

TRIO-indkald uge 10 2024

“Markant medarbejder- indflydelse”

Hvad kommer det til at betyde
for TRIOens arbejde?
Mere travlt – eller mindre?

Charlotte Larsen **MONDAYS**



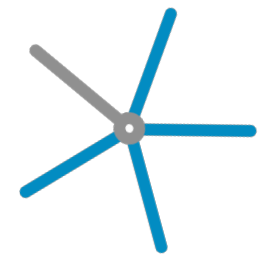
efterår 2021 – forår 2024

LFS udvikler nyt, sammenhængende materiale til TRIOerne

RAF TRIOs opgavebeskrivelse



TRIO-US TRIOs årlige udviklingssamtale, med indikatorer på kvalitet i TRIO-arbejde



TRIO-tools Værktøjer til høj kvalitet i TRIO-arbejdet



Hvad forventes

vi kan gøre

i

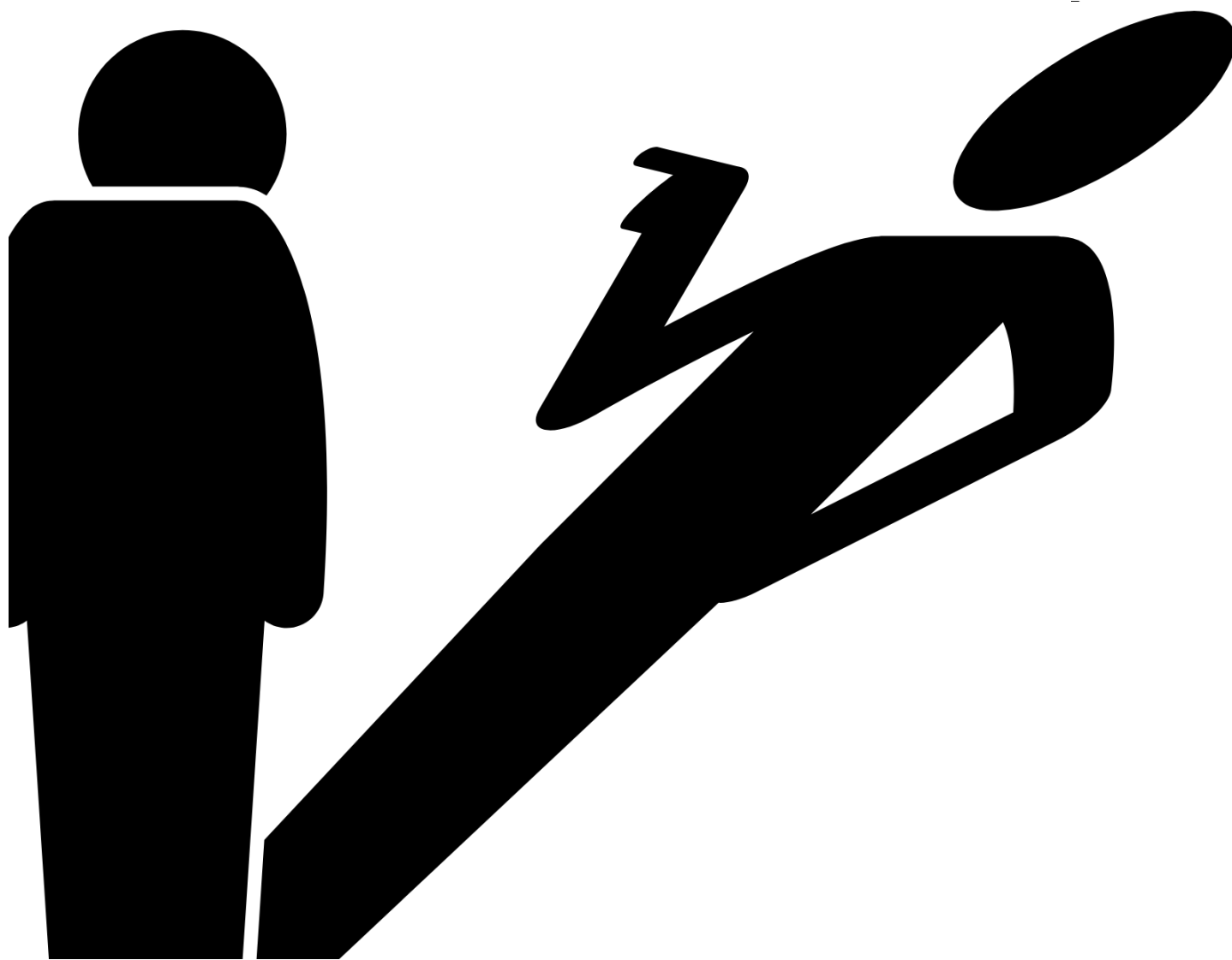
TRIO -

tools

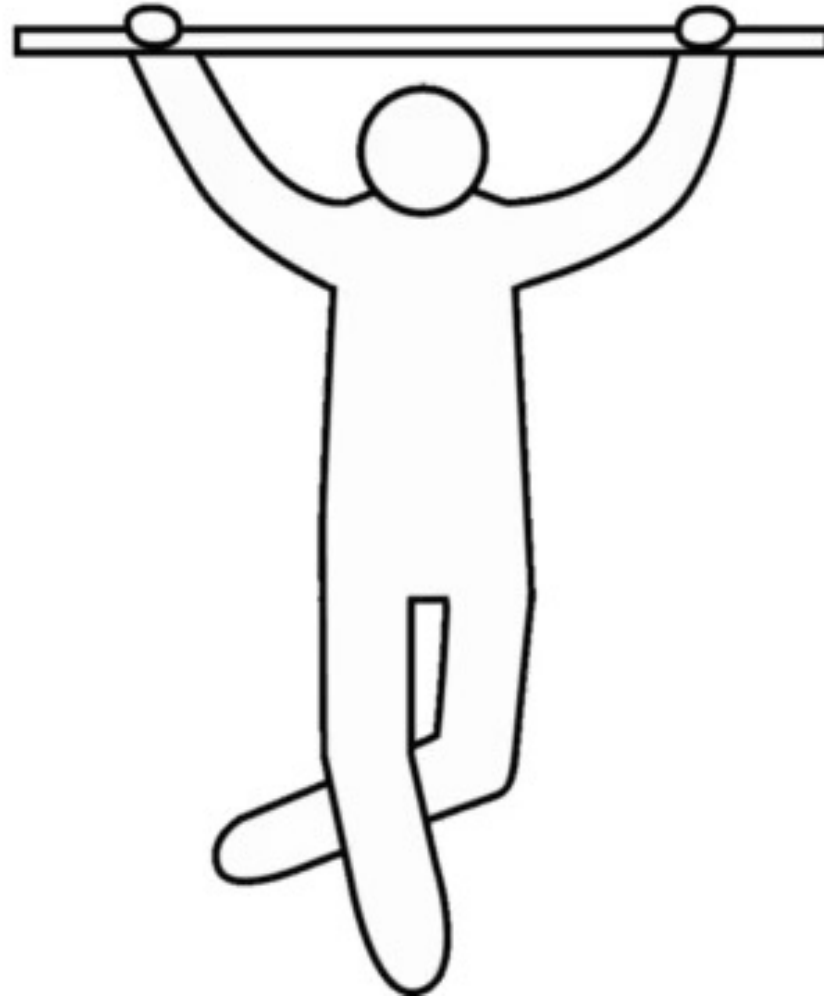
08

*Vi er
blevet
klogere*









Det er ikke en viden.
Det er en *praksis*.

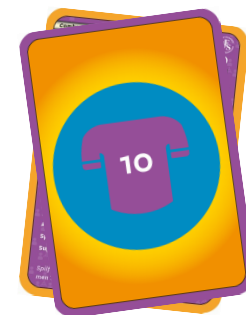
Del 1 Det indre styresystem

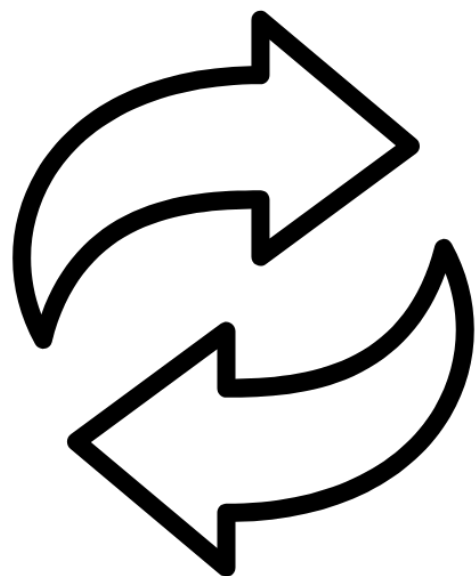
10.00-10.15 PAUSE

Del 2 Samlede TRIO-tools

11.00-11.15 PAUSE

Del 3 TRIO-profil *Spilfordeleren*





slido



Del 1:3

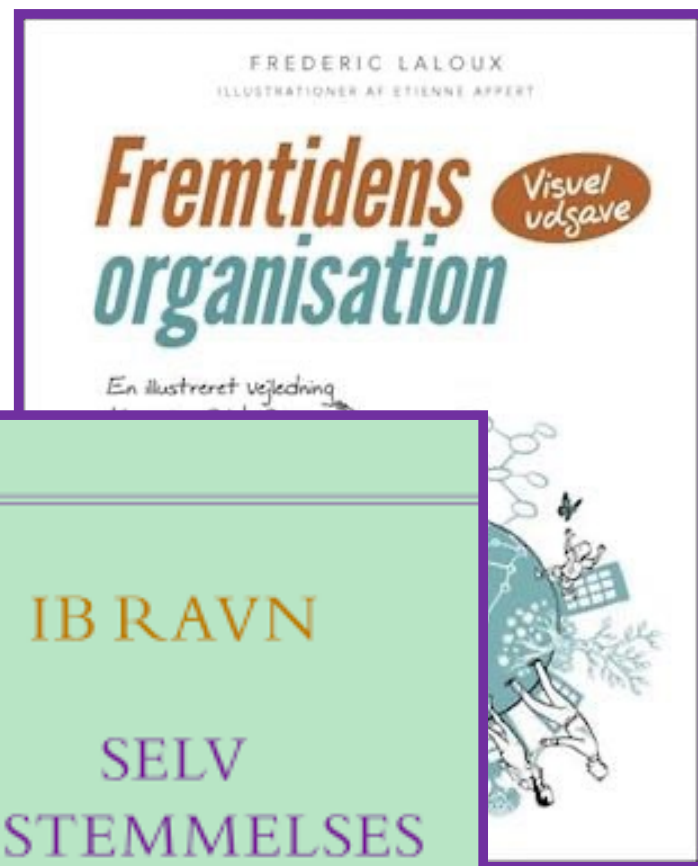
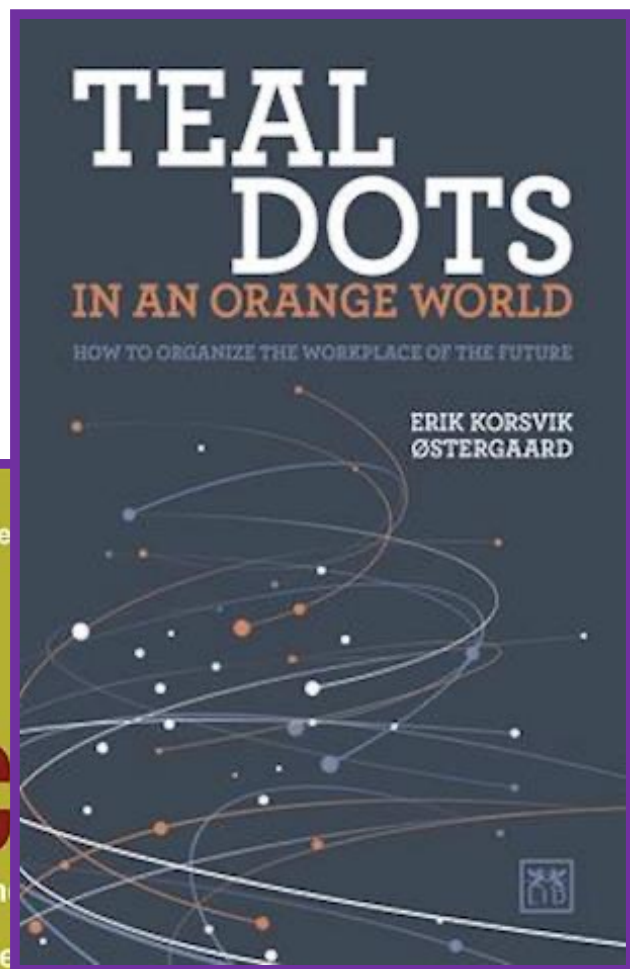


