




Stærke kroppe i stærke arbejdsfællesskaber



Kerneopgaven



Idékatalog - Stærke kroppe i stærke arbejdsfællesskaber
Arbejds miljø København

Juni 2022

Fotos: Hedda Maj Jensen, m.fl.

Design: FJORD Visuel kommunikation

Indhold

Introduktion	4
Hverdagssituationer med fokus på krop og arbejdsfællesskab	6
Møder i middagsstunden	6
Spisesituation	10
På tur	10
Nul-løft-dag	11
Planlægning af børneaktiviteter	12
Forældresamarbejde	13
Information og indflydelse	14
Fokus på faglighed	14
Initiativer til at styrke arbejdsfællesskabet	16
Teoretisk baggrund i SKISA	18
Sådan kan I selv arbejde videre	20
Hvis du vil læse mere	24
Bag om indsatsen	25

Introduktion

”Et godt arbejdsfællesskab har stor betydning for trivslen på arbejdspladsen. Det er desuden vigtigt i et hårdt fysisk arbejde at have fokus på kroppen, så den forbliver stærk og bevægelig. Derfor har vi fokus på arbejdsfællesskaber og kroppen i kerneopgaven

Ulla Krag, leder af Dagplejen i Københavns Kommune



Et stærkt arbejdsfællesskab er kendetegnet ved, at man er sammen om arbejdet, og at både medarbejdere og ledere bidrager med hver deres forskellige roller, ansvar og opgaver.

Vi skal også være fælles om hvordan, vi bruger kroppen i vores arbejde.

Det har dagplejerne og tilsynsførende dagplejepædagoger i Københavns Kommune udviklet ideer til, som du kan læse om i pjecen her.



Idékatalogets opbygning

Første del af idékataloget samler de gode idéer til konkrete handlinger, man kan gøre i hverdagen, som kan bidrage til at styrke arbejdsfællesskabet og fokus på kroppen. Idéer, som dagplejerne i samarbejde med de tilsynsførende dagplejepædagoger, har fundet frem til i forløbet. Idéerne er opdelt i temaer og konkrete situationer.

I anden del af idékataloget finder I metoder, teori og baggrund om både kroppen i kerneopgaven og stærke arbejdsfællesskaber. Til sidst kan I læse lidt om den indsats, som ideerne er udsprunget af.

Hverdagssituationer med fokus på krop og arbejdsfællesskab

Dette afsnit samler dagplejerne og de tilsynsførende dagplejepædagogers gode ideer og tiltag, som kan bidrage til at styrke både arbejdsfællesskabet og holde fokus på kroppen i konkrete hverdagssituationer. Det er således ikke direkte anbefalinger, men dagplejerne og de tilsynsførende dagplejepædagogers bud på gode veje at gå.



Møder i middagsstunden

Det er svært at finde tidspunkter, hvor vi samles som kolleger, og har mulighed for at tale sammen uden at blive forstyrret. Vi vil aftale et fast tidspunkt, hvor vi hver uge holder et fagligt møde. En mulighed er middagsstunden, når børnene sover.

Struktur og dagsorden

Vi ønsker en god struktur for vores møder, og laver derfor en fast dagsorden, så vi altid får talt om det vigtigste. Vi laver et ganske kort referat fra hvert møde, så vi bagefter kan læse, hvad der er blevet drøftet og aftalt. Vi skriver referaterne ind i vores notesbog, så de altid er til at finde.

Tilbageblik og refleksion

Vi vil bruge mødet til at vende ugen, der er gået, og samle op på stort og småt, fx ting der er sket blandt børnene, i forældrekontakten og i vores samarbejde.

Det er vigtigt for os at se på det med faglige nysgerrige øjne: Hvorfor gør vi, som vi gør? Hvordan fungerer det? Er der noget, vi vil gøre anderledes? Hvornår følger vi op på fælles aftaler?



Planlægning

På vores møde vil vi se fremad og planlægge de kommende uger og evt. måneder – både de rent praktiske ting og vores pædagogiske aktiviteter og planer.



