



I løbet af 2015 gennemførte vi et stort udviklingsforløb med Modus Management med overskriften 'Motivation og Samarbejde – et fælles ansvar'.

Vores konkrete ønske og behov var at udvikle teamsamarbejdet særligt med henblik på at kunne gennemføre nogle solide forventningsafstemninger i teamene, at opbygge et fællessprog i organisationen og fokusere på, hvad der motiverer medarbejderen i jobbet.

**Skoleleder Niels Christophersen** beskriver nedenfor, hvad der har været kendetegnende for samarbejdet med Modus Management – med særligt fokus på de teamudviklingsaktiviteter, der er gennemført, afledt af implementeringen af den nye danske skolereform.

Hvorfor gennemføre teamudviklingsaktiviteterne?

Hvis skolereformen skal lykkes er det vigtigt, at samarbejdet mellem alle personalegrupperne fungerer, dvs. SFO pædagoger, lærere og klubpædagoger. Sidstnævnte medarbejdergruppe havde aldrig været i skolen før, så det var den vigtigste grund til at gennemføre aktiviteterne ud over at et styrket samarbejde kan overvinde mange problemer.

Hvad var målet med forløbet?

Formålet med udviklingsforløbet var at give vores medarbejdere yderligere værktøjer til og forudsætninger for at styrke motivationen og samarbejdet i de årgangsteams, de indgår i.

Derudover var det vigtigt for os, at:

- opnå et fælles sprog omkring 'motivation og samarbejde'
- opnå nogle konkrete værktøjer til at indgå solide teamaftaler
- prioritere tid til at drøfte nogle vigtige samarbejdsemner, som vi ledelsesmæssigt kan følge op på og bidrage til



Hvad bestod forløbet af?

Det konkrete indhold på medarbejderudviklingsforløbet blev udviklet i samarbejde med Modus Management. Vi havde nogle ønsker i forhold til, hvor meget tid, vi kunne afsætte til de respektive aktiviteter, hvilket der blev taget højde for i designfasen.

Udviklingsforløbet bestod af følgende elementer:

- Kick-off og rammesætning på personalemøde
- Individuelle samtaler med alle medarbejdere med fokus på ét årgangsteam af gangen
- Teamseance for hvert årgangsteam inkl. intro til hjemmeopgave
- Opfølgingsmøder med alle årgangsteams med fokus på forankring og udbytte af det lærte – med deltagelse af ansvarlig leder

Hvorfor Modus Management?

Skoleleder og viceskoleleder havde igennem mange år anvendt Modus Management som sparringspartner i forbindelse med egen ledelsesudvikling. Ligeledes havde ledelsesteamet været igennem det samme forløb som medarbejderne skulle igennem, og havde kun positive erfaringer fra dette forløb.

Hvordan er samarbejdet forløbet?

Der har været et meget fint samarbejde omkring forløbet, hvor vi i fællesskab lagde en plan for alle medarbejdere og team. Planen blev overholdt, og skete der ændringer fra den ene eller den anden part blev det løst med stor smidighed.

Hvad har udbyttet været?

Organisationen har fået opbygget et fælles sprog. Hvert team har fået præciseret deres fem værdier og beskrevet hvad de betyder, og værktøjerne til at indgå teamaftaler anvendes aktivt i teamene. Det er blevet nemmere at gennemføre en forventningsafstemning i teamene.

Og så skal man ikke underkende den ene times samtale, hver medarbejder fik med Elsebeth, som har været med til at bringe klarhed over deres indre motivation og dermed arbejdsglæde.