Det indre styresystemet

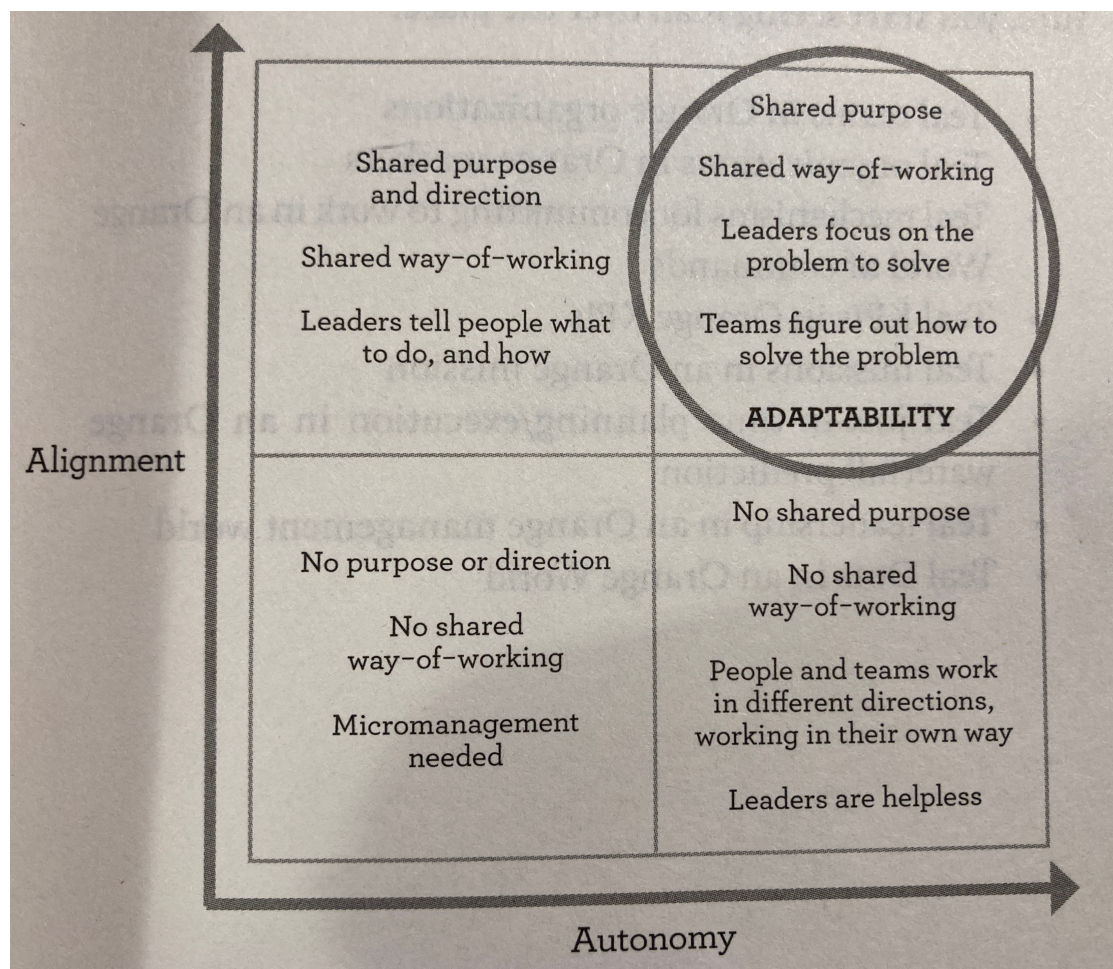
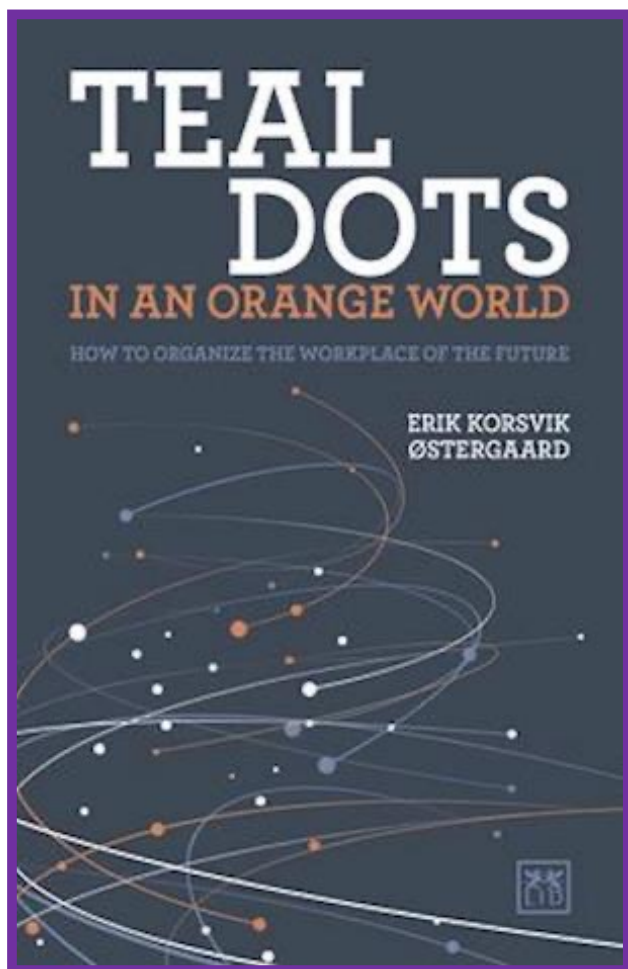
“Markant indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og organisering”