Opfølgning på dokumentation og læreplaner

Vi vil gerne benytte vores møder til at følge op på vores dokumentation og arbejde med læreplaner. Vi vil hjælpe hinanden ved fx at dele læreplaner, få inspiration fra vores kolleger samt give hinanden feedback og konkret hjælp med at formulere læreplanerne.



Fælles aftale om kommunikation

Vi sørger for at vælge en ordstyrer på skift, som skal tage styringen ved faglig snak om børn.

Ordstyreren skal sørge for:

- En tidsramme for emnet, der skal tales om
 - Taletid til alle
 - At vi bevarer den gode tone
- At ingen afbryder hinanden, og at man får lov at tale færdigt
 - Sikre tid til, at emnet tales færdigt på et andet tidspunkt, hvis det ikke er afsluttet, eller børn begynder at vågne



Som mødedeltagere kan vi:

- Kommunikere kort og konkret, så vores kommunikation bliver mere præcis
- Lytte aktivt, så man oplever at blive taget alvorligt
 - Tale i "jeg"-sætninger fremfor du-sprog, så vi bliver på egen banehalvdel
- Være nysgerrige på hinanden ved at stille spørgsmål
 - Øve os i den gode kommunikation, og sørge for at skabe rum til fælles refleksion over, hvordan vi taler sammen både med og uden børn



Spisesituation



Vi vil aftale på forhånd hvem, der gør hvad, og hvordan vi sikrer, at børnene er mest muligt selvhjulpne. Fx ved at lade børnene selv:

- Dække bord
- Kravle op og ned fra taburetter og højstole
- Øse op fra skåle og fade
- Hjælpe til med at skubbe service videre til de øvrige børn ved bordet
- Stille eget glas, tallerken og bestik på evt. rullebord

Vi vil have en drøftelse af, om vi har de hjælpemidler, der skal til, for at sikre gode arbejdsstillinger for os selv: fx taburet med hjul

På tur

Vi aftaler på forhånd hvem, der gør hvad, og hvordan vi sikrer, at børnene kan være mest muligt selvhjulpne.

Fx ved at:

- Lade børnene selv kravle op i barne- eller klapvognen. Flere har hjul og stel, som børnene kan kravle/træde op på, så de med støtte selv kan komme op og ned
- Evt. lade børnene bruge en sammenklappelig stige, som kan ligge under vognen
- Borde/bænke-sæt på legepladsen kan også være en hjælp, når barnet skal ned og op fra vognen
- Lade børnene gå selv, mens de holder fast langs siden af vognen.



Nul-løft-dag

For at styrke barnets selvhjulpethed, men i lige så høj grad for at skabe bevidsthed hos os selv om, hvor ofte vi løfter på børnene – herunder løft som egentlig ikke er nødvendige – kan vi aftale en fælles Nul-løft-dag.

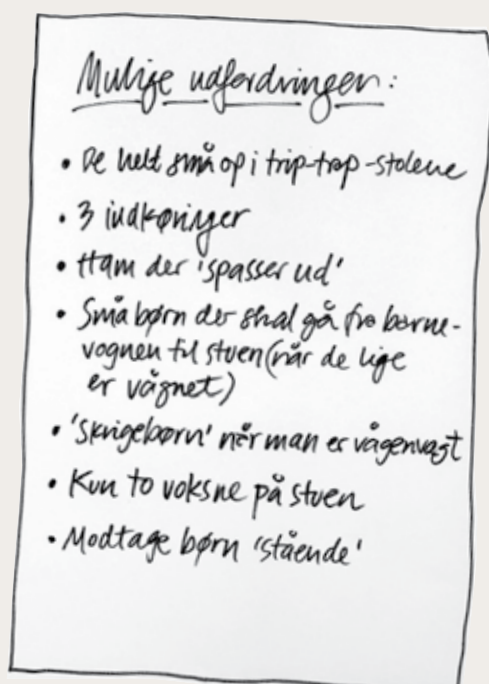
FORBEREDELSE TIL DAGEN

En dag uden løft af børn kræver:

- At vi forbereder os på de udfordringer, der kan opstå, så vi ikke på selve Nul-løft-dagen skal tænke i nye løsninger. Fx hvis et barn skal trøstes, eller ikke vil gå. Hvad gør vi så?
- At vi informerer forældrene, så de ikke undrer sig over, at vi fx ikke modtager barnet i armene eller løfter det op

Nedenfor er eksempel på en liste over mulige udfordringer, som en vuggestue i København har udformet i dagene før deres Nul-løft-dag.

