



Sammen mod uge 41 – Fra to verdener til ét fællesskab

5,5 måneder til uge 41



# 5,5 måneder

I dag  
(22. april)

Uge 41

## De gode muligheder

At lære hinandens fagligheder og kulturer at kende, inden vi fysisk rykker sammen.

.....

## De mulige snubletråde

At forstå og håndtere, hvad en organisatorisk sammenlægning gør ved os følelsesmæssigt.

.....

***Vi skal bygge broen i dag, så vi kan gå over den sammen i uge 41.***

Tryghed i  
det kendte

Ny integration

Chok og  
afsked

Nysgerrighed

Ventesorg  
& Tab

Hvad gør sammen-  
lægninger ved os?

Forandring kræver, at vi anerkender  
tabet af det gamle, før vi kan omfavne  
det nye. Ventesorg er en naturlig  
position i denne proces.

Hvad gør sammenlægninger ved os?

# Det der ventesorg...

- 1. Anerkend tabet og skab rum til afsked**
- 2. Skeln mellem forandring og transition**
- 4. Flyt fokus fra antagelser til nysgerrighed**
- 5. Skab psykologisk tryghed**



**Forandring**



**Transition**

Den forståelsesmæssige modstand  
-opstår, når man ikke kan  
begribe eller forstå de ændringer,  
der skal ske, fordi de ikke  
stemmer med ens nuværende  
forståelsesramme



Den følelsesmæssige modstand  
-handler om frygt og usikkerhed.  
Det kan være en frygt for ikke at  
kunne finde sig til rette i nogle  
nye rammer, eller en bekymring  
for ikke at kunne leve op til en  
stribet nye krav



Den erfaringsmæssige modstand  
-handler om tidligere erfaringer  
med lignende situationer,  
som har været ugunstige.



