

DREJEBOG TIL DEL 1

Proceslederen indleder med en kort begrundelse for, hvorfor en fælles forståelse af kerneopgaven er vigtig. Desuden kan der indledes med, hvordan arbejdet er planlagt, hvilke gevinster, der kan opnås og hvad der forventes af medarbejderne. Det er vigtigt, at alle medarbejdere i arbejdsfællesskabet involveres i dialogprocesserne.

Del 1 består af 4 runder (de 4 dimensioner):

- Målgruppe
- Tilgang
- Ambition
- Effekt



1. Fælles forståelse af kerneopgaven

2. Synliggørelse af, hvordan vi hver især bidrager til løsningen af kerneopgaven.

3. Fokus på, hvordan vi sammen kan styrke løsningen af kerneopgaven.

Medarbejderne inddeles i grupper af 4-6 medarbejdere. ArbejdspladsMED drøfter, hvordan grupperne sammensættes på den mest hensigtsmæssige måde.

Fremgangsmåden er ens i de 4 runder. Opsamlingen af de 4 runder kan fx ske med post-its, plakater etc. På den måde er I sikre på, at I noterer undervejs.

RUNDE 1: MÅLGRUPPE

I første runde får grupperne 10-15 min til at drøfte følgende tre spørgsmål. Runden starter dog med 5 minutters individuel refleksion:

1. Hvem er vi sat i verden for?
2. Hvem kan ikke undvære os?
3. Hvad ville målgruppen mangle, hvis vi ikke fandtes?

Herefter samles der op i plenum, hvor hver gruppe får 5 min til at præsentere, hvad de er nået frem til. Det er proceslederens ansvar at styre fremlæggelserne.

Fremlæggelserne efterfølges af en fælles opsamling – hvor resultaterne sorteres og tydeliggøres. Er vi præcise nok? Er der eksempler, der egentlig ligger ved siden af den reelle målgruppe – er der nogen vi har glemt? Alle skal inddrages i snakken og argumenterne for sorteringen skal være velbegrundede.

RUNDE 2: TILGANG

Runde 2 gennemføres på samme måde som runde 1. Denne gang skal grupperne forholde sig til følgende spørgsmål:

1. Hvordan løser vi opgaven – med målgruppen eller for dem?
2. Hvilken oplevelse vil vi gerne give målgruppen?

Igen samles der op i plenum. Her skal der i opsamlingen være fokus på, om den ønskede tilgang også går hånd i hånd med den daglige drift.

RUNDE 3: AMBITION

I den tredje runde skal grupperne forholde sig til spørgsmålene:

1. Hvad vil vi gerne være kendt for?
2. Hvad skal vi lykkes med sammen?

Grupperne har igen 10-15 min., og der samles op på samme måde som i runde 1 og 2.



RUNDE 4: EFFEKT

I runde 4 arbejder grupperne med spørgsmålene:

1. Hvordan kan målgruppen mærke, at vi sammen lykkes?
2. Hvordan kan vi som medarbejdere mærke, at vi lykkes med vores kerneopgave?

Grupperne har igen 10-15 min til at drøfte spørgsmålene, og herefter samles der op i plenum.

OPSAMLING PÅ DE 4 RUNDER

Hvis I selv skal definere jeres kerneopgave:

Afslutningsvis gennemgås drøftelserne i fællesskab, og den fælles definition og forståelse for kerneopgaven præciseres:

- Proceslederen opsummerer essensen af de 4 runder sammen med medarbejderne.
 - Er der noget der har ændret sig undervejs i processen?
- Proceslederen synliggør de overordnede rammer for arbejdet sammen med medarbejderne, og der spørges ud i plenum ift. mulige bud på kerneopgavedefinitionen.
 - Det/de første forslag noteres på fx en tavle, som er synlig for alle.
 - Derefter kvalificeres definitionen blandt medarbejderne til alle kan se sig selv i kerneopgavedefinitionen.
- Når I har fundet frem til en formulering af kerneopgavedefinitionen, er der kun tilbage at sikre en fælles forståelse af de begreber og ord, som definitionen består af. Dette sker ved, at "dobbeltklikke" på ordene/begreberne. Dvs. at I, i fællesskab drøfter ordenes/begrebernes betydning for netop jeres arbejdsfællesskab.

Lederen og MED-udvalget sørger for, at kerneopgaveformuleringen nedskrives og gøres tilgængelig for medarbejderne. Det vigtigste er dog, at forståelsen af kerneopgaven lever i den daglige udførelse af arbejdet. Desuden at der løbende er en åben dialog omkring, hvorvidt arbejdsfællesskabet lever op til forståelsen af kerneopgaven. Til dette, kan del 2 og del 3 med fordel gennemføres.

Hvis jeres kerneopgave er defineret på forhånd:

- Drøftelserne fra de 4 runder gennemgås i fællesskab.
- Definition og forståelsen af kerneopgaven præciseres.
 - Har vi eksempelvis "dobbeltklikket" på alle ordene i formuleringen, og i fællesskab besluttet hvad ordene betyder for vores arbejdsfællesskab?

Lederen og MED-udvalget sørger for, at kerneopgaveformuleringen nedskrives og gøres tilgængelig for medarbejderne. Det vigtigste er dog, at forståelsen af kerneopgaven lever i den daglige udførelse af arbejdet, og at der løbende er en åben dialog omkring, hvorvidt arbejdsfællesskabet lever op til forståelsen af kerneopgaven. Til dette, kan proces 2 og proces 3 med fordel gennemføres.