Bagefter drøftede de mulige løsninger, hvis situationen opstod, således at de var forberedt.



REGISTRER HVAD I GØR

Find et stort stykke papir. Her registrerer I situationer, hvor I alligevel endte med et løft, men i lige så høj grad situationer, hvor I ellers ville have løftet, men gjorde noget andet.

Planlægning af børneaktiviteter

Vi vil arbejde med langtidsplanlægning af børneaktiviteter i legestuegruppen og i flerbørnsdagplejen.

Vores bud på god langtidsplanlægning kunne se sådan ud:

- Vi indkalder jævnligt til et fælles planlægningsmøde med alle dagplejere, med deltagelse af den tilsynsførende dagplejerpædagog, i en middagsstund
- Vi laver brainstorm og skriver ned, hvilke aktiviteter der kunne være relevante for hvilke børn ud fra læreplanerne
- Vi vælger en aktivitet fx børneyoga, såning osv.
- Vi aftaler hvilke børn, der skal deltage
- Vi fordeler hvilke 1-2 faste dagplejere, der skal lave aktivitetsforløbet
- Vi afsætter 4 gange i kalenderen til aktiviteten
- Vi laver en brainstorm på, hvilke opgaver der kan laves i aktivitetsforløbet
- Vi laver en brainstorm på, hvilke faglige metoder og grundprincipper, der kan anvendes i aktiviteten
- Hvis der opstår sygdom, fridage eller lign. skal aktiviteten helst bibeholdes og indholdet for aktiviteten fastholdes. Der må være metodefrihed for "afløseren", der kobles på i stedet
- Efter de 4 gange evaluerer vi aktivitetsforløbet på vores fællesmøde i middagsstunden

PLANLÆGNING AF DAGEN

Vi vil holde et kort morgenmøde, hvor vi planlægger dagen efter, hvordan virkeligheden ser ud på selve dagen:

- Struktur for dagen: Hvem gør hvad? Hvem er hvor? Og med hvem hvornår?
- Kommunikation ved ændringer i aftalt struktur: Vi holder en "tjek-in med hinanden-samtale", hvor vi italesætter behov og tjekker ind hos kollegaer.

Forældresamarbejde

KOMMUNIKATION MED FORÆLDRE

Vi oplever somme tider, at kommunikationen og relationen med forældre kan være udfordrende. Det kan fx være, hvis der er sproglige udfordringer, hvis vi oplever, at vi har svært ved at etablere tillid, eller hvis vi bliver mødt af tvivl omkring vores faglige vurderinger.

Vi vil benytte disse gode idéer:

- I flerbørnsdagplejen kan vi skiftes til at tage de svære samtaler
- Invitere en kollega til at give sparring, støtte eller gode råd alt efter behov
- Drøfte problemstillingen med vores tilsynsførende dagplejepædagog

KOMMUNIKATION OMKRING SELVHJULPENHED

Der kan være situationer, hvor vi har svært ved at holde fast i vores aftale om, at vi kun modtager børn siddende. Eller hvor det er svært at få kommunikeret vigtigheden af, at barnet har tøj på, som det selv kan være med til at tage af og på.

Vi vil så forsøge, at:

- Have fokus på barnets læring (selvhjulpethed), når vi taler med forældrene om barnets påklædning
- Lave opslag i god tid til forældrene med gode råd til årstidens påklædning. Evt. foreslå forældrene at se: "*Så lad dog barnet gøre det selv*" (Lad dog barnet... gøre... - DTLAA, dagtilbudslederne i Aarhus | Facebook)

FÆLLES PÆDAGOGISK TILGANG

Vi gør os umage med at afstemme og have en fælles tilgang til hvordan, vi tager imod barn (og forældre), når de afleverer og henter.