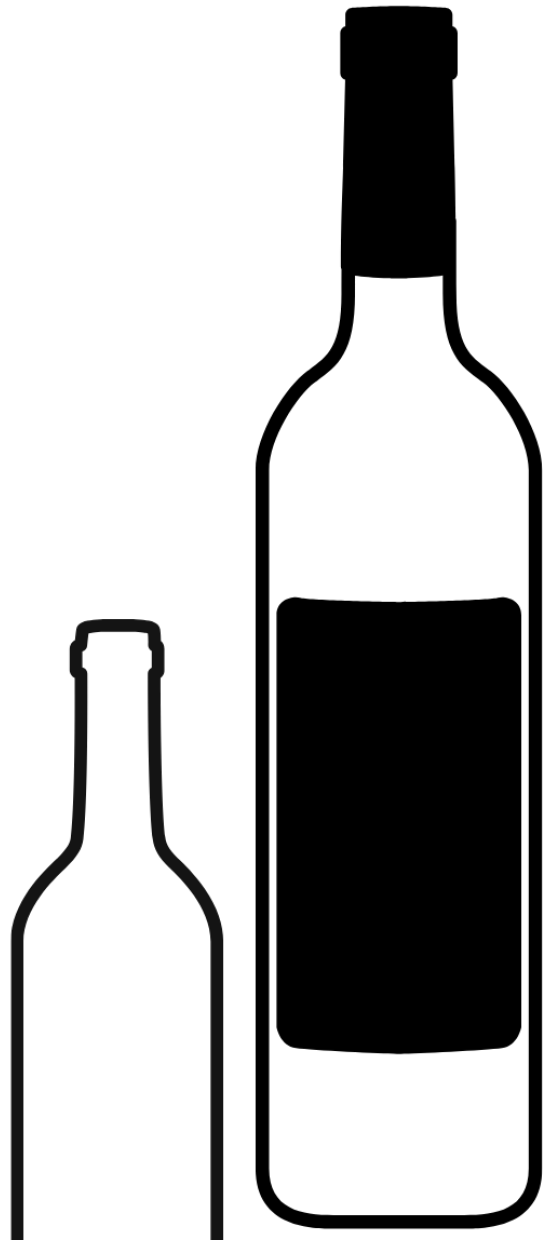
Hvad betyder det for TRIOens opgave?
Får TRIOen mere travlt – eller mindre?

Og hvad med selvforståelsen?
Er TRIO stadig den samme?



En ny samlivs- og samarbejdsform









TRIO for fællesskabet



OS

styresystemet

Adfærd

: **Adfærd** eller **opførsel** henfører til et [objekt](#) eller en [organismes aktioner](#) eller [reaktioner](#), sædvanligvis i [relation](#) med [omgivelserne](#)/ [miljøet](#).

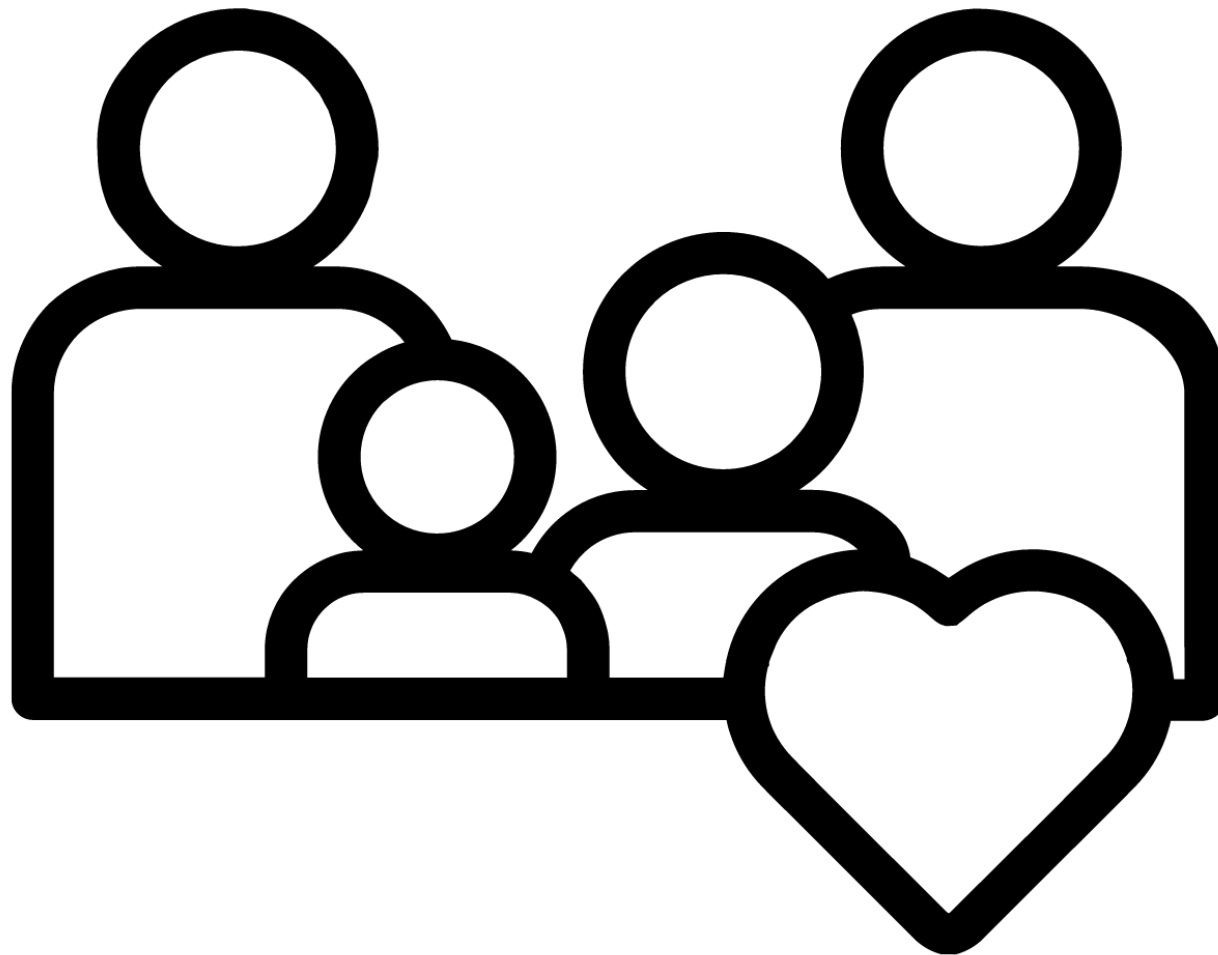
I samfundsmæssig henseende angiver ordet en persons måde at være på;

handlemåde; ydre optræden

(wiki)



