



Arbejdsmiljødag OMU Skole og dagtilbud

7. oktober 2025

Dagsorden

12:30 - 12:35	Velkomst og præsentation af dagens indhold - v/Skole- og Dagtilbudschef, Thomas Olesen
12:35 - 12:45	Intro til sygefravær/baggrund for dagen - v/projektleder for Styrket fremmøde, Sarah Egsgaard Borch Waaben
12:45 - 14:15	Psykologisk tryghed - v/ Trivselskonsulent ved Velfærdsforvaltningen, Nanna Hedegaard Dohn
14:15 - 14:35	Pause - kaffe/the og kage
14:35 - 15:45	Anbefalingerne fra HU m. gruppedrøftelser i LMU - v/ projektleder for Styrket fremmøde, Sarah Egsgaard Borch Waaben
15:45 - 16:00	Opsamling og afrunding af arbejdsmiljødagen - v/næstformand i OMU, Michael Aagard Laursen og næstformand i HU, Tinne Marie Christiansen



Styrket medarbejderfremmøde

Skole- og Dagtilbudsområdet i Norddjurs Kommunes fælles arbejdsmiljødag 07.10.2025

Hvem er jeg?

Sarah Egsgaard Waaben (*cand.scient.soc*)
Projektleder i Ledelsessekretariatet/HR og arbejdsmiljø

- Ansvar for de fælles sygefraværsindsatser i kommunen
- Projektleder af projekt Styrket Fremmøde
- Yder ledelsesparring på sygefravær og arbejdsmiljø

Min baggrund: Samfundsaglig
kandidatuddannelse i Sociologi fra
2017 med speciale i
organisationsudvikling og
arbejdsmiljø. Erfaring med
projekt- og faglig ledelse



Med venlig hilsen
Sarah Egsgaard Borch Waaben
Projektleder
Ledelsessekretariatet
Norddjurs Kommune

E-mail: saew@norddjurs.dk
Mobil: +4523815312

Medarbejderfremmøde i Norddjurs Kommune

DET VI ER FÆLLES OM

DEN ATTRAKTIVE ARBEJDSPLADS



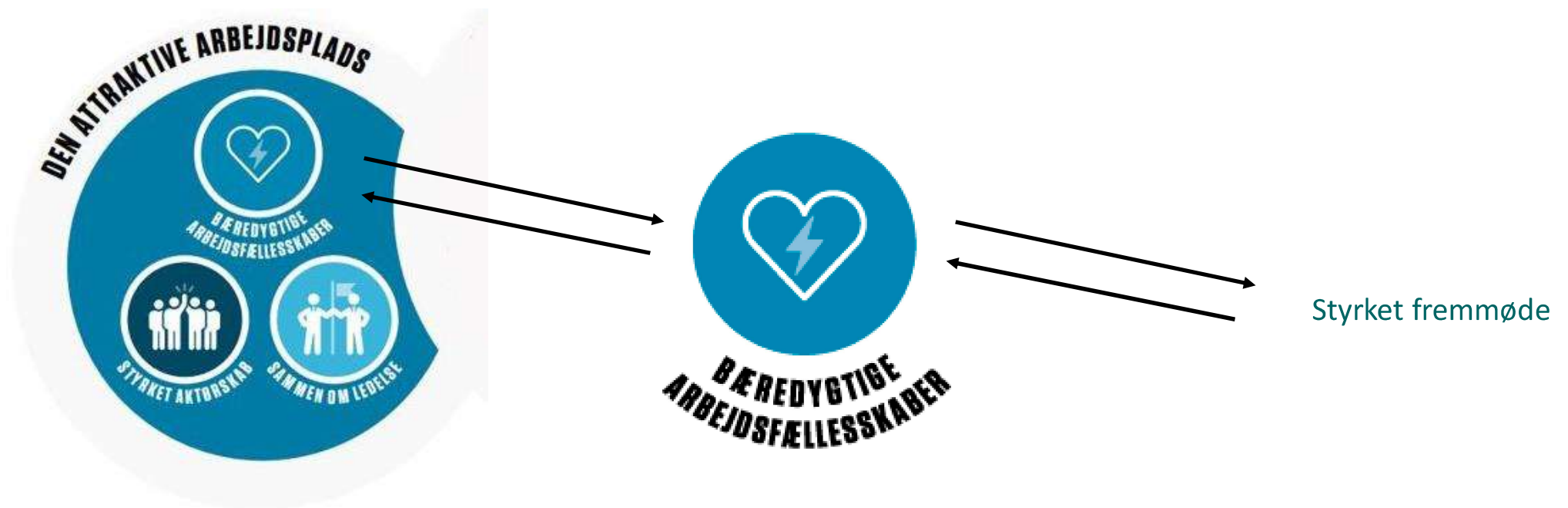
KURSEN FOR VORES NORDDJURS



STRATEGISKE SAMARBEJDER OG POTENTIALER



DET VI ER FÆLLES OM



Hvorfor arbejde med medarbejderfremmødet?



Bedre arbejdsmiljø og lavere risiko for stress og udbændthed

Når medarbejdere ikke skal kompensere for fravær, mindskes belastningen og risikoen for yderligere fravær.



Større sammenhæng og samarbejde i teamet

Kontinuerlig tilstedeværelse styrker relationer og fælles ansvar.



Økonomiske besparelser

Mindre sygefravær reducerer udgifter blandt andet til vikarer og overarbejde.



Stabil drift og kontinuitet i opgaveløsningen

Færre sygemeldinger sikrer, at kerneopgaver kan løses uden afbrydelser eller forsinkelser.



Styrket kvalitet og service over for borgere

En stabil og tilstedeværende medarbejdergruppe leverer bedre og mere sammenhængende service.



Attraktiv og bæredygtig arbejdsplads

Lavt fravær signalerer god ledelse og trivsel, hvilket styrker rekruttering og fastholdelse.