- Vi aftaler klare roller og ansvar: hvem gør hvad – og hvornår?
- Hvordan kommunikerer vi det ud? Fx velkomstpjece, ved første besøg eller/og på hjemmesiden
- Vi inviterer til fælles forældrekafe

AULA

Vi vil have en klar forventningsafstemning med forældre om hvordan, vi bruger AULA. Det kunne eksempelvis være ved syge-, ferie- og raskmeldinger.



Information og indflydelse

DELTA I DET STORE FÆLLESSKAB

Dagplejen er en stor organisation, hvor beslutningsprocesser somme tider kan virke langt væk fra vores hverdag. Vi vil have mere fokus på aktivt at søge information og medindflydelse.

Det kan fx være ved at:

- Tale med vores tillidsrepræsentanter, deltage i møder med dem, og evt. bede dem bringe emner op til drøftelse i kvartet og LokalMED
- Stille spørgsmål direkte til ledelsen, eller til de tilsynsførende pædagoger, når vi har brug for information og afklaringer
- Følge med i dagsordener til kvartetmøder, og selv bringe emner op til drøftelse.

Fokus på faglighed

Vi er blevet opmærksomme på, at vi kan have behov for at sætte endnu mere konkret fokus på vores faglighed. Det kan vi fx gøre ved at:

- Stille gode spørgsmål til hinanden i konkrete situationer – fx: hvordan kan det være, at du...?
- Folde konkrete situationer ud i forbindelse med vores møder, hvor vi går mere i dybden og sætter ord på, hvorfor vi handler, som vi gør, samt sætter ord på vores overvejelser i og efter konkrete situationer
- Følge løbende op på vores fælles pædagogiske aftaler og standarder
- Drøfte vores faglige holdninger og forskelligheder

Morgensparring

Hvis der ikke er kommet børn om morgenen, er det muligt at tage fat i en kollega og sætte fokus på et fagligt emne.

Vi kan fx skiftes til at spørge og svare på; "hvad optager dig fagligt for tiden?", "Hvad synes du udfordrer dig fagligt for tiden?" osv.

Læreplaner

Vi kan have brug for at få mere struktur på at få lavet læreplaner. Det kan vi fx gøre ved at:

- Sparre om læreplaner og dele viden om læreplaner, som vedrører flere børn
- Sætte os som mål, at vi sammen laver en plan hver 6. uge
- Sætte det som fast punkt på dagsordenen til vores ugentlige møder, og afstemme med vores tilsynsførende dagplejepædagog.

Evalueringspraksis

Vi er gode til løbende at sætte forskellige faglige initiativer i gang omkring børnene. Vi kan med fordel bruge middagsstunden til at følge op på vores prøvehandlinger og undersøge hvordan, det går med at følge fælles retning og aftaler i forhold til børnene. Vi sætter en dato på opfølgningen, så vi husker det. Vi kan bruge denne praksis:

- Finde en fælles retning i forhold til ændringer hos et barn
- Tjekke op på virkningen - hvordan reagerer barnet, når vi laver denne handling
- Sætte tid af til at afprøve ændringerne
- Følge op en konkret dato

Initiativer til at styrke arbejdsfællesskabet



- Øve brugen af aula og andre it-systemer, fx indkøb og madbestilling
- Søge information og indflydelse hos ledelsen, tilsynsførende og gennem TR og MED-systemet
- Mødes på kryds og tværs i dagplejen ved at invitere andre (fx nye dagplejere, basisgrupper eller dagplejer i vores nærområde)
- Netværksgrupper eller "praktikbesøg" hos hinanden

- Sparre med hinanden om læreplaner og dokumentation
- Dyrke "ugens faglige fokuspunkt" fx ud fra handleplanstræet og skrive ind i læreplanerne
- Praktisere faglig nysgerrighed og feedback
- Tid til faglig sparring på møder
- Faglig sparring, hvis der er ingen eller få børn, morgen eller eftermiddag
- Sparring og rotation ved svært forældre-samarbejde
- Samle pædagogiske aktiviteter i en idé-bog
- Dele faglige overleveringer/refleksioner mellem gæstedagplejer og øvrig dagplejer

Ker
opg

Modellen herunder beskriver et udpluk af de forskellige initiativer og handlinger, som dagplejerne og de tilsynsførende dagplejepædagoger har valgt at arbejde videre med for at styrke deres arbejdsfællesskab. De forskellige ideer og forslag er kategoriseret ud fra arbejdsfællesskabsmodellen i København Kommune.