**Hvis jeres TRIO var en familiekarakter,
hvad ville det så være for en?**



Den vidende far





Den servicerende mor

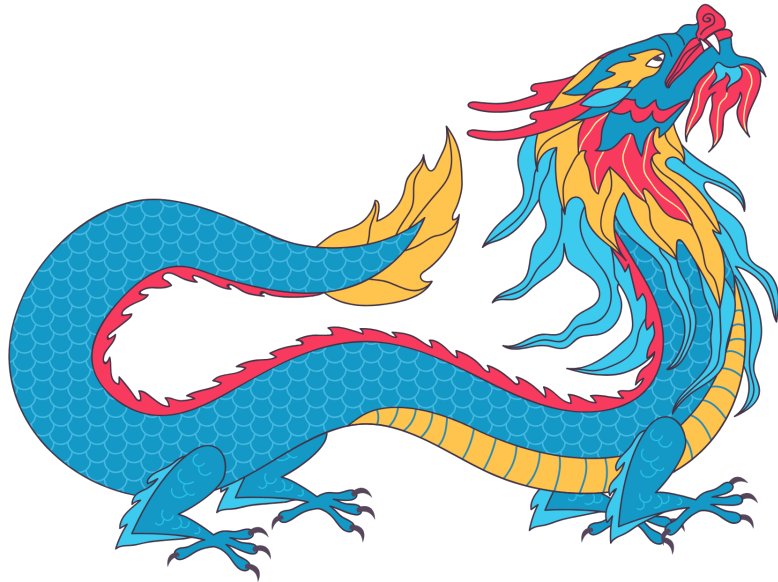


Den bossy storesøster

Den søde lillebror



Den vidende far



Den søde lillebror



Den servicerende mor



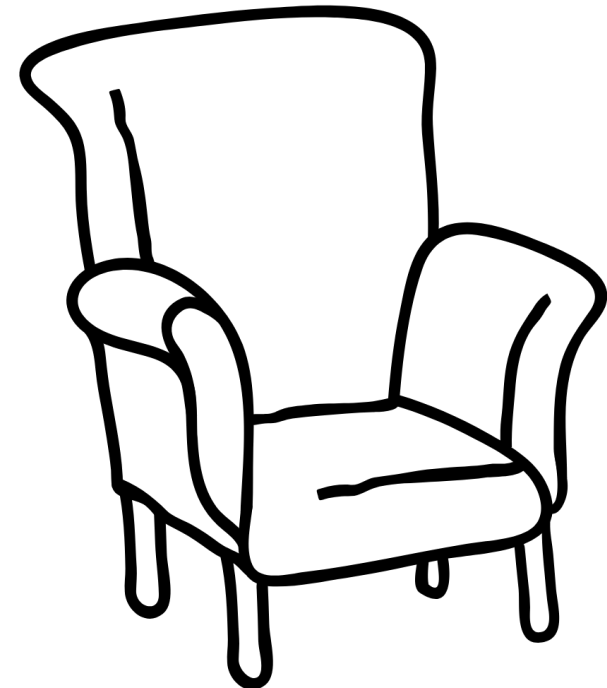
Den bossy storesøster



Medarbejderinddragelsens udvikling

Jans historiske 5 minutter:

