



TRIO

- få samarbejdet på sporet

Inspiration og vejledning til at styrke samarbejdet mellem leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant



Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

Indhold

- 3 Forord: Få TRIO-samarbejdet på sporet
- 4 Fem typiske udfordringer i TRIO'ens samarbejde
 - 1 *Tung start*
 - 2 *Tillid vokser langsomt*
 - 3 *Svær rolleafklaring*
 - 4 *Knappe ressourcer*
 - 5 *Lukket klub*
- 6 Fem veje frem i TRIO-samarbejdet **med refleksionsspørgsmål**
 - 1 *Genopfrisk jeres formål og find en fælles sag*
 - 2 *Afstem forventninger til det uformelle samarbejde - sådan kan I gøre*
 - 3 *Få samarbejdsrutinerne op at køre*
 - 4 *Find måder at engagere arbejdspladsen på - sådan kan I lytte*
 - 5 *Brug hinanden til det, I er gode til - sådan kan I gøre*

TRIO – få samarbejdet på sporet
Marts 2019

Udgivet af BrancheFællesskabet for Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

Arbejds miljøsekretariatet
Stu diestræde 3, 3.sal
1455 København K

Tak til konsulenterne fra SPARK – Samarbejde om Psykisk
Arbejds miljø i Kommunerne for sparring på materialets
udformning.

Styregruppe:
Akademikerne
Danske Regioner
Dansk Socialrådgiverforening
HK Kommunal
HK Stat
KL
Moderniseringsstyrelsen

Projektledelse:
Mads Kristoffer Lund

Redaktion:
ProcessInk

Grafisk design:
ProcessInk

ISBN: 978-87-93332-75-1

Forord

En TRIO består i udgangspunktet af samarbejdet mellem tre funktioner: Leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

En TRIO mødes systematisk, men ofte uformelt, og drøfter spørgsmål, der har betydning for hverdagens opgaveløsning og trivsel. Men TRIO-samarbejdet kan køre fast, hvis TRIO'ens medlemmer har forskellige forventninger til samarbejdet, ikke lykkes med at bruge hinandens styrker eller oplever vanskeligheder med at få løst opgaverne sammen med kollegerne og medarbejderne på arbejdspladsen.

I dette materiale beskriver vi de almindelige udfordringer i TRIO-samarbejdet, og giver inspiration og vejledning til at komme videre.

Materialet er rettet mod TRIO'er, der enten har vanskeligt ved at komme i gang, eller har vanskeligt ved at få et tidligere vellykket samarbejde tilbage på sporet.

Materialet bygger på en kort, tegnet film af samme navn – og ligger desuden i forlængelse af materialet 'TRIO – en daglig aktionsstyrke til opgaveløsning og trivsel'.

Læs mere på arbejdsmiljoweb.dk/trio

God læselyst!

Med venlig hilsen
BrancheFællesskab for Arbejdsmiljø
Velfærd & Offentlig administration



Udfordringer i TRIO-samarbejdet

TRIO-samarbejdet har flere gevinster. Når det fungerer godt, kan det give større engagement og medejerskab blandt alle medarbejdere på arbejdspladsen og føre til flere nye løsninger, fordi medarbejderne føler sig mere motiverede til at bidrage. I samarbejdet mellem ledere og tillidsvalgte kan det være et uformelt sparringsforum, der giver flere perspektiver på vigtige spørgsmål. Det kan styrke det lokale arbejde med hverdagens opgaveløsning og trivsel.

Men nogle gange bliver gevinsterne ikke indfriet. Et nyt samarbejde kommer ikke rigtigt ud af starthullerne, eller et samarbejde, der tidligere har fungeret godt, kan køre fast. Som TRIO-medlem kan man fx opleve, at møder bliver aflyst, at der mangler fælles retning og i samarbejdet – eller at det kan være svært at engagere den øvrige arbejdsplads.

En undersøgelse fra Region Syddanmark og erfaringer fra kommunerne peger på, at der er fem udfordringer, det er særligt vigtige at forholde sig til i TRIO-samarbejdet:

1 Tung start

Det kan være svært at komme let fra start i TRIO-samarbejdet, og at give TRIO-samarbejdet den struktur og indhold, der skaber den ønskede værdi. Selv nogle af de velfungerende TRIO'er har haft en langsom og famlende start.

