor de har udviklet sig, eller hvor de er lykkedes med et særligt resultat.

- 1.** Deltagerne finder sammen 3 og 3.
- 2.** Den ene i gruppen fortæller sin læringshistorie (max. 3 minutter).
- 3.** Imens lytter de andre to, og lægger særligt mærke til hvad der er specielt inspirerende ved fortællerens historie.
- 4.** De to lyttere siger et par bagefter om, hvad der har været specielt inspirerende ved fortællerens historie (max 1 minut hver).
- 5.** Øvelsen gentages, så alle tre får mulighed for at fortælle deres læringshistorie.



+

METODE 9

TRIVSELSKORT

Dette er en metode til at give positiv feedback til sine kolleger i løbet af dagen.

- 1.** Print en stak kort (se eksempler nedenfor) som medarbejderne kan have i lommen.
- 2.** Når en kollega har gjort noget godt og fortjener et skulderklap, skriver man spontant på kortet og afleverer det til kollegaen med det samme.
- 3.** Evt. kan man gøre det til en temauge, så aktiviteten foregår i et afgrænset tidsrum.

DU BIDRAGER TIL GOD TRIVSEL FORDI:

DU ER EN GOD KOLLEGA FORDI:

DU ER EN GOD SOCIALPÆDAGOG FORDI:


FORTSAT GOD DAG