3 paradigmer



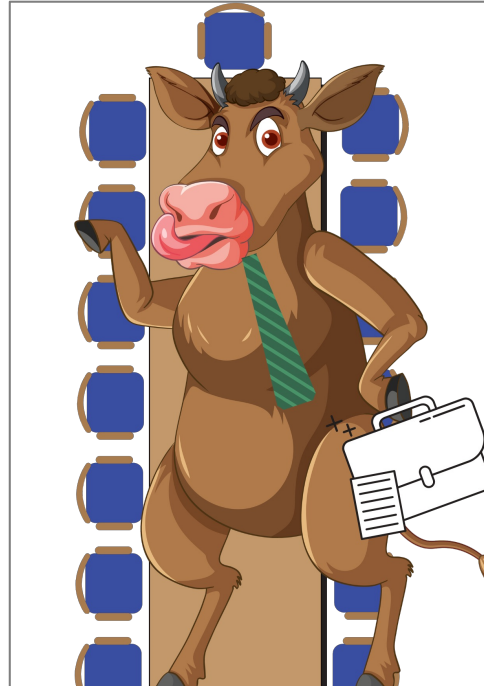
Første generation
Vagthunden



Tredje generation
Spilfordeleren



Anden generation
Forhandleren



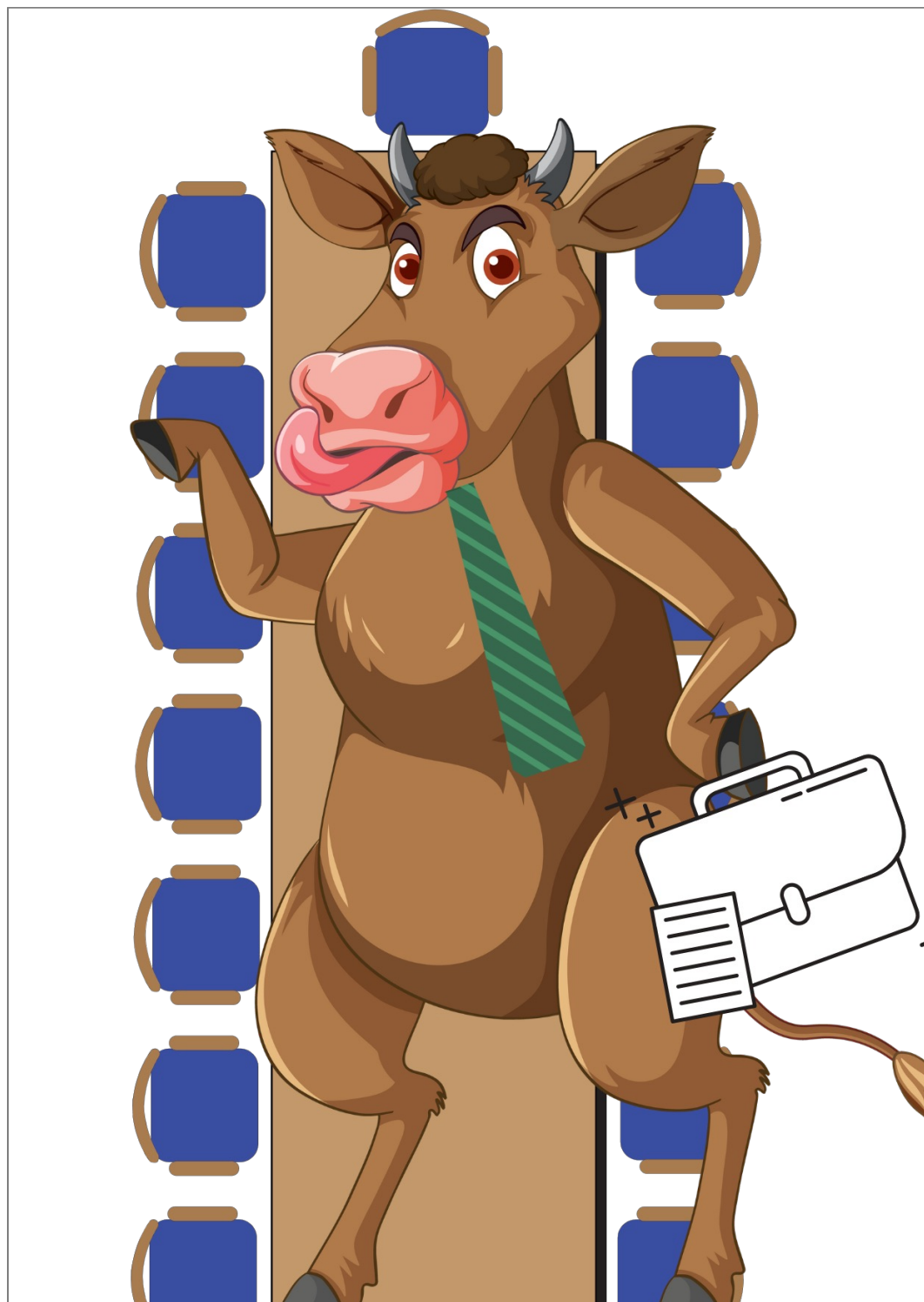
Første generation

Vagthunden



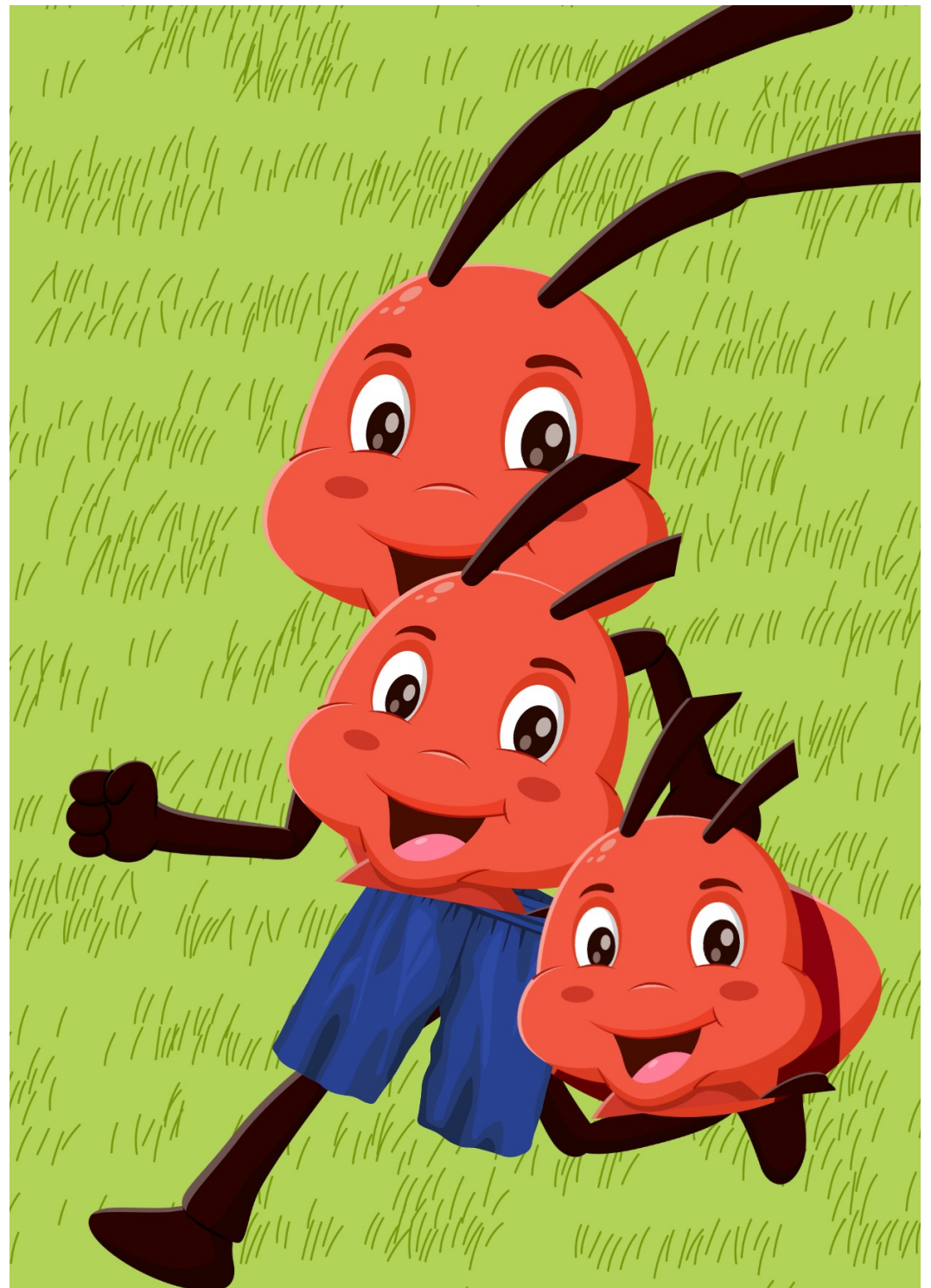
Anden generation

Forhandleren



Tredje generation

Spilfordeleren



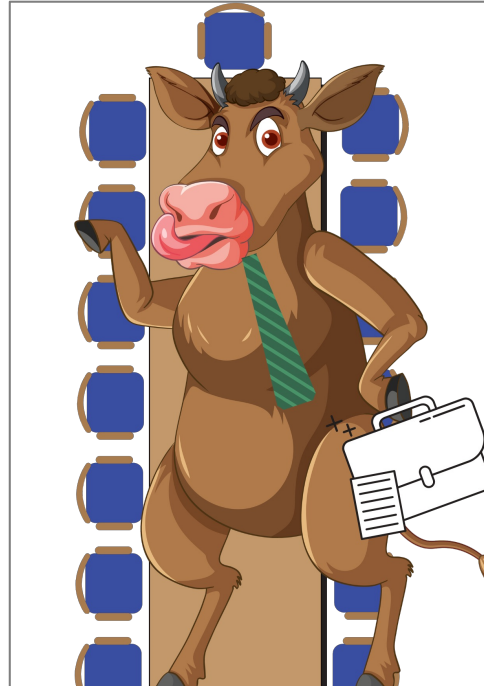
Første generation
Vagthunden



Tredje generation
Spilfordeleren



Anden generation
Forhandleren



Efter pausen – del 2:3

Trim jeres
arbejdsgange med
TRIO-tools[©]



* Den nye, dybe TRIO-tallerken er opfundet –
brug den og skyd genveje, når I skal organisere
