

Forebyg stress i fællesskab

## Værktøj 1: Mening i arbejdet



Dette værktøj indeholder to øvelser, som kan give jer inspiration til, hvordan I kan styrke det fælles fokus på det meningsfulde i jeres arbejde med afsæt i jeres kerneopgave.

- ▶ **Øvelse:** Skab dialog om jeres kerneopgave
- ▶ **Supplerende øvelse:** Afstem forventningerne til kvaliteten



### Baggrund:

Det kan være et godt værn mod stress, at I oplever mening og sammenhæng i jeres arbejde. For mange ansatte på uddannelsesinstitutionerne er det ligetil at se det meningsfulde i deres arbejde, når de bidrager til, at studerende/elever/kursister rykker sig fagligt eller vokser med en opgave. Når det er svært at se sammenhængen mellem den enkeltes arbejde og den fælles kerneopgave, er der derimod risiko for at tabe meningen af syne.



### Deltagere:

Værktøjet kan anvendes i arbejdsgrupper, team, afdelinger eller for den samlede personalegruppe. Del store grupper op i mindre grupper på 4-6 deltagere. Det er en fordel at grupperne består af kolleger, der arbejder sammen i hverdagen.



### Praktisk:

Sørg for, at grupperne har papir og flipover at skrive på.



### Tovholder:

Arbejds miljøgruppen er tænkt som tovholdere i arbejdet med værktøjet, så processen indgår i og koordineres med jeres øvrige stressforebyggende arbejde.

Dette værktøj er en del af materialet **Forebyg stress i fællesskab**. Hent videnshæftet samt de øvrige værktøjer og supplerende materialer på [godtpsykiskarbejds miljo.dk/stress](http://godtpsykiskarbejds miljo.dk/stress)



**Branche  
Fællesskab  
Arbejds miljø**  
Velfærd og Offentlig administration

# Øvelse: Skab dialog om jeres kerneopgave

## Guide til øvelsen

Samlet tid: Ca. 1 time.

### 1. Arbejdsmiljøgruppens introduktion

Tid: 5 minutter.

Arbejdsmiljøgruppen introducerer øvelsen og forståelsen af kerneopgaven og mening. Hent evt. inspiration i definitionen i boksen og i afsnittet om Kerneopgaven og prioritering på side 8 i videnshæftet **Vi forebygger stress sammen**. Hent det på [godtpsyiskarbejdsmiljo.dk/stress](http://godtpsyiskarbejdsmiljo.dk/stress).

### 2. Gruppearbejde

Tid: 25 minutter.

Bed grupper på max seks personer diskutere:

- Hvad er kerneopgaven i vores arbejdsfællesskab?
- Hvilken opgave ville ikke blive udført, hvis arbejdspladsen ikke var her i morgen?
- Hvilken værdi for borgeren ville så ikke længere blive skabt?

Grupperne runder af med at justere deres formulering og

## Udsend invitation inden mødet

For at spore deltagerne ind på begrebet kerneopgaven i øvelse 1, kan I med fordel skrive definitionen af kerneopgaven og de 5 'Gode spørgsmål til at komme i gang med at tale om kerneopgaven' i boksen nederst på næste side.

Det kan spare lidt tid på mødet med alt for lange forklaringer af begrebet kerneopgave.

skrive den endelige formulering på flipover.

### 3. Fælles præsentation af grupperesultater

Tid: 10 minutter

Hver gruppe giver sit bud på en formulering af kerneopgaven og hænger dem op.

Der skal være plads til at forklare det nødvendige, men undgå lange udredninger og diskussioner.

## Definition: Kerneopgaven

Overordnet kan kerneopgaven for en offentlig organisation defineres som den overordnede opgave, organisationen varetager og udfører for at skabe langsigtede effekter i form af værdi for borgerne. På flere typer af uddannelsesinstitutioner kan den måske helt overordnet formuleres som at skabe demokratiske, dannede og uddannelsesparate mennesker.