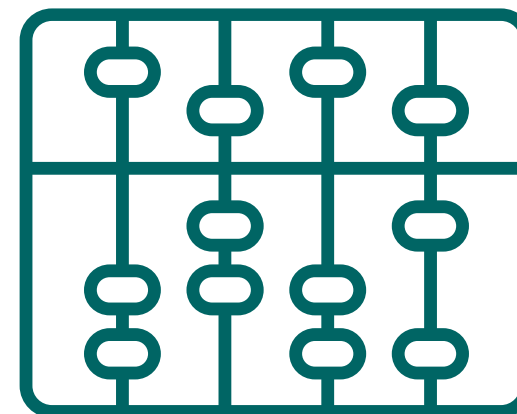
Kilder: nfa.dk, økonomi- og indenrigsministeriet(2018)

Sygefravær Norddjurs Kommune

- Sygefravær 2024 (KRL.dk)
- Norddjurs Kommune: 6.8 % (2024)
- Omegnskommuner: 5.5 % (2024)
- Hele landet: 6.0 % (2024)

Skole- og dagtilbudsområdet 2024: 7 %

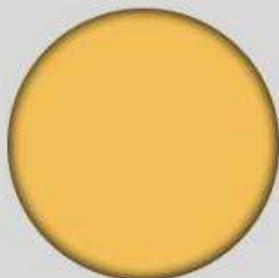
(egne tal, hvor kommunen samlet ligger på 7,2 %)



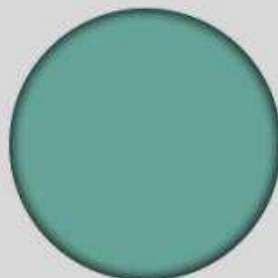
Norddjurs Kommune har det 9. højeste sygefravær blandt Danmarks kommuner

SYGEFRAVÆRSPALETTEN

Få viden om arbejdet med sygefravær og test din egen organisation



Håndtering



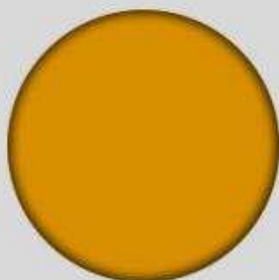
Sygefraværdata



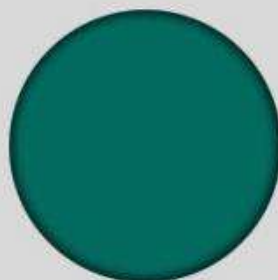
Forebyggelse



Tydelig ledelse



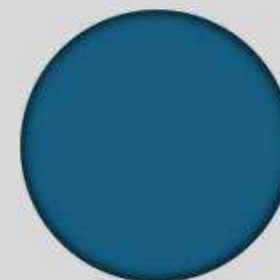
**Organisering og
ejerskab**



**Koordinering
af sygefravær**

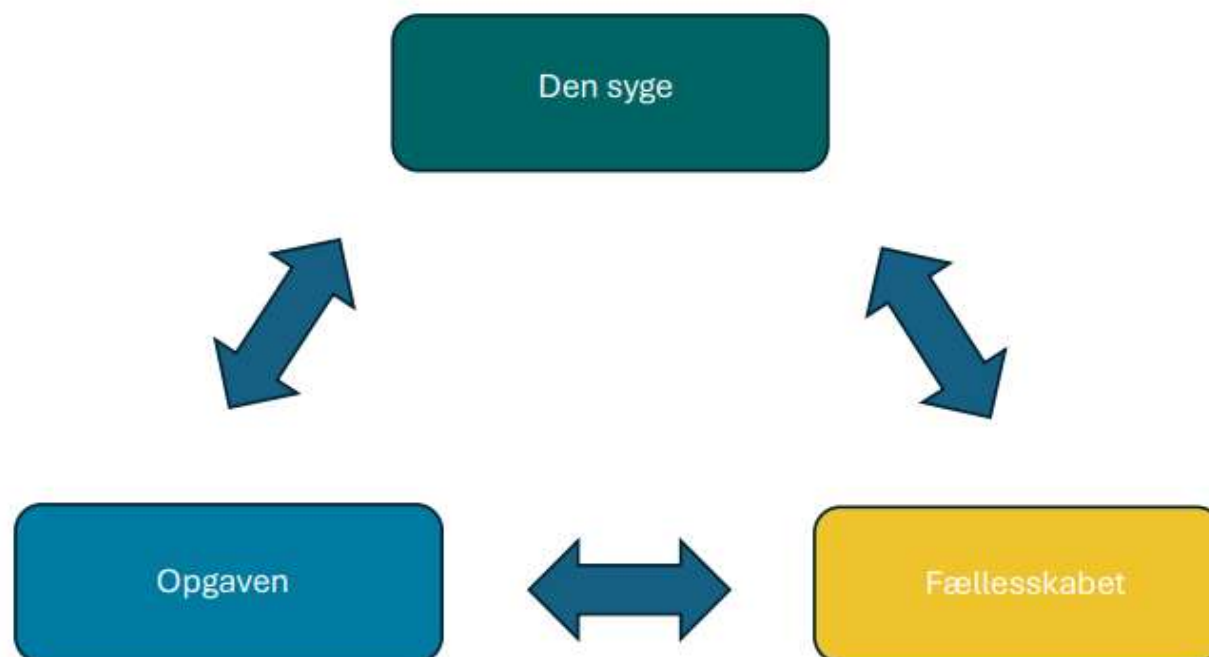


**Kultur for
fravær/nærvær**



**Tilbage til
arbejdet**

Balancetrekanten



Kilde: Human House

Tiltag ved sygefravær

Eksempler



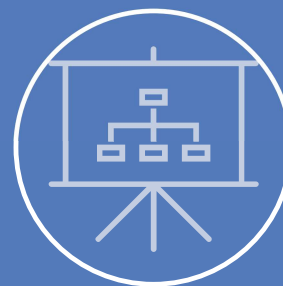
Individrettede indsatser

- Fleksibel arbejdstilpasning, for at mindske presset på den enkelte.
- Mentor/buddystøtte ved tilbagevenden efter sygdom, for at skabe en tryk og støttende overgang



Teammæssige indsatser

- Ugentlige sparrings- eller koordineringsmøder i teamet, for at styrke fælles opgaveløsning og mindske oplevelsen af individuelt arbejdspress.



Ledelsesmæssige indsatser

- "Gå-hjem-samtaler" med sårbare medarbejdere, der giver mulighed for at "læsse af" inden dagen afsluttes
- Fast "trivselsrunde" på personalemøder, hvor pulsen tages på arbejdsglæde og bekymringer



Organisatoriske indsatser

- Synliggør sygefraværspraksis i organisationen, f.eks. kampagne for 1-3-10-modellen
- Understøt ledernes daglige arbejde med sygefravær f.eks. gennem fælles materialer



Hvordan kan Lokale MED-udvalg arbejde med sygefravær?