Modstand eller tøven

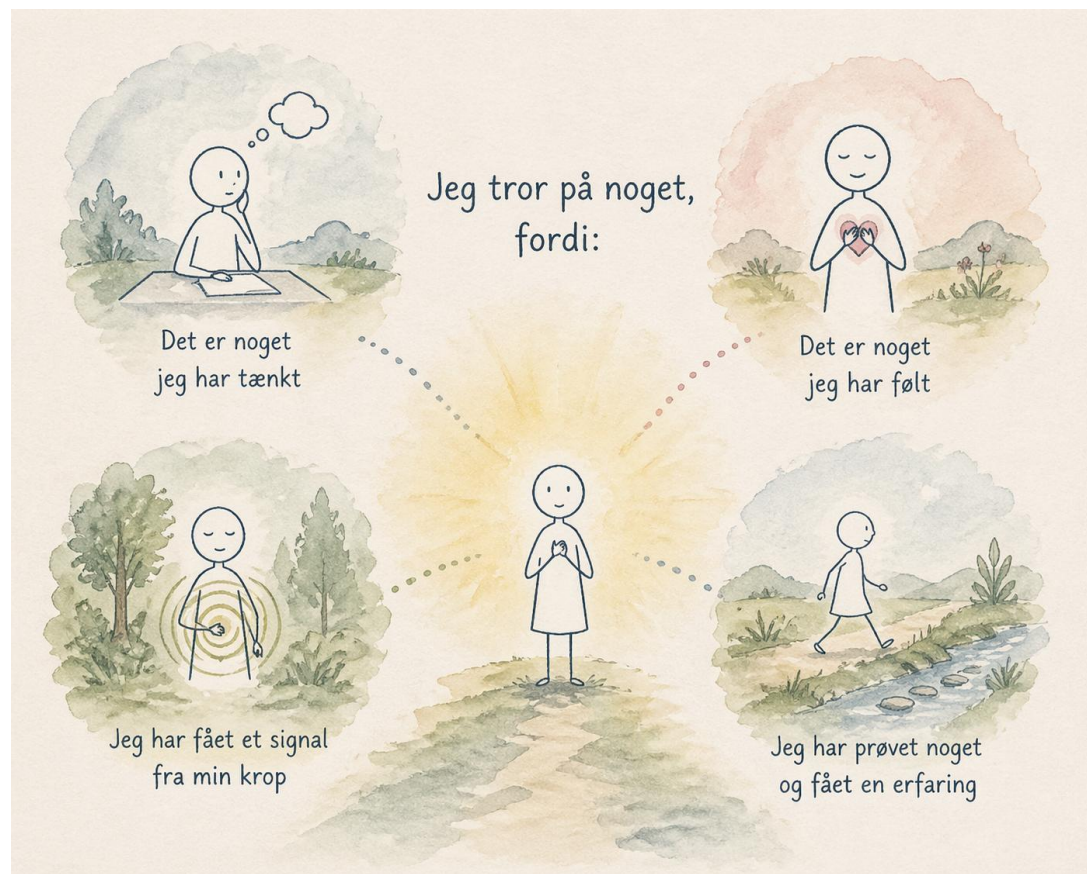
# TANKER FØLELSER KROP ADFÆRD

---

HVAD tror vi på?

Hvad ved vi ?

Hvad tillægger vi  
sandhedsværdi?



# KENDER I DE HER SÆTNINGER?

*- Hvad vækker de i jer? Hvordan møder I dem?*

*Nu skal vi passe på, at vi ikke indfører noget, bare fordi det er nyt og smart.*

Jeg har været her i 30 år.  
Jeg har set mange nye tiltag komme og gå.  
Min erfaring er, at en del af dem ikke lever mere end et år.

Jeg tror det bliver mere fagligt udviklende at gå på arbejde efter uge 41

*Det bliver spændende med det nye – jeg tror der kommer mange muligheder*

Når endnu et system lægges oveni, er mit spørgsmål ikke: *“Hvorfor vil I forandre?”* Mit spørgsmål er: *Har vi kapacitet til det her – reelt?*

Jeg glæder mig meget til at få nye kolleger og er nysgerrig efter at lære af dem

Min erfaring med forandringer er, at der **altid** dukker noget op, man ikke kunne forudse.

Jeg vil bare rigtigt gerne fokusere på det positive – vi VED jo ikke noget om fremtiden, så vi kan vel ligeså håbe det bedste





# Arbejdsblad til transitions samtale



## Hvad slipper vi?

*Hvilke vaner, rutiner eller identiteter efterlader vi på Bø15 og Aktiviteten?*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



## Hvad er uklart?

*Hvad skaber forvirring, utryghed eller ventesorger lige nu i mellemrummet?*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



## Hvad er på vej?

*Hvilke nye muligheder, strukturer og fællesskaber kan vi allerede nu ane?*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