2 Tillid vokser langsomt

Opbygningen af den fornødne tillid TRIO-deltagerne imellem tager ofte tid. I nogle tilfælde skal deltagerne "arbejde sig lidt ind på hinanden", før de kan begynde at høste gevinsterne af det uformelle samarbejde.

3 Svær rolleafklaring

Det er en stadig øvelse for TRIO'er at "holde styr på kasketterne". Det vil blandt andet sige at afgrænse, hvad man deler med hinanden, og hvordan man som hhv. leder og tillidsvalgt forener et fortroligt samarbejde med at have potentielt modsatte roller og interesser.

4 Knappe ressourcer

Nogle TRIO'er tager initiativ til større udviklingsprojekter, som både de og resten af arbejdspladsen finder meningsfulde. Men af og til undervurderer TRIO-deltagerne, hvad det koster af tid, kræfter og kompetencer at nå godt i mål.

5 Lukket klub

De fleste TRIO'er kæmper med at åbne TRIO-samarbejdet tilstrækkeligt mod kollegerne og den øvrige organisation. At informere og inddrage medarbejderne i det rette omfang, på det rette tidspunkt og på en god måde er en vigtig og ikke en helt nem opgave.

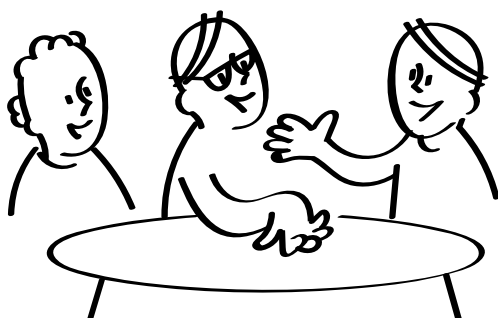


Vejene frem i TRIO-samarbejdet

På de følgende sider præsenterer vi fem greb til at få samarbejdet på sporet og giver inspiration og vejledning til, hvordan I kan gribe det an i praksis.

1. Genopfrisk jeres formål og find en fælles sag

TRIO'en kan have flere forskellige formål og opgaver. Mange TRIO'er bruger samarbejdet til løbende at drøfte, hvad der rører sig på arbejdspladsen, og om der er behov for, at ledelsen eller TRIO'en informerer, handler og/eller involverer medarbejderne i konkrete opgaver eller spørgsmål. Det kan fx handle om status på drift og økonomi, observationer om trivsel og planlægning af vagter, arbejdstid og ferie. TRIO'en kan også tage fat i lidt større projekter eller initiativer om forebyggelse af sygefravær og fremme af trivsel og kvalitet i den daglige opgaveløsning. *Hvad er jeres formål og fælles sag?*



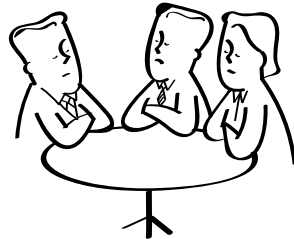
2. Afstem forventninger til det uformelle samarbejde

Det fortrolige rum i TRIO'en gør det til en særlig opgave at være bevidste om, hvilken rolle TRIO'ens medlemmer har – og hvem de taler på vegne af hvornår. Det kan give vanskeligheder i samarbejdet, hvis TRIO'ens medlemmer kommer fra forskellige samarbejds kulturer, eller af andre grunde har forskellige forståelser af, hvordan de optræder indbyrdes, i forhold til kolleger og medarbejdere – og i forhold til andre mere formelle fora. Derfor kan det være en fordel at tydeliggøre forventninger til samarbejdet.



Sådan kan I gøre:

Brug denne model til at drøfte, hvordan I griber samarbejdet an – og hvordan det spiller sammen med og adskiller sig fra andre måder, I samarbejder på mellem ledelse og tillidsvalgte. *Hvad er jeres forventninger til TRIO-samarbejdet?*



Formelt



Fokus på konkrete situationer eller enkelte ansatte

Formelle tomandsmøder mellem leder og tillidsvalgt

- Møder i arbejdsmiljøgruppen (AMR)
- Forhandlinger (TR)
- Tjenstlige samtaler (TR)
- Sygesamtaler (TR)