jeres TRIO-arbejde

I TRIO-tools værktøjskassen ligger redskaber til det strategiske
og det strukturelle TRIO-arbejde, til gode processer og til meningskabelse.
Få TRIO-tools© hos LFS – din TRIO-supporter



TRIO-tools



Afstem jeres
samarbejde med
TRIO-MUS®



* Lav en årlig forventningsafstemning om indholdet i TRIO-arbejdet

* Brug også TRIO-US ved udskiftning i TRIOen

TRIO-US er TRIOens udviklingssamtale
TRIO-US har fem parametre for godt TRIO-arbejde inkl. 40 konkrete opmærksomheder
Få TRIO-US© hos LFS - din TRIO-supporter

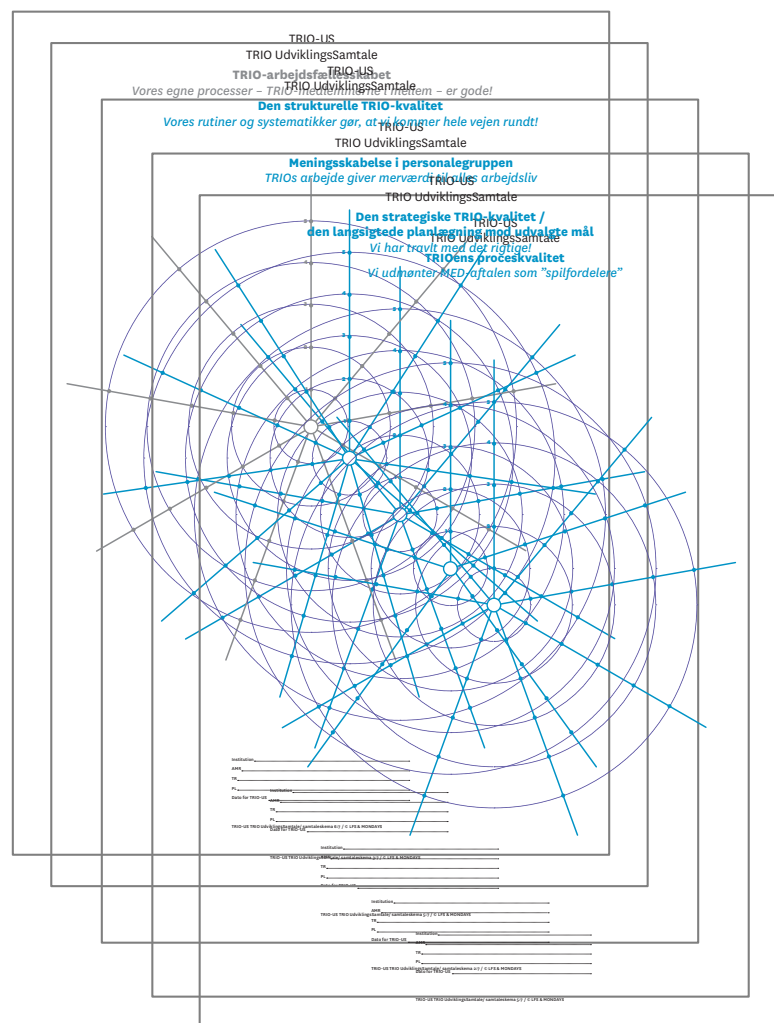
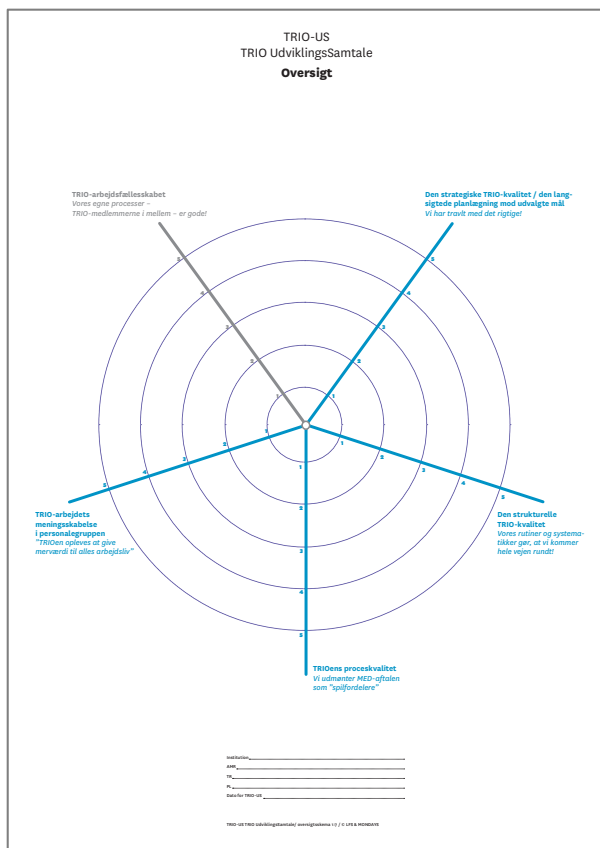