Fast punkt på dagsorden ved LMU-møder

- Følg løbende op på fraværsdata, trivsel, arbejdsmiljø
- Skab kontinuitet og synlighed i indsatsen for LMU og medarbejdere

Implementering af 1-3-10-modellen

- Drøft lokal forankring og udarbejd retningslinjer
- Følg op på anvendelse og behov for justering af lokale retningslinjer

Gennemgang af APV med fokus på fravær

- Identificér trivselstemaer og belastninger
- Iværksæt konkrete forbedringer (fx pauserum, arbejdstidsplanlægning)

Udarbejdelse af lokal handleplan

- Sæt mål og prioriter indsatser. Fx fokus på onboarding, fastholdelse og støtte ved sygdom

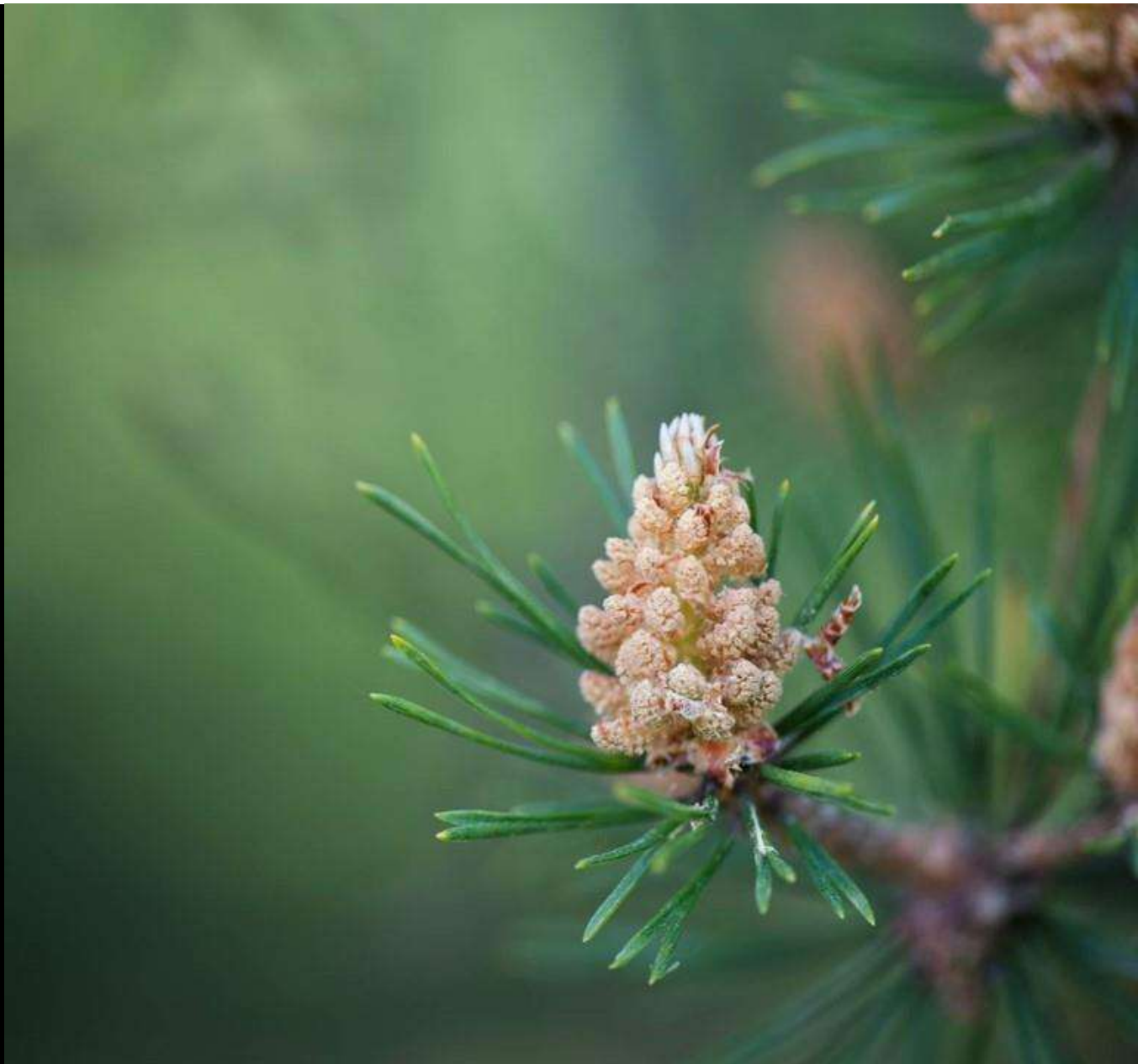
Fælles trivselsaktiviteter

- Fx gåture, morgenmad, trivselsuge. Styrk fællesskab og forebyg fravær

Eksempler

PSYKOLOGISK TRYGHED

v. Trivselskonsulent og cand. psych.
aut. Nanna Hedegaard Dohn





PRÆSENTATIONSTITEL

PLANEN FOR I DAG

FORMÅL: VI SKAL HAVE FÆLLES KENDSKAB

- Rammesætning
- Påstande – dialog i grupper
- Psykologisk tryghed – En fælles forståelse af begrebet.
- De gode råd

Spørgsmål?



PRÆSENTATIONSTITEL

AFTALER FOR SAMVÆR

- Forventningen er: Deltag og bidrag – men det er OK at sige pas
- Venlighed – nænsom feedback
- Værdsættende fokus på læring
- Hjælp til at holde fokus og tid
- Hjælp hinanden
- Vær nysgerrige og stil spørgsmål
- Fortrolighed ?
- Minimer mobiler – tablets – mails

Accept?

DIALOG MED PÅSTANDE

Formål: At få jeres opmærksomhed vækket og rettet mod dagens temaer – få hukommelsen i gang

At få jer i gang med at tale sammen

Info: Lav grupper af 7-9 personer med dem i kender mindst


Tag alle noget at skrive med

Sæt et fælles, eller individuelt kryds på hver påstand og drøft jeres svar

Vær nærværende og deltagende

Hjælp hinanden



- 
- HVAD TÆNKER DU OM JERES DIALOG I GRUPPEN?
 - HVEM TALTE MEST I JERES DIALOG?
 - HVEM TALTE MINDST?
 - HVAD VAR VANSKELIGT AT SIGE I DIALOGEN?
 - HVEM SYNES DU VAR MEST MODIG UNDER JERES DIALOG?
 - HVAD SKAL DER TIL, FOR AT DU FÅR MERE LYST TIL AT DELE DINE TANKER?
 - NÆVN 1-2 KONKRETE TING I KAN GØRE, FOR AT ALLE I GRUPPEN FØLER SIG ENDNU MERE TRYGGE, VED AT FORTÆLLE DET I HAR LYST TIL?

