

Arbejdsglæde, fællesskab og det gode samarbejde

- hjælper jer med at spille hinanden gode i klinikken

METODE 1

Metode 1: Styrk arbejdsglæden i klinikken

Formål

- At blive bevidste om, hvad der skaber arbejdsglæde både for den enkelte og i hele klinikken.
- At reflektere over, hvorfor arbejdsglæde overhovedet er vigtig og hvordan I opnår det.
- Metoden skaber en fælles forståelse af, at et godt og positivt samarbejde med høj arbejdsglæde er alles ansvar, og at dette samarbejde skaber grobund for et stærkt fællesskab.

Individuel forberedelse til personalemøde

Alle i klinikken overvejer følgende spørgsmål, så de kan *tune* ind på mødet:

Tænk over hvad der giver dig arbejdsglæde i din hverdag?

For at kunne være konkret, er det en god ide at beskrive en eller flere situation(er), hvor du oplevede glæde og engagement i dit arbejde.

Hvad gjorde du, og hvad gjorde andre?

Hvad fortæller oplevelserne om, hvad der er vigtigt for dig for at have arbejdsglæde?

Personalemøde *Én i klinikken er mødeleder på personalemødet. (Estimeret tidsforbrug: 1,5 timer)*

Start gerne mødet med at italesætte værdien af metoden. Du kan sige: *"Ved at lytte til vores oplevelser af arbejdsglæde øger vi forståelsen for vores forskellige perspektiver på arbejdsglæde. Desuden bliver det tydeligt, at nogle af de elementer, der skaber arbejdsglæde for den enkelte, er **fælles** for os alle i klinikken".*

Dét styrker fællesskabsfølelsen og medvirker til, at det bliver nemmere for jer at minde hinanden om at værne om de betydningsfulde elementer. Også på en travl dag.

Mødeleder stiller spørgsmålet:

Hvorfor er arbejdsglæde overhovedet vigtigt? (5-10 min.)

- Deltagerne får 1 minut til at tænke over spørgsmålet.
- Tag derefter en runde.
- Stikord og pointer skrives ned på enten en tavle, en planche eller I kan bruge skemaet om, hvorfor arbejdsglæde er vigtig (s.4-5).

Arbejdsglæde, fællesskab og det gode samarbejde

Hvorfor er arbejdsglæde vigtig?

METODE
1

Hvorfor er arbejdsglæde vigtig?

Gruppearbejde (Del alle op i mindre grupper a to-tre personer)

Runde i gruppen (Estimeret tidsforbrug: 15 min.)

Fortæl hinanden hvad I hver især har skrevet, da I forberedte jer til mødet. Når alle har delt, taler I om, hvad der går *igen* i jeres fortællinger. Det skriver hver gruppe ned og tager med til den fælles opsamling.

Fælles opsamling (Estimeret tidsforbrug: 45 min.)

Når alle er samlet, skal hver **gruppe** fortælle, hvad de har skrevet. Mødeleder skriver alt det ned, som er fælles for jer. Skriv det gerne ned på tavle eller plancher.

Sammen laver I en liste over, hvad der *især* giver arbejdsglæde i klinikken. (15 min.)

Hvad giver arbejdsglæde i klinikken?

Arbejdsglæde, fællesskab og det gode samarbejde

Hvorfor er arbejdsglæde vigtig?

METODE
1

Fælles opsamling - fortsat

Derefter spørger mødeleder, hvad I hver især vil gøre for at vedligeholde egen arbejdsglæde (10-15 min. alt efter antal personer)

- Giv først alle ét minut til at overveje spørgsmålet (metoden kaldes *tavs refleksion*).
- Dernæst tager du som mødeleder en såkaldt "lynrunde", hvor du giver hver enkelt maks. ét minuts taletid til at svare på spørgsmålet:

Hvad vil I hver især gøre for at vedligeholde egen arbejdsglæde?

Til sidst kobler I dialogen om arbejdsglæde til **fællesskabet (15 min.)** I skal drøfte, hvordan I kan få endnu mere arbejdsglæde ved at udvikle jeres fællesskab. I skriver gode forslag ned. Enten på tavle, planche eller i skemaet nedenfor.

Hvordan kan vi styrke vores fællesskab?

*For at holde fast i det forpligtende fællesskab, er det en god ide, at I **indenfor seks måneder efter dette møde afsætter tid på et personalemøde**, hvor I følger op på, hvordan det går med at vedligeholde arbejdsglæden og fællesskabet.*