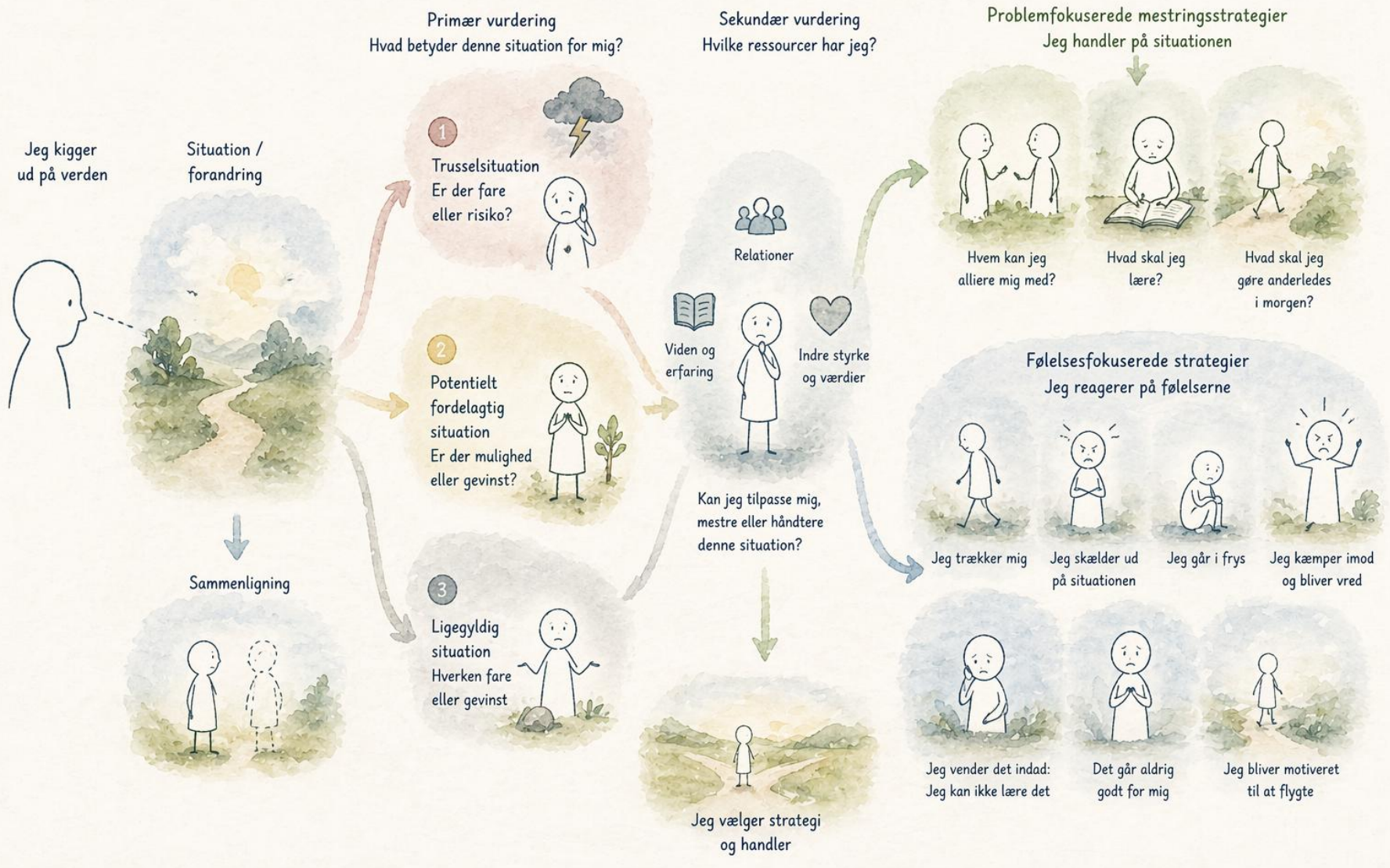
Tal først sammen i 10 minutter i jeres oprindelige grupper (Pi6 og Bø15). Udfyld de tre felter. Del jeres svar med hinanden på tværs af Pi6 og Bø15. Hvert bord udfylder nu hvert af de tre ark og hænger op på væggen.







# Copingstrategierne – læring og fællesskab





**Læring**



**Fælles  
skab**

Nysgerrig på den  
nye faglighed og  
dele den "tavse  
viden"



# Mesterlære i praksis

Når vi observerer en kollegas praksis, opdager vi detaljer, som vi ikke kan læse os til i en manual. Praksis skaber viden, og den viden skal vi bruge til at forbedre vores fælles fremtid."



PÅ VALSEN  
for at arbejde,  
dygtiggøre os  
og opleve verden

Vi lærer nyt  
hver gang vi  
arbejder et nyt  
sted – og tager  
det med videre

BY 1

Her lærte vi en  
ny teknik i  
murerarbejde

BY 2

Her blev vi bedre til  
træarbejde og  
præcision

BY 3

Her fandt vi en  
åbe mært løsning på  
svært problem  
4ag

BY 4

Her lærte vi om  
samarbejde og  
mennesker

EN NAVER:

- rejser i Europa
- arbejder og lærer nyt
- respekterer sit fag
- bringer det videre med stolthed