Kerneopgaven hænger sammen med oplevelsen af mening i arbejdet på forskellige måder:

- Når vi oplever, at vi bidrager til en vigtig samfundsmæssig opgave
- Når vi oplever at kunne udføre arbejdet med kvalitet
- Når vi oplever at kunne se sammenhængen mellem det arbejde, vi laver hver især, og den samlede opgave, arbejdspladsen skal løse

Det er disse dimensioner, som dialogen om kerneopgaven gerne skal sætte fokus på.



#### 4. Arbejdsmiljøgruppen: Den fælles kerneopgave

Tid: 15 minutter.

På baggrund af de input, grupperne har givet med deres sætninger, skal der nu formuleres en eller få sætninger, der udtrykker arbejdspladsens fælles kerneopgave.

Arbejdsmiljøgruppen skriver de fælles kerneopgavesætninger op på flipover papir, så de bliver synlige for deltagerne. Hvis der er tid til yderligere kvalificering, kan I kvalificere beskrivelsen ud fra disse spørgsmål:

- Hvilken fælles formulering af kerneopgaven giver både retning og mening?
- Hvordan sikrer vores formulering fokus på den langsigtede værdi, vi skal skabe for borgeren?
- Hvordan synliggør vores formulering sammenhængen til det arbejde, vi hver især udfører?

#### Tre perspektiver på kerneopgaven

Deltagerne kan også prøve at holde forskellige forståelser af kerneopgaven op imod hinanden ved fx at spørge:

- Hvordan er vores kerneopgave formelt og officielt beskrevet?
- Hvad mener vi, er den opgave, vi løser? Hvorfor og hvordan?
- Hvad oplever vores elever/studerende, at vi prioriterer som vores kerneopgave?

I de overlap og forskelligheder, deltagerne taler frem, ligger mulighederne for faglig udvikling og udvikling af kerneopgaven.

*Sørensen m.fl. 2016: Ledelse af kerneopgaven*

#### Kerneopgave og psykisk arbejdsmiljø

Dialog om kerneopgaven kan være et nyttigt afsæt for at styrke det psykiske arbejdsmiljø for undervisere og forskere, fordi man derved blandt andet kan:

- Øge fokus på samarbejde og samarbejdsevne.
- Skabe fælles faglige mål og styrke hinanden i at nå dem.
- Tænke psykisk arbejdsmiljø og den daglige opgaveløsning endnu bedre sammen.

Fem gode spørgsmål til at komme i gang med at tale om kerneopgaven:

- Hvad er organisationens kerneopgave?
- Hvordan bidrager vores team til kerneopgaven?
- Hvordan bidrager jeg selv til kerneopgaven?
- Hvordan understøtter teamet et godt samarbejde omkring kerneopgaven?
- Hvordan understøtter jeg selv et godt samarbejde omkring kerneopgaven?

*Kilde: Akademikerne & Styrelsen for Videregående Uddannelser: Inspirationskatalog med fokus på psykisk arbejdsmiljø og dialog for universiteter og forskere.*



**Branche  
Fællesskab  
Arbejdsmiljø**

Velfærd og Offentlig administration

Forebyg stress i fællesskab: Værktøj 1

## Supplerende øvelse:

# Afstem forventningerne til kvaliteten

For store eller for uklare forventninger til kvaliteten i arbejdet kan blive en belastning. Denne supplerende øvelse hjælper jer til at afstemme forventninger til kvalitetsniveauet i opgaver, I har til fælles på arbejdspladsen.

### Guide til øvelsen:

Samlet tid: 45 minutter

#### 1. Arbejdsmiljøgruppens introduktion.

Tid: 5 minutter.

Arbejdsmiljøgruppen introducerer opgaven: Deltagerne skal vælge en central opgave, de har til fælles, for at afstemme forventninger til, hvornår den er på et tilfredsstillende niveau.

#### 2. Gruppearbejde: Hvad er 'godt nok' hos os?

Tid: 40 minutter.

Der arbejdes i grupper på 4-6 personer med ensartede opgaver. Gruppen udvælger en central, fælles opgave og diskuterer spørgsmålene nedenfor. Hvis flere grupper arbejder samtidig, kan de tage hver deres opgave:

- Hvornår er opgaven løst 'til standarden' (det midterste felt)?
- Hvornår er den løst 'over stregen' (det øverste felt)?
- Hvornår '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'?

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

#### Over standard

#### Standard

#### Under standard