- **Planlæg på kort og lang sigt, fx madpakker, aktiviteter, tage højde for planlagt fravær)**
 - **Årshjul til at skabe overblik over aktiviteter og traditioner**
 - **Korte "tjek in-samtaler" el. "morgentavlemøde" med kollegaer, hvor vi forventningsafstemmer og justerer aftaler og planer**
 - **Mødestruktur (hvilke møder og dagsorden/struktur på møderne, tjek ind og tjek ud på møder, tovholder)**
 - **Struktur på dagens rytmer, rutiner og arbejdsgange**
 - **Forventningsafstemninger ved forandringer, fx nyt personale, ny tilsynsførende m.m.**
 - **Vikarbog, som gør det nemt at træde ind i det pædagogiske og praktiske arbejde**
 - **Nedskrive spilleregler/samarbejdsaftaler ift. konkrete aftaler: taletid til alle, god tone, alle lytter, holde tiden osv.**
 - **Have "Walk and talk-1:1" mellem tilsynsførende og dagplejere**
 - **Skabe tid til at lære hinanden at kende**
 - **Prioritere sociale arrangementer sammen**

Teoretisk baggrund i SKISA



Hvad er kroppen i kerneopgaven?

Indsatsen tager udgangspunkt i forskningsprojektet "Kroppen i kerneopgaven", som er blevet til i et samarbejde mellem Arbejdsmiljø København og Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA). Resultaterne viste bl.a. et reduceret sygefravær, hvor årsagen skyldtes muskel-skeletbesvær, med gennemsnitligt 0,44 dage pr. måned pr. medarbejder i de vuggestuer, som indgik i projektet.

Formålet med indsatsen var, ligesom i SKISA, at styrke udviklingen af børnenes selvhjulpethed og motorik samt reducere medarbejdernes oplevelser af fysisk belastning. Det skete bl.a. ved at inddrage medarbejderne.

Hvad er et arbejdsfællesskab?

Et arbejdsfællesskab defineres som *"en gruppe af mennesker, der er gensidigt afhængige af hinanden for at lykkes med den fælles opgave"*.

Modellen her giver et bud på, hvordan vi kan arbejde med arbejdsfællesskabet i praksis.



Modellen har kerneopgaven i midten, som er det, vi som ansatte er sat i verden for at løse, når vi møder ind på arbejdet.

Modellen består derudover af fire forskellige elementer, der tilsammen udgør det stærke arbejdsfællesskab. I ethvert arbejdsfællesskab vil der være elementer af alle fire dele. Alle dele er nødvendige for at lykkes med kerneopgaven, og de kan være mere eller mindre stærke og effektive. Et problem opstået et sted, skal ofte løses et andet sted i modellen.

DET ORGANISATORISKE ARBEJDSFÆLLESSKAB

Det organisatoriske arbejdsfællesskab udgør den store organisation - det store "Vi" i BUF, dagplejen eller gruppen. Det er sammenhængskraften. Når det organisatoriske arbejdsfællesskab er stærkt, ved de ansatte, hvad de andre laver, og hvad, der binder hele organisationen sammen - både opadtil og udadtil.

DET OPGAVERETTEDE ARBEJDSFÆLLESSKAB

Det opgaverettede arbejdsfællesskab er der, hvor kerneopgaven bliver leveret, og hvor vi samarbejder om at løse de daglige opgaver. Det er forskellen, vi skaber, for børnene. Det handler om, hvordan vi giver børnene bedst mulig kvalitet indenfor de givne rammer.

DET FAGLIGE ARBEJDSFÆLLESSKAB

Det faglige arbejdsfællesskab, også kaldet det professionelle vi, er der, hvor vi trækker os tilbage, og drøfter en case eller opgave for at reflektere over vores praksis. Vi drager læring ud af en sag eller situation, som kan styrke vores faglighed og opgaveløsning. Her tager vi stilling til, hvornår vi skal have fælles faglige standarder, og hvornår vi har metodefrihed.