Det vi lærer, gør  
os klogere – og vi  
bliver bedre hver  
dag på rejsen

VIDERE MOD  
NÆSTE BY  
Med ny viden,  
erfaring og  
gode minder

# 1. Faglighed er ikke kun det, vi ved – men det, vi kan gøre

øvelse

vaner

fordybelse

feedback

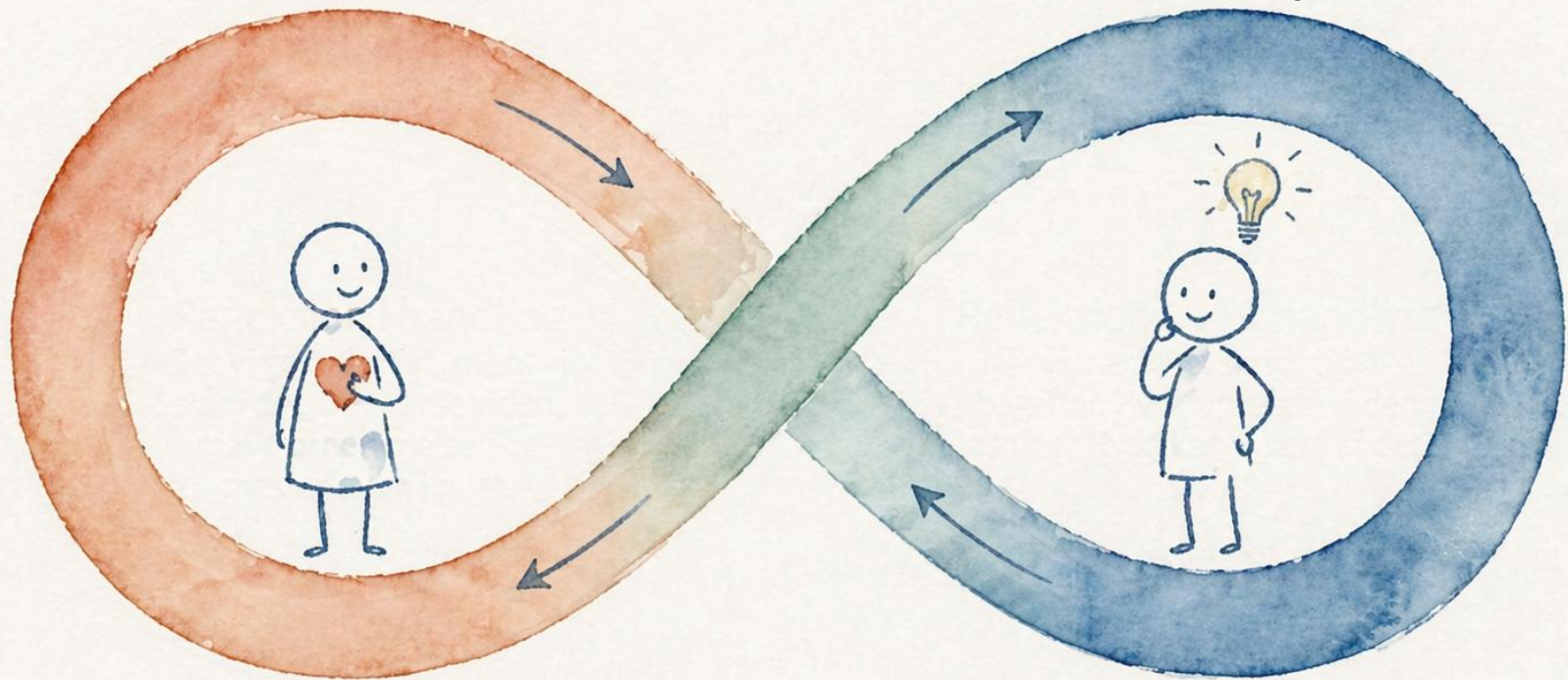
mestring af et håndværk

Det er vigtigt i jeres sammenhæng, fordi både aktivitetspersonale og personale på botilbud rummer en masse **tavs viden**.

Det er den slags viden, man ikke altid lige kan forklare i en manual, men som viser sig i praksis

# Mesterlære – cirkulær refleksion

Praksis skaber viden – viden forbedrer praksis



Det vi gør intuitivt mens vi står i det . Den tavse viden, mavefornemmelsen og mesterlæren i nuét



Refleksion over handling, når vi træder et skridt tilbage, bagefter. Hvorfor valgte vi den løsning? Hvad kan vi lære af det?

# Øvelse 5: Lille aktionslæringsloop



Tid: 20-25 minutter



Form: Små  
blandede grupper



Hver gruppe vælger én praksis,  
de vil undersøge nærmere.  
For eksempel:



overgange mellem  
bolig og aktivitet



motivation af borger



struktur omkring  
morgen eller afslutning



samarbejde om  
trivsel og mål

1  
Hvad vil vi  
prøve af?

En lille konkret  
handling.



2  
Hvad vil vi  
holde øje med?

Hvad skal vi observere  
hos borger, kollega  
og situation?



3  
Hvordan  
følger vi op?

Hvornår taler vi  
sammen bagefter?



4  
Hvad vil være  
tegn på læring?

Ikke succes i perfekt  
forstand, men tegn på  
at vi blev klogere.



Formål

At gøre læring til noget, man afprøver i drift.