PSYKOLOGISK TRYGHED: MOTIVATION, RAMMESÆTNING OG KOMMUNIKATION

Ingredienser i den psykologiske tryghed – der er tale om et middel – ikke et mål i sig selv.





PRÆSENTATIONSTITEL

DEFINITION:

” ...en oplevelse af, at man føler, det er muligt at sige sin mening og tale om relevante idéer, spørgsmål eller bekymringer. Psykologisk tryghed er til stede, når kollegaer stoler på og respekterer hinanden og de føler sig i stand til – eller ligefrem forpligtet til – at være åbne og ærlige.”

Citat fra Den frygtløse organisation, s. 36. Amy C. Edmonson



Amy Edmondson

Professor of Leadership ved
Harvard Business School

Psykologisk tryghed



Psykologisk tryghed er troen på og forventningen til, at fællesskabet tager nysgerrigt og konstruktivt imod ens ideer, perspektiver, spørgsmål, bekymringer og fejltrin i forbindelse med opgaveløsningen. Psykologisk tryghed er med til at skabe en rummelig og mangfoldig arbejdspladskultur præget af venlighed og empati. En kultur, hvor der inden for en aftalt ramme er plads til prøvehandling og nysgerrighed på andre måder at løse vores opgaver.

Når motivation, ansvarlighed, faglighed og psykologisk tryghed går hånd i hånd, har vi et stærkt fundament for at skabe modige og attraktive arbejdsfællesskaber, hvor læringsperspektiver og innovation sikrer den bedst mulige løsning af kerneopgaven.



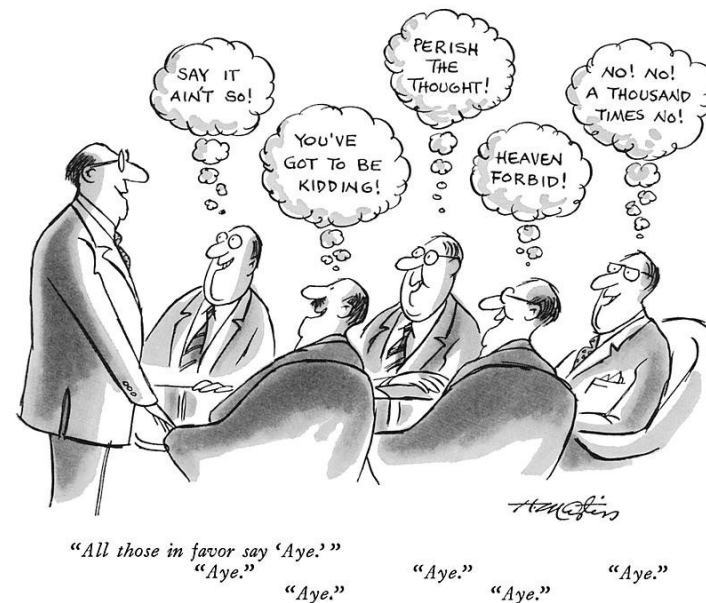
Psykologisk tryghed betyder, at vi:

- er tilgængelige og tilnærmelige for hinanden
- kommunikerer og er i dialog om rammer og gensidige forventninger
- finder læringspotentialer i vores arbejde
- inviterer andre til at bidrage med deres overvejelser, viden og feedback
- indgår i uenighed og konflikter som medspillere og bevarer fokus på at tale respektfuldt med hinanden
- giver hinanden feedback i forhold til målet med opgaven og er i dialog om hvilke handlinger den bedst mulige opgaveløsning kalder på
- møder hinanden med venlighed, støtte og tolerance i inkluderende fællesskaber, hvor vi sammen skaber de bedst mulige resultater.





GOOGLE – DE 5 ELEMENTER TIL EFFEKTIVITET I TEAMS



EFFEKT VED PSYKOLOGISK TRYGHED – SAMMENHÆNGE

Ledere og medarbejdere bliver mere kreative, de ser fejl hurtigere, de finder bedre løsninger, de skaber bedre resultater, de oplever en højere jobtilfredshed, lavere sygefravær, højere fastholdelsesgrad – mere effektivitet.





SELVFREMSTILLING

Psykologisk (u)sikkerhed

Ingen har lyst til at fremstå:

Så vi opfører os således:

Uvidende

Vi stiller ikke spørgsmål

Inkompetent

Vi indrømmer ikke fejl

Påtrængende

Vi deler ikke nye ideer

Negativ

Vi stiller ikke spørgsmålstegn
ved situationen



TÆNK PÅ EN SITUATION, HVOR DU IGNOREREDE DIN
IMPULS TIL AT BIDRAGE/PÅPEGE/UDTRYKKE NOGET
VIGTIGT?

- HVAD GJORDE AT DU TAV? (FRYGT FOR HVEM/HVAD)?
- HVAD KUNNET HAVE GJORT DET MULIGT FOR DIG AT
KOMME TIL UDTRYK?