DET KOLLEGIALE ARBEJDSFÆLLESSKAB

Det kollegiale arbejdsfællesskab handler om at kende hinanden som personer, og at opbygge tillid og psykologisk tryghed, som gør, at vi oplever at høre til. Tilhørsforhold er et grundlæggende menneskeligt behov, det er ofte den vigtigste kilde til trivsel og kan være et værn mod belastninger og arbejdsrelateret stress.

Sådan kan I selv arbejde videre -

En metode til at få pædagogik og ergonomi til at gå hånd i hånd



I **dette afsnit** kan I få overblik over, hvor på kroppen I mærker jeres arbejde. Og hvordan I kan gøre noget ved det.

Afsæt et personalemøde, hvor I sætter fokus på ergonomi og selvhjulpenhed. Lad Trio/arbejdsmiljøgruppen – eller en konsulent fra Arbejdsmiljø København facilitere processen, og aftal på mødet hvornår og hvordan, I vil samle op på handlingsplanerne.

I kan finde alle materialer på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside: www.amk.kk.dk, hvorfra de kan printes.

TRIN 1

- Få overblik over mulige gener i kroppen

Start med at få et overblik over, hvor på kroppen, I mærker jeres arbejde.

Det gør I ved at tegne omridset af en krop på en tavle/flip-over, og så sætte kryds alle de steder, hvor I mærker belastningen.

Husk at sætte kryds, selvom der allerede er sat et kryds af jeres kolleger i forvejen.



TRIN 4

- Vi får den størst gavnlige effekt, hvis vi får løst ...

Sæt de enkelte emner op på en væg. Nu skal I prioritere, hvilke der er vigtigst for jer at arbejde videre med. Det gør I ved, at alle sætter en streg (i alt tre streger) ud fra de tre emner, som I vurderer, vil have den størst gavnlige effekt på jeres gener, hvis de blev løst.

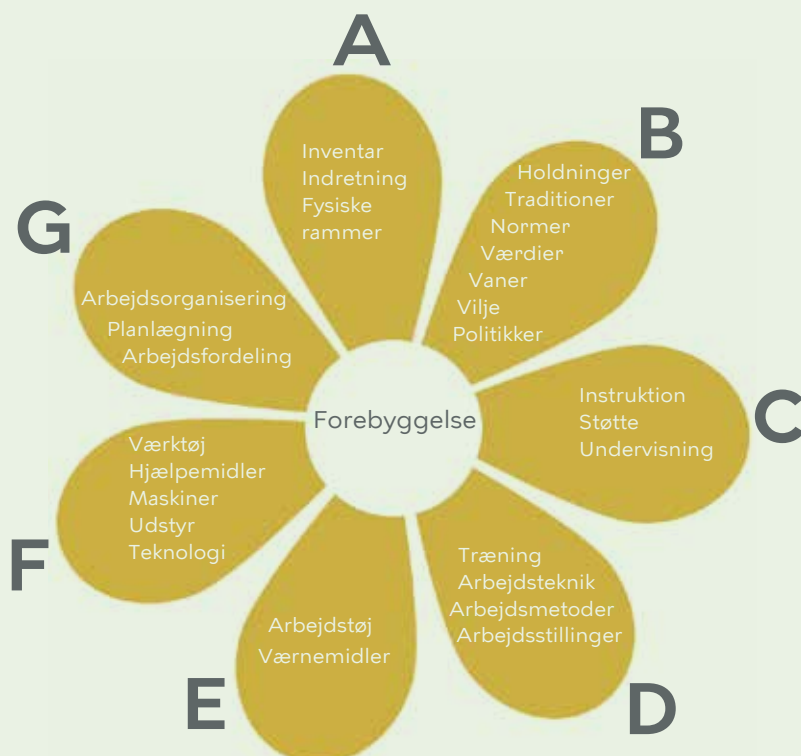
De emner, der har fået flest stemmer, er dem, I arbejder videre med. Fordel jer i grupper med hver et af de udvalgte 3-4 emner.

Bland jer gerne, så I er nogle fra hver stue i de enkelte grupper.