TRIO-US version 2

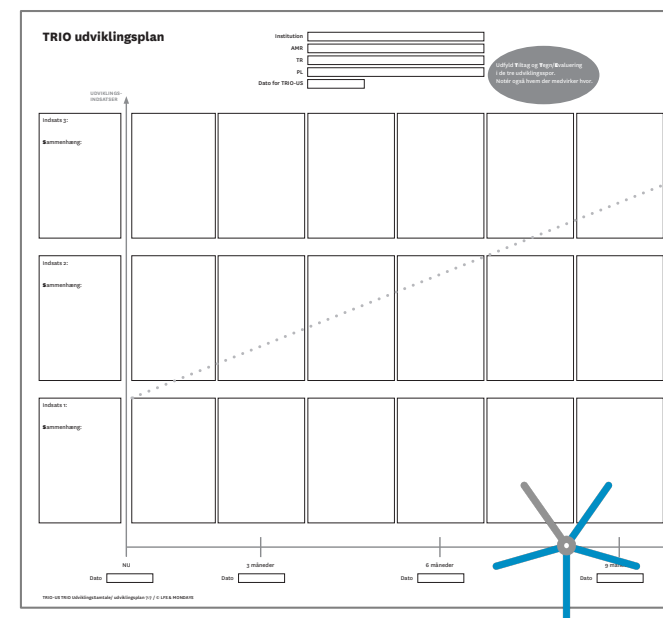
43 indikatorer på høj kvalitet i jeres TRIO-arbejde

scoringssark, 5 kategorier

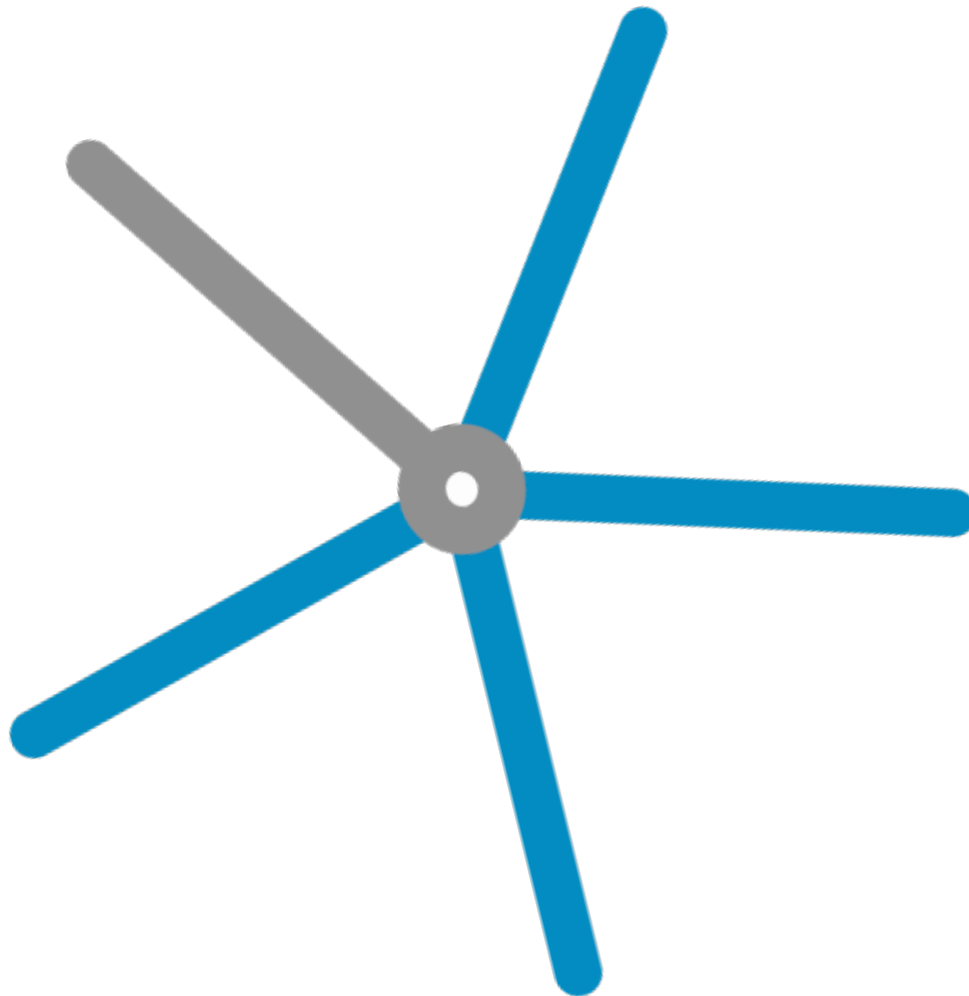
oversigtsskema



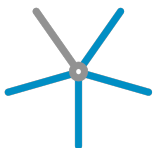
udviklingsplan



TRIO-US version 2

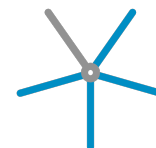