Formelle samarbejdsfora: MED, SU, AMO

- Politikker
- Retningslinjer
- Årlig drøftelse
- APV-drøftelse og beslutning



Strategisk fokus på hele arbejdspladsen

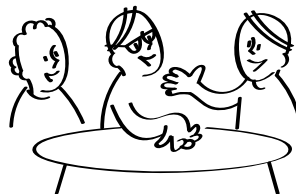
Uformelle tomandssamtaler mellem leder og tillidsvalgt

- Løbende kontakt og sonderinger på, hvordan det går

Uformelle samarbejdsfora: TRIO-samarbejdet

- Status på drift og økonomi
- Observationer om trivsel
- Planlægning af vagter, arbejdstid og ferie
- Igangsættelse af og opfølgning på initiativer på baggrund af beslutninger truffet i de formelle fora

Uformelt



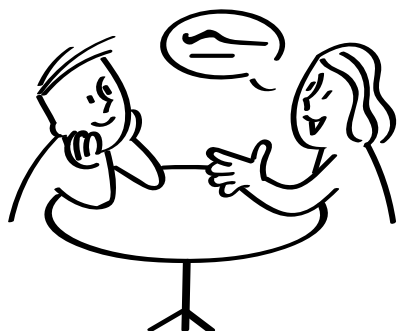
Inspireret af aktørmodellen fra HK Kommunal

3. Få samarbejdsrutinerne op at køre

Hvordan etablerer man fælles, nyttige samarbejdsrutiner og forventningsafstemning af, hvor hyppigt og længe man mødes, når man arbejder i et uformelt forum? For nogle TRIO'er er det vigtigt med dagsordener, faste møder og referater. De kan fx finde nytte i en "TRIO'ens kinabog", der holder styr på, hvad der er aftalt. Andre har det bedre med færre formalia. Uanset hvad kan det være en god ide, at I selv i det uformelle samarbejde afstemmer forventninger til, hvordan, hvor ofte og med hvilket formål, I mødes – og hvad der skal ske mellem møderne. *Hvad skal der konkret gøres af hvem, hvornår, hvorfor og hvordan?*

4. Find måder at engagere arbejdspladsen på

Energien kan sive ud af samarbejdet, hvis TRIO'en oplever, at der ikke kommer input fra den øvrige arbejdsplads. Her kan det være en fordel, at I aftaler, hvordan I lytter systematisk til kolleger og medarbejdere, kommer rundt til alle dele af arbejdspladsen, og at I skaber synlighed over, hvad I arbejder med. Husk også at være tydelige med, hvordan kolleger og medarbejdere kan bidrage.



Måder at lytte på

Dørkarminterview

I kan som TRIO på skift opsøge kollegerne eller de ansatte i en helt åben samtale og høre: Hvordan går det egentligt lige nu? Hvad er din oplevelse af stemningen? Hvem går du til, hvis der er pres på? Den ansatte eller kollegaen definerer her samtaleindhold og tematik, og TRIO'en medlemmer har ikke en dagsorden på forhånd.

Sidemandinterview på et personalemøde

Bed de ansatte og kollegerne tale sammen to og to, hvor I som TRIO samler op: "Hvad optager dig fagligt og trivselsmæssigt lige nu?"

Dialog i teamet

Tag på besøg på teammødet og læg op til en dialog om, hvilke opgaver der giver energi i arbejdet, og hvilke der dræner. En sådan form for 'lyttepost' kan i sig selv give god støtte og være en aflastning for teamet, hvis de selv praktiserer det løbende. Og så giver det input til jer i TRIO'en om, hvad der rør sig.

Notér, hvad I særligt lagde mærke til: Generelle temaer som fx travlhed, samarbejde? Specifikke temaer af positiv eller negativ karakter? Dan jer et systematisk overblik over, hvad I har iagttaget og hvor.

5. Brug hinanden til det, I er gode til

Det kan give ny energi i samarbejdet, når TRIO'en retter fokus på, hvad medlemmerne kan bidrage med. Tag fx en drøftelse, der giver overblik over de kompetencer og erfaringer, I hver bringer med til bordet og har lyst til at udfolde i samarbejdet. Det giver jer et samlet billede af, hvad I kan som TRIO, og inspiration til hvad I kan lære af hinanden.



Sådan kan I gøre:

Vores styrker som personer og "roller"

Hvad er vores personlige styrker hver især, og hvad er vores styrker som AMR, TR og leder?