TRIN 5

- Forebyggelse hele vejen rundt - sådan gør I

Forebyggelsesblomsten - et værktøj til at komme hele vejen rundt om et givent problem og med barnets selvhjulpenhed i fokus. Drøft i grupperne, hvilke ideer I kunne have til at øge børnenes selvhjulpenhed og motoriske udvikling og/eller forebygge fysiske belastninger hos jer selv i forhold til de forskellige blade på blomsten.



Læs mere om Forebyggelsesblomsten på www.amk.kk.dk

TRIN 6

- Fastholdelse af ideer - handlingsplan

Til sidst sætter I jer sammen stuevis og laver aftaler om, hvad I vil arbejde med på jeres stue. Udfyld en handlingsplan, så I får aftalt, hvem der skal gøre hvad og hvornår.

Se et eksempel på en handlingsplan nedenfor.

I kan printe en handlingsplan på Arbejdsmiljø Københavns hjemmeside:
www.amk.kk.dk

TRIN 7

- Opfølgning på handlingsplan

Aftal også hvordan og hvornår, I vil følge op på, om det lykkes at føre jeres ideer ud i hverdagen. Brug et opfølgningsskema.

I kan finde et opfølgningsskema på: www.amk.kk.dk

Vil du læse mere

1. KROPPEN I KERNEOPGAVEN

Læs mere om Arbejdsmiljø Københavns tilgang til kroppen i kerneopgaven og hent idékataloget udarbejdet på baggrund af et forskningsprojekt med NFA. Hent også metoden, som er anvendt i SKISA her:

www.amk.kk.dk/kroppen-i-kerneopgaven

2. ARBEJDSMILJØ KØBENHAVNS METODEKATALOG OM ARBEJDSFÆLLESSKAB

Læs mere om Arbejdsmiljø Københavns tilgang til Stærke Arbejdsfællesskaber, og hent metodekataloget om Stærke Arbejdsfællesskaber. Hent også metoden (metode 1) som er anvendt i SKISA her:

www.amk.kk.dk/staerke-arbejdsfaellesskaber



Bag om indsatsen

Idékataloget er en samling af idéer og initiativer, som er fremkommet i indsatsen Stærke Kroppe i Stærke Arbejdsfællesskaber (SKISA) i dagplejen i Københavns Kommune. Indsatsen er gennemført fra 2020 til 2022 og finansieret af puljemidler fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR).

Formålet med idékataloget er at give inspiration til hvordan, I kan arbejde med at styrke arbejdsfællesskabet og kroppen i kerneopgaven. I Københavns Kommune såvel som på andre offentlige og private arbejdspladser inden for målgruppen.

FORMÅLET MED INDSATSEN I DAGPLEJEN

Formålet med indsatsen i dagplejen har været at styrke og systematisere det forebyggende sygefraværs- og arbejdsmiljøarbejde i en samlet indsats. Den samlede indsats består af 3 indsatser:

- En forebyggende indsats med fokus på kroppen i kerneopgaven, der nedsætter fysisk nedslidning i Dagplejen (for den kommunale dagpleje)
- En forebyggende indsats, som styrker det psykiske arbejdsmiljø med fokus på arbejdsfællesskaberne omkring kerneopgaven (for både den kommunale dagpleje og for flerbørnsdagplejerne)
- En mindre forebyggende indsats i forhold til at styrke de tilsynsførende dagplejepædagogers organisatoriske rolle, ansvar og opgave.

HVEM HAR VÆRET MED I INDSATSEN?