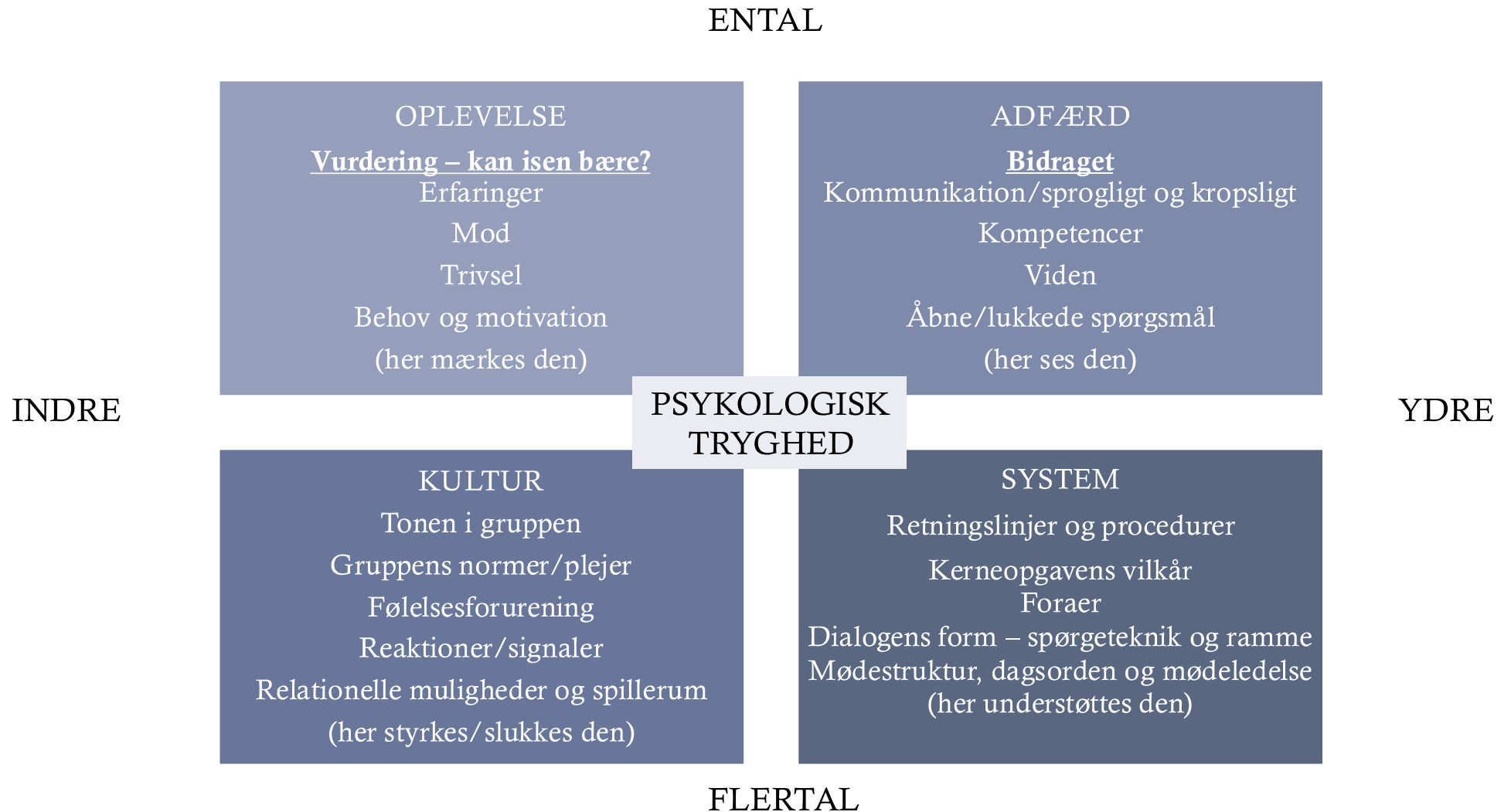
PSYKOLOGISK TRYGHED FOLDET UD

...BETYDNINGEN AF
KOMMUNIKATION OG RAMMER

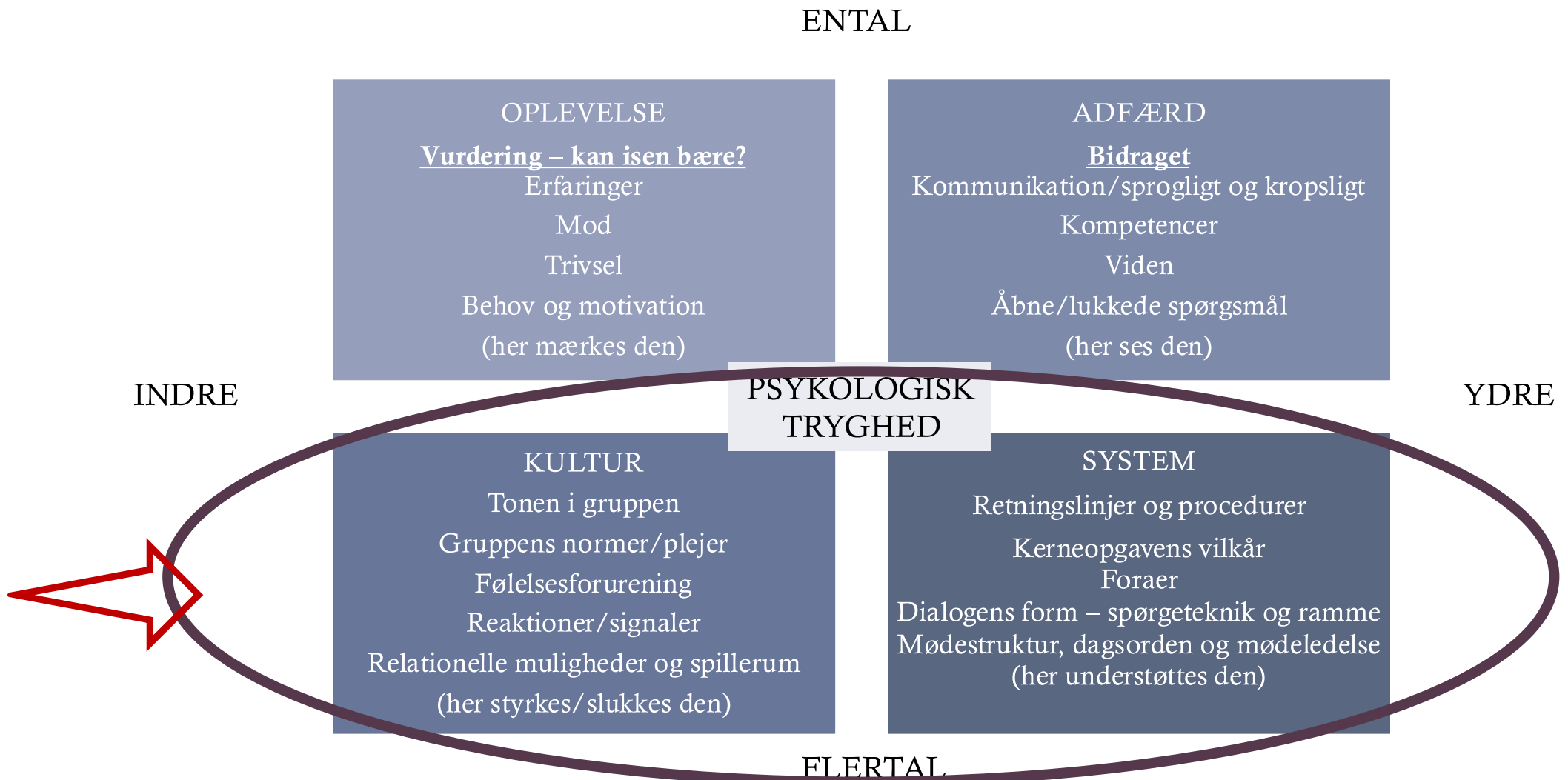
Kvadrantmodellen, Ken Wilber og Tønnesvang.