Det, vi kan

Det, vi vil

Det, der er brug for



Samarbejdet fremadrettet

Hvilken rolle vil vi gerne spille som TRIO, og hvilke resultater vil vi gerne være med til at skabe via vores samarbejde?



Muligheder og krav

Hvad efterspørger organisationen - nu og om tre år

1 Tegn en fælles plakate med de tre cirkler. Hver deltager skriver nu 3-5 post-it-sedler til hver af de tre cirkler. Skriv både sedler på det der er fælles anliggender, og det der ligger tættest på dig selv.

2 Hver deltager præsenterer nu sine sedler på skift. De øvrige deltagere lytter og stiller eventuelt opklarende spørgsmål, men diskuterer ikke den enkeltes sedler.

3 Når alle har præsenteret sine sedler, diskuterer I i fællesskab: Hvilke sedler beslutter vi at fastholde som fælles fokuspunkter? Og hvad giver det anledning til, at vi i praksis skal gøre i vores fælles samarbejde og i forhold til rollefordeling?

Brug gerne plakaten fremadrettet. Tag fx et billede af plakaten eller bevar den, så I kan gøre status på, hvordan I lykkes med at fastholde det aftalte, og om I skal revidere det senere i jeres samarbejde.

Find yderlige inspiration til dialog om samarbejde i bogen 'Kom godt i gang med arbejdsmiljøarbejdet' fra Parternes Uddannelsesfællesskab og i materialet 'På forkant' på godtpsykiskarbejdsmiljo.dk/paa-forkant.

Find yderligere inspiration i 'På forkant'

Materialet er målrettet arbejdsmiljøgruppen, men kan også anvendes af TRIO'er.

Materialet kan inspirere til at komme på forkant i arbejdsmiljøarbejdet. Det indeholder 15 konkrete og gennemprøvede metoder samt en tjekliste og et vurderingsskema til at sætte arbejdet og samarbejdet i system. Fokus er på det psykiske arbejdsmiljø - men mange af metoderne kan være relevante i arbejdsmiljøarbejdet og samarbejdet generelt. *Find det på godtpsykiskarbejdsmiljo.dk/paa-forkant*



PÅ FORKANT

Inspiration og værktøjer til et godt samarbejde om psykisk arbejdsmiljø i arbejdsmiljøgruppen 

BFA Branche Fællesskab Arbejdsmiljø
Velfærd og Offentlig administration

TRIO – få samarbejdet på sporet

En TRIO består i udgangspunktet af samarbejdet mellem tre funktioner: Leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

En TRIO mødes systematisk, men ofte uformelt og drøfter spørgsmål, der har betydning for hverdagens opgaveløsning og trivsel. Men TRIO-samarbejdet kan køre fast, hvis TRIO'ens medlemmer har forskellige forventninger til samarbejdet, ikke lykkes at bruge hinandens styrker eller oplever vanskeligheder med at få løst opgaverne sammen med kollegerne og medarbejderne på arbejdspladsen.

I dette materiale beskriver vi de almindelige udfordringer i TRIO-samarbejdet og giver inspiration og vejledning til at komme videre.

Materialet er rettet mod TRIO'er, der enten har vanskeligt ved at komme i gang, eller har vanskeligt ved at få et tidligere vellykket samarbejde tilbage på sporet.

Læs mere på arbejdsmiljoweb.dk/trio



Et fremtidssikret arbejdsmiljø

Et godt samarbejde er væsentligt for et godt arbejdsmiljø nu og i fremtiden. Derfor samarbejder arbejdsgivere og arbejdstagere i BFA om at udvikle information, inspiration og vejledning.

Vi udarbejder konkrete værktøjer, så arbejdspladserne kan handle og forebygge lokalt. Vi præsenterer ambitiøse forebyggende løsninger, som baserer sig på erfaring fra arbejdspladser og på forskning. Løsninger som tager udgangspunkt i de problemer, der skal løses nu og de problemer, som kan opstå.

Det gør vi i enighed – til gavn for ledere, medarbejdere og borgere.

I BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration deltager repræsentanter udpeget af arbejdsmarkedets hovedorganisationer.

Hent 'TRIO - få samarbejdet på sporet' og læs mere om BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration på arbejdsmiljoweb.dk.



**Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø**

Velfærd og Offentlig administration