# Øvelse: Lille aktionslæringsloop

**Tid:** 20-25 minutter

**Form:** grupper ved bordene

Hver gruppe vælger én praksis, de vil undersøge nærmere. For eksempel:

overgange mellem bolig og aktivitet

motivation af borger

struktur omkring morgen eller afslutning

samarbejde om trivsel og mål

Når man har valgt en praksis (stem om det hvis I ikke kan vælge)

Svar på fire spørgsmål:

**Hvad vil vi prøve af?**

En lille konkret handling.

**Hvad vil vi holde øje med?**

Hvad skal vi observere hos borger, kollega og situation?

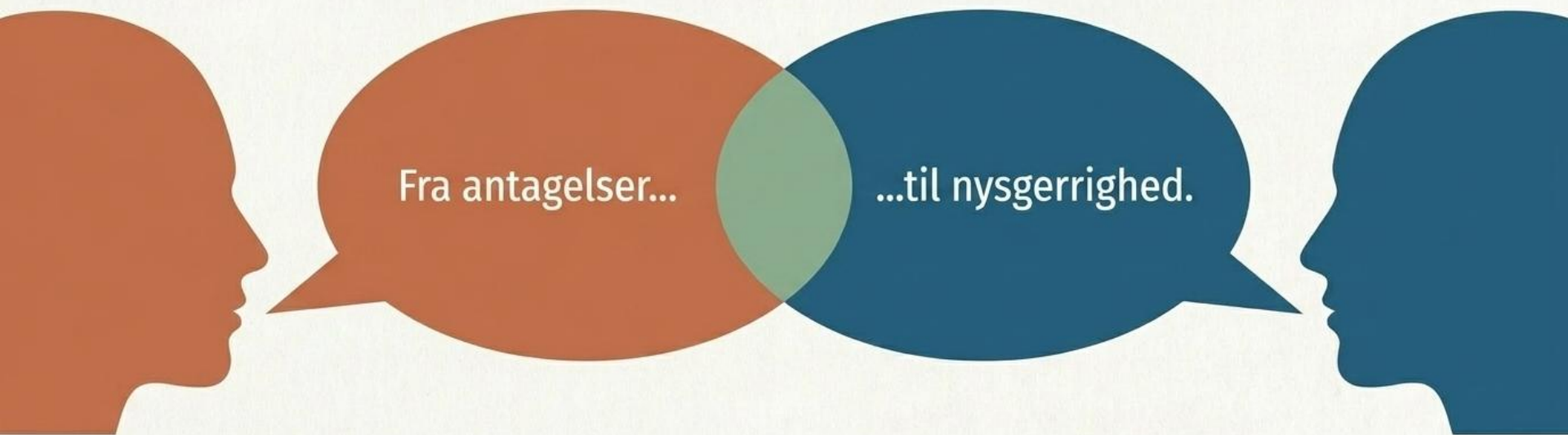
**Hvordan følger vi op?**

Hvornår taler vi sammen bagefter?

**Hvad vil være tegn på læring?**

Ikke succes i perfekt forstand, men tegn på at vi blev klogere.

# Interview på tværs: Fortællinger og forestillinger



Vi forbereder det nye fællesskab ved at dele vores professionelle stolthed og spørge åbent ind til det, vi endnu ikke ved.

# ARBEJDSBLAD 3 | Den Tværgående Interview-guide (Kl. 13.15)

## Interviewer A (Bø15)

Hvad er I særligt stolte af i jeres nuværende tilbud?  
*(Fremhæv kernefagligheden)*

.....  
.....  
.....

Hvad håber I at kunne lære af os, når vi lægges sammen?  
*(Åbenhed for ny viden)*

.....  
.....  
.....

## Interviewer B (pi6)

Hvad er I særligt stolte af i jeres nuværende tilbud?  
*(Fremhæv kernefagligheden)*

.....  
.....  
.....

Hvad håber I at kunne lære af os, når vi lægges sammen?  
*(Åbenhed for ny viden)*

.....  
.....  
.....

## Dagens største "Aha-oplevelse"

*Hvilken indsigt overraskede eller imponerede dig mest? (Skal deles i plenum).*

## Fælles opsamling: Det bedste fra begge verdener

Hvad blev du imponeret over?