KVADRANTMODELLEN



KVADRANTMODELLEN





Vi kan alle bidrage til at øge psykologisk tryghed:

- Sætte rammen
- Lytte, før vi taler
- Være eksplicit nysgerrig på andres perspektiver
- Være opmærksom på egne reaktioner
- Vær tydelig i at værdsætte andres input
- Be om og giv feedback – specifikt, konstruktivt og anerkendende
- VENLIGHED

1. Skab rationalet for at bidrage
2. Anerkend din egen fejlbarlighed
3. Modeller nysgerrighed - reager

VIGTIGSTE REDSKAB – I MIN OPTIK

	1 Rammesætning	2 Involvering	3 Hensigtsmæssig reaktion
Ledelses-opgaver:	<p>Rammesæt samarbejdet Afstem forventninger i forhold til usikkerhed, fejl og behovet for at høre alle stemmer.</p> <p>Understreg formålet Sæt fokus på det større formål med vores arbejde og brug det, som motivation for at bidrage – 'speak up', så vi bedre kan opnå vores formål.</p>	<p>Udvis passende ydmyghed Så man kan se og høre, at du som leder ikke foregiver at have svarene på forhånd.</p> <p>Stil spørgsmål og lyt Udvis oprigtig interesse i at høre andre holdninger og input. Tre regler for gode spørgsmål:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Du kender ikke svaret 2. Det er et åbent spørgsmål 3. Du stiller spørgsmålet på en måde, der hjælper den anden dele sin tænkning på en fokuseret måde. <p>Etabler strukturer, fora og guidelines Skab tydelige rammer og instruktioner for drøftelser og gruppearbejde. På den måde bliver det lettere og tryggere for deltagerne at deltage.</p>	<p>Udtryk anerkendelse Den enkelte løber en risiko ved at træde frem. Gør det trygt ved at lytte, anerkende og takke hver gang en deltager deler noget i plenum.</p> <p>Afdramatiser fejl og misforståelse Hvis deltagerne har begået fejl eller misforstået noget, så vær hurtig til at afdramatisere og afstigmatisere situationen. Tilbyd din hjælp, kig fremad og kom videre.</p> <p>Sanktioner klare overtrædelser Man kan ikke sige eller gøre hvad som helst. Overtrædelser udsætter også teamet for risiko.</p>
Udbytte	Fælles forståelse af formål og forventninger.	Tillid til input er velkomne	Fokus på læring og udvikling

Amy C. Edmondson: How fearless organisations succeed

A photograph of a field of tall, golden-brown grasses, possibly a meadow or a field of wildflowers, with a path leading through them. The grasses are dense and have a warm, golden-brown color, suggesting they are in bloom or have dried. The path is a narrow, winding line that leads from the foreground into the distance. The background is a soft, hazy landscape with more grass and a few distant trees under a pale sky.

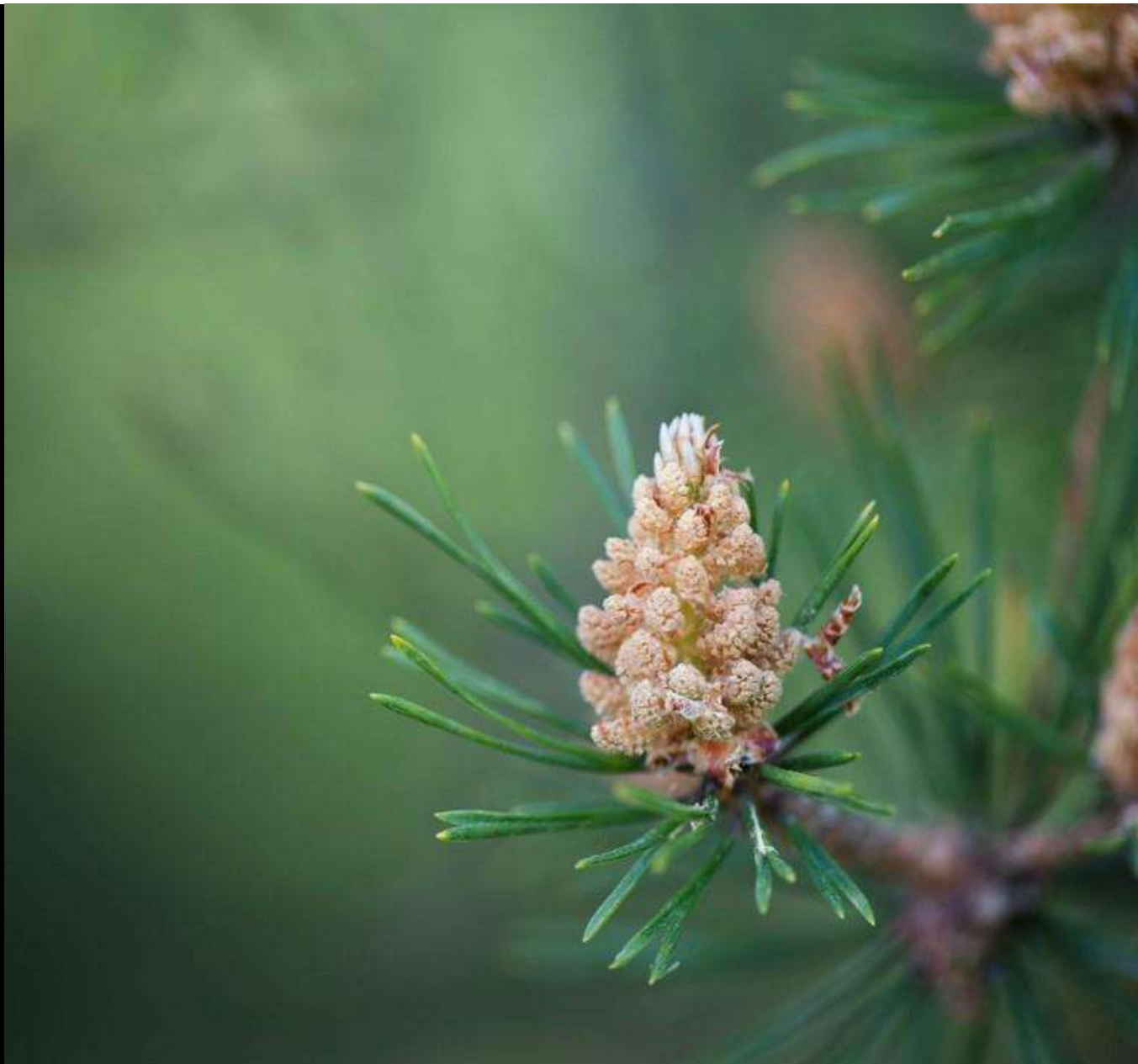
HVILKE MULIGHEDER HAR DU FOR AT BIDRAGE TIL
PSYKOLOGISK TRYGHED – KONKRET?