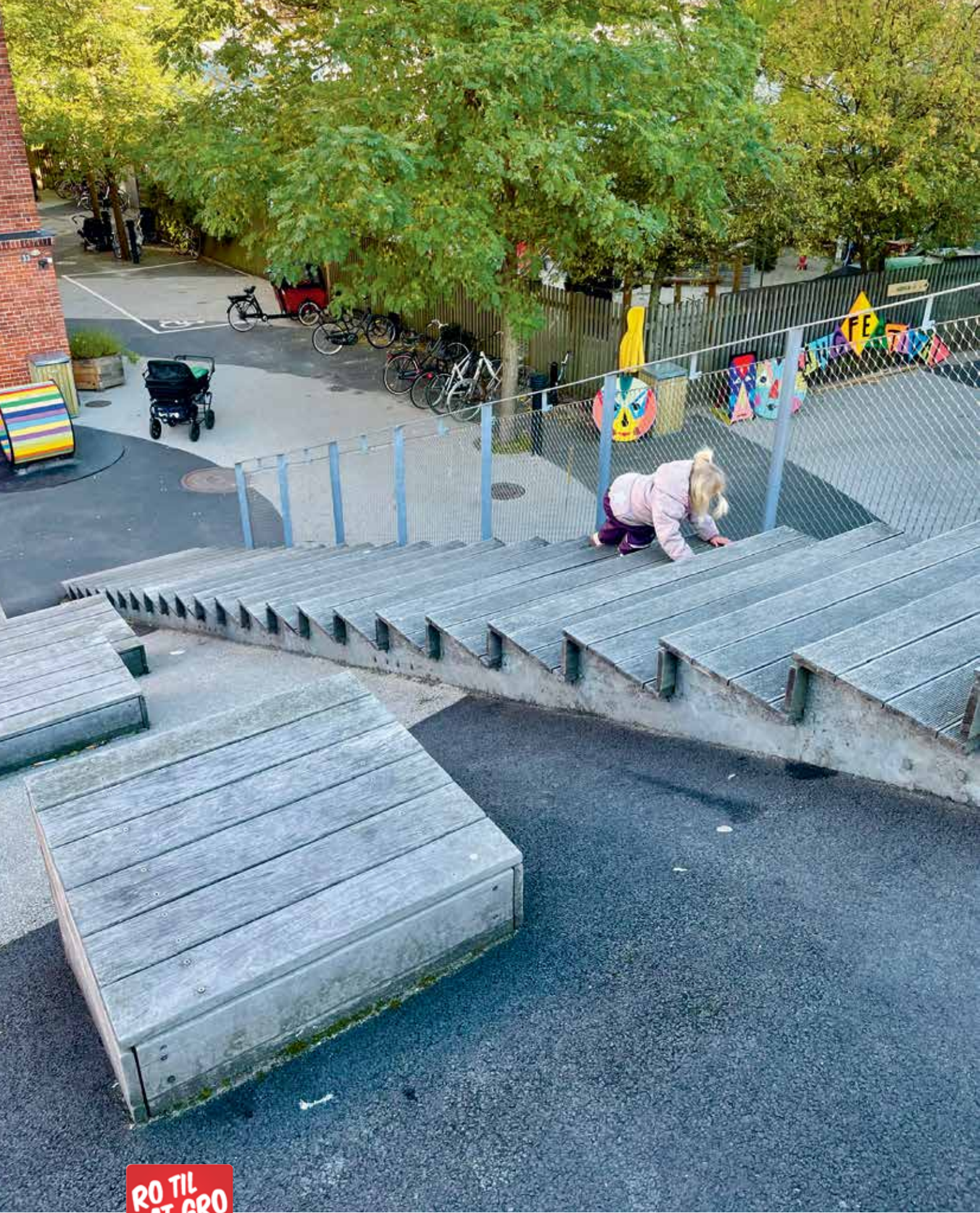
Indsatsen har samlet berørt 170 dagplejere (hvoraf ca. 80 er ansat i den kommunale dagpleje og knap 90 er ansat i flerbørnsdagplejen), dagplejens kontorchef, dagplejens leder, 2 souschefer og 16 dagplejepædagoger.

HVAD HAR INDSATSEN BESTÅET AF?

Arbejdsmiljø København (AMK) har faciliteret 40 workshops omhandlende stærke arbejdsfællesskaber i både flerbørnshusene og legestuegrupperne. AMK har faciliteret 5 workshops omhandlende kroppen i kerneopgaven med legestuegrupperne og efterfølgende 23 opfølgende møder.

RAMMERNE FOR INDSATSEN

Ideer og handlinger til at styrke arbejdsfællesskabet og sætte fokus på kroppen, er sat i verden på forskellige workshops. Størstedelen af disse workshops er afviklet under møder i middagsstunden, mens der er ført tilsyn med børnene.



**ARBEJDSMILJØ
KØBENHAVN**

Enghavevej 82
2450 København SV

Tlf. 3366 5766
amk@amk.kk.dk

www.amk.kk.dk