Botilbuddet  
Bø15

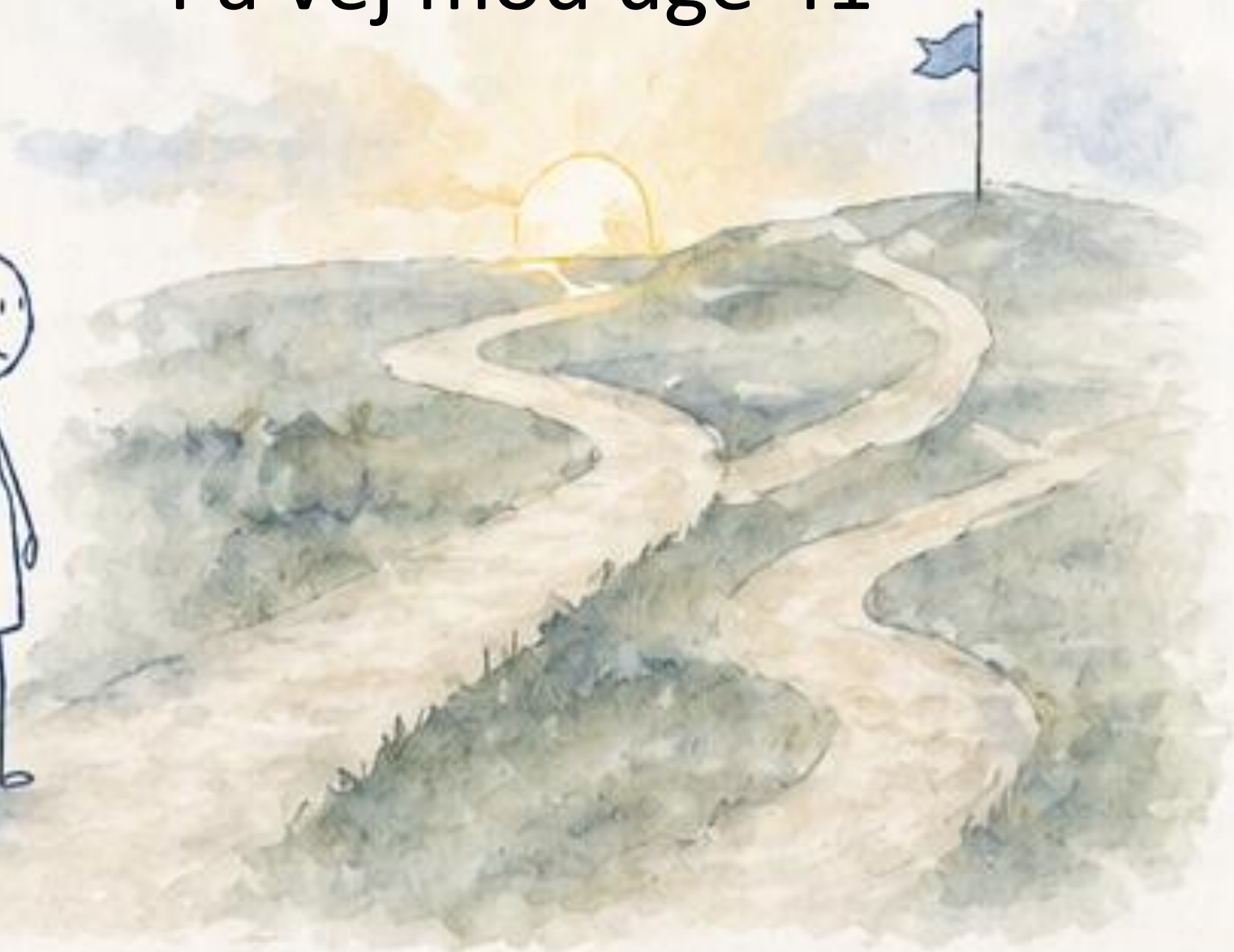


Hvad kan vi lære af hinanden?

Aktiviteten  
pi6

Hvad skal vi tage med over  
i det nye fællesskab?

På vej mod uge 41



# Klar til uge 41 (Grupperefleksion)



## Mit perspektiv

Hvor ser jeg mig selv spille den stærkeste rolle i det nye fællesskab?

.....  
.....  
.....  
.....

## Min styrke

Hvad er min kernefaglighed, og hvordan vil jeg konkret bringe den i spil?

.....  
.....  
.....  
.....