HVAD KAN DU FÅ ØJE PÅ AT DER ER BEHOV FOR FRA
ANDRE?

TAK

v. Trivselskonsulent og cand.
psych. aut. Nanna Hedegaard
Dohn

nhd@norddjurs.dk



LINKS

Dialogspillet om psykologisk tryghed: [Spil jer til en psykologisk tryk arbejdsplads – lederweb](#)



An aerial photograph of a lush green landscape. The foreground is dominated by a dense forest of tall, dark green trees. To the left, there are several bright green, open fields. In the background, a body of water (likely the ocean) stretches across the horizon under a clear blue sky. On the right side of the horizon, a small cluster of buildings and several tall, white wind turbines are visible. The text "Pause til 14:35" is overlaid in the center of the image.

Pause til 14:35

Anbefalinger fra HU-sygefraværsprojekt

Hovedudvalget sygefraværsprojekt 2024 til forår 2025

Formål: at forbedre forudsætningerne for at øge fremmødet

- Give kommunen ens sprog og fælles redskaber
- Skabe ens vilkår på tværs af kommunen
- Afsluttet ved møde i Hovedudvalget den 27.05.2025

Afsluttet med 17 anbefalinger til videre indsats for at styrke medarbejderfremmødet

Anbefalinger til Hovedudvalget om fremmødet

Anbefalinger fra arbejdsgruppen i HU-Sygefraværsprojektet

1. Fremmøde kultur

En vigtig del af indsatsen mod sygefravær er at skabe en kultur, hvor medarbejderne føler sig trygge og værdsatte. Det anbefales, at der fortsat arbejdes med at styrke den psykologiske tryghed og trivsel på arbejdspladsen gennem dialogkortspil og andre værktøjer, der fremmer åben kommunikation og samarbejde.

2. Personalejura i sygefraværsarbejdet

Når det er relevant, bør der være fokus på personalejura i forbindelse med sygefraværsarbejdet. Dette kan ske gennem korte undervisningsforløb, tværgående sparring mellem afdelinger og fagområder, eller opdateringer på intranettet. Dette sikrer, at alle er opdaterede på de juridiske aspekter af sygefraværshåndtering.

3. Fortsat støtte og tildeling af ressourcer

Det er afgørende at sikre, at lederne og arbejdsmiljøorganisationen har de nødvendige ressourcer og viden til rådighed for effektivt at håndtere sygefravær. Uden tilstrækkelige midler risikerer vi, at sygefraværet stiger, hvilket kan føre til øget belastning på de tilbageværende medarbejdere, lavere produktivitet og højere omkostninger for kommunen. En politisk prioritering af midler vil derfor ikke kun forbedre arbejdsmiljøet, men også sikre bæredygtige arbejdsfællesskaber, øge medarbejdernes trivsel og styrke deres tilknytning. Dette vil skabe en mere effektiv og økonomisk bæredygtig drift. Vi anbefaler derfor, at Hovedudvalget tager stilling til, om de ønsker en fælles indstilling til politisk at allokere yderligere ressourcer i den tværgående HR-funktion til at fortsætte og styrke indsatsen med at øge fremmødet i Norddjurs Kommune. Dette vil i så fald være et spørgsmål til budget 2026.

4. Særskilte implementeringstiltag af nye materialer

For at sikre, at materialet bliver anvendt i praksis, er det nødvendigt med særskilte implementeringstiltag. Dette kan omfatte klare retningslinjer for hvilke tekster der anvendes eller besøg på ledermøder fra personalejura eller sygefraværprojektleder. Formålet er at hjælpe afdelingerne med at skifte fra lokalt producerede materialer til de nye standarder.

5. Undervisning af ledere i OPUS

Vi anbefaler at ledere undervises i OPUS med fokus på håndtering af sygefravær og det tilgængelige materiale i systemet. Dette vil sikre, at de er fortrolige med værktøjerne og kan anvende dem effektivt til at reducere sygefravær og støtte medarbejderne.

6. Redskaber og/eller uddannelse til understøttelse af svære samtaler

I projektet er produceret en del værktøjer til det strategiske arbejde med at øge fremmødet. Det anbefales, at der også fokuseres på at støtte lederne i 1:1 situationen og de svære samtaler. Dette kan omfatte træning i motiverende samtaler, kommunikationsteknikker og konfliktløsning.

7. Dialog i HU om navn for sygefraværssamtaler

Vi anbefaler ligeledes, at Hovedudvalget drøfter det gennemgående navn for sygefraværssamtaler i kommunen. Som eksempel kaldes samtalerne i Favrskov Kommune for Omsorgssamtaler. Formålet er at gøre samtalerne mere trygge for medarbejderne.

8. Dialog i HU om advis frekvens til lederne

Det er vores anbefaling, at Hovedudvalget drøfter, hvornår i sygefraværsløb systemet OPUS automatisk sender adviser til lederne. Vi foreslår følgende tidsplan: 3 dage med påmindelse om opringning jf. 1-3-10 modellen, 10 dage med henvisning til 1-3-10 modellen, 28 dage med henvisning til udarbejdelse af fastholdelsesplan, 2 måneder for at opfordre til fortsat kontakt, 3 måneder med henvisning til muligheds-/varighedserklæring og evt. afskedigelsesprocedure, herefter 1 gang om måneden med henblik på opfølgning og vurdering ift. varighedserklæring og afskedigelsesprocedure.

9. Implementering af 1-3-10-Modellen

Den nye 1-3-10-model for kontakt under sygefravær bør implementeres fuldt ud. Denne model har potentiale til at styrke tilknytningen mellem medarbejder og arbejdsplads under sygefravær og fremme en hurtigere og mere effektiv tilbagevenden til arbejdet.

10. Tilpasning af afsnit om sygefravær i personalepolitikken

Afsnittet om sygefravær i personalepolitikken kan med fordel tilpasses, så den kommunikerer større fokus på trivsel, arbejdsmiljø og bæredygtige arbejdsfællesskaber. Dette kan være med til at skabe tryghed for medarbejderne, og vise en professionel og konsekvent tilgang til arbejdet med sygefravær på tværs af Norddjurs Kommunes arbejdspladser.

11. Evaluerings af behov for materialer

Efter projektets afslutning bør der følges op på, om behovet for lokale redskaber og tilpasninger fortsat eksisterer. Trivselskonsulenten kan inddrages til afdækning af dette på velfærdsområdet. Dette vil sikre, at redskaber og tekster er tilpasset de specifikke behov og udfordringer i de enkelte afdelinger.

12. Fremadrettet fokus på sygefraværsskema

Datagruppen anbefaler, at data bruges aktivt på individ-, enheds- og organisationsniveau for at identificere mønstre og målrettede indsat. Det er vigtigt at fortsætte med at arbejde aktivt med sygefraværsskema for at få indsigt i fraværsmønstre og identificere områder, der kræver opmærksomhed.

13. Større opmærksomhed på tilbud om undervisning i Fraværsportalen

Tilbud om undervisning i Fraværsportalen bør fremhæves og gøres mere synlig for ledere. Dette vil sikre, at alle er bekendte med de tilgængelige værktøjer og kan anvende dem effektivt til at håndtere sygefravær.

14. Sygefraværsskema ved onboarding af ledere

Uddannelsesgruppen understreger vigtigheden af uddannelse i sygefravær i forbindelse med onboarding af ledere. Der bør også være opmærksomhed på uddannelsesbehovet ved udskiftning i MED-organisationen.

15. Styrkelse af fælles sprog og retning

Det er vigtigt at fastholde det fælles sprog og den fælles retning, som er skabt gennem kurserne. Dette sikrer, at alle i arbejdsmiljøorganisationen arbejder mod de samme mål og forstår de samme begreber, hvilket fremmer en sammenhængende indsats med sygefravær.

16. Arbejdet med kultur

En stærk og positiv arbejdspladskultur kan bidrage til at minimere fravær og øge nærvær. Ved at fokusere på kulturarbejde kan vi skabe et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne føler sig værdsatte og motiverede til at møde op på arbejde.

17. Implementering af dialogkort

Dialogkortspillet skal i højere grad implementeres. Det forventes, at TRIO skal spille dialogkortspillet på opfølgningsdagen d. 26. maj, hvor de også modtager et udprintet sæt, som de kan have tilgængeligt lokalt. Vi anbefaler, at dialogkortspillet distribueres til ikke-deltagende enheder efterfølgende.

Udvalgte anbefalinger

Fremmøde kultur

- En vigtig del af indsatsen mod sygefravær er at skabe en kultur, hvor medarbejderne føler sig trygge og værdsatte. Det anbefales, at der fortsat arbejdes med at styrke den psykologiske tryghed og trivsel på arbejdspladsen gennem dialogkortspil og andre værktøjer, der fremmer åben kommunikation og samarbejde.

Redskaber og/eller uddannelse til understøttelse af svære samtaler

- I projektet er produceret en del værktøjer til det strategiske arbejde med at øge fremmødet. Det anbefales, at der også fokuseres på at støtte lederne i 1:1 situationen og de svære samtaler. Dette kan omfatte træning i motiverende samtaler, kommunikationsteknikker og konfliktløsning.

Implementering af 1-3-10-Modellen

- Den nye 1-3-10-model for kontakt under sygefravær bør implementeres fuldt ud. Denne model har potentiale til at styrke tilknytningen mellem medarbejder og arbejdsplads under sygefravær og fremme en hurtigere og mere effektiv tilbagevenden til arbejdet

Styrkelse af fælles sprog og retning

- Det er vigtigt at fastholde det fælles sprog og den fælles retning, som er skabt gennem kurserne. Dette sikrer, at alle i arbejdsmiljøorganisationen arbejder mod de samme mål og forstår de samme begreber, hvilket fremmer en sammenhængende indsats med sygefravær.

Workshop om Anbefalinger fra HU-sygefraværsprojekt



Øvelse 1

Anbefaling	Udfordringer	Muligheder
	Hvad er svært for vores arbejdsplads i forhold til dette?	Hvordan kan dette gavne vores arbejdsplads?
1. Fremmøde kultur		
6. Redskaber og/eller uddannelse til understøttelse af svære samtaler		
9. Implementering af 1-3-10-Modellen		
15. Styrkelse af fælles sprog og retning		

Øvelse 2

- Alle ved bordet sætter tre streger i feltet "anbefaling"(1, 6, 9 eller 15), ud fra hvad de synes er vigtigst og/eller giver den største værdi for arbejdspladsen at arbejde videre med
- I må sætte 3 streger/krydser. I bestemmer selv, om i sætter alle tre ved samme anbefaling, eller fordeler dem.
- I skal IKKE forklare/argumentere for jeres valg
- Den anbefaling der får flest streger, arbejder i videre med i øvelse 3

HUSK at tage øvelsesarket med hjem, så i kan se jeres tanker og prioriteringer senere

Øvelse 3 - arbejdsspørgsmål

Hvordan kan vi som LMU arbejde videre med denne anbefaling?

- Hvordan og hvornår skal anbefalingen med på LMU-møder?
- Hvilke tiltag kan vi iværksætte der understøtter arbejdet med anbefalingen?

Hvem har hvilke roller i det videre arbejde med anbefalingen?

- Hvad er LMU's rolle?
- Hvad er de enkelte medlemmer af LMU's rolle?

Grupperum:

Store Momme: Søren Kanne-skolen

Lille Momme: Djurslandsskolen

Grøn Stue (ved cafeen): Område Grenaa

Klasseværelset, 1. sal: Børneby Nord + evt.
Nørager Børnehave

Resten fordeles i Pavillonsalen.



Opsamling, feedback og
afrunding af dagen

A photograph of a park scene. In the background, there is a wooden building with a sign that reads "CRANTOGLAST". A person is walking in the middle ground. To the right, there is a playground structure with a swing. The foreground is out of focus, showing a person sitting on the ground. The text "Tak for i dag" is overlaid in the center.

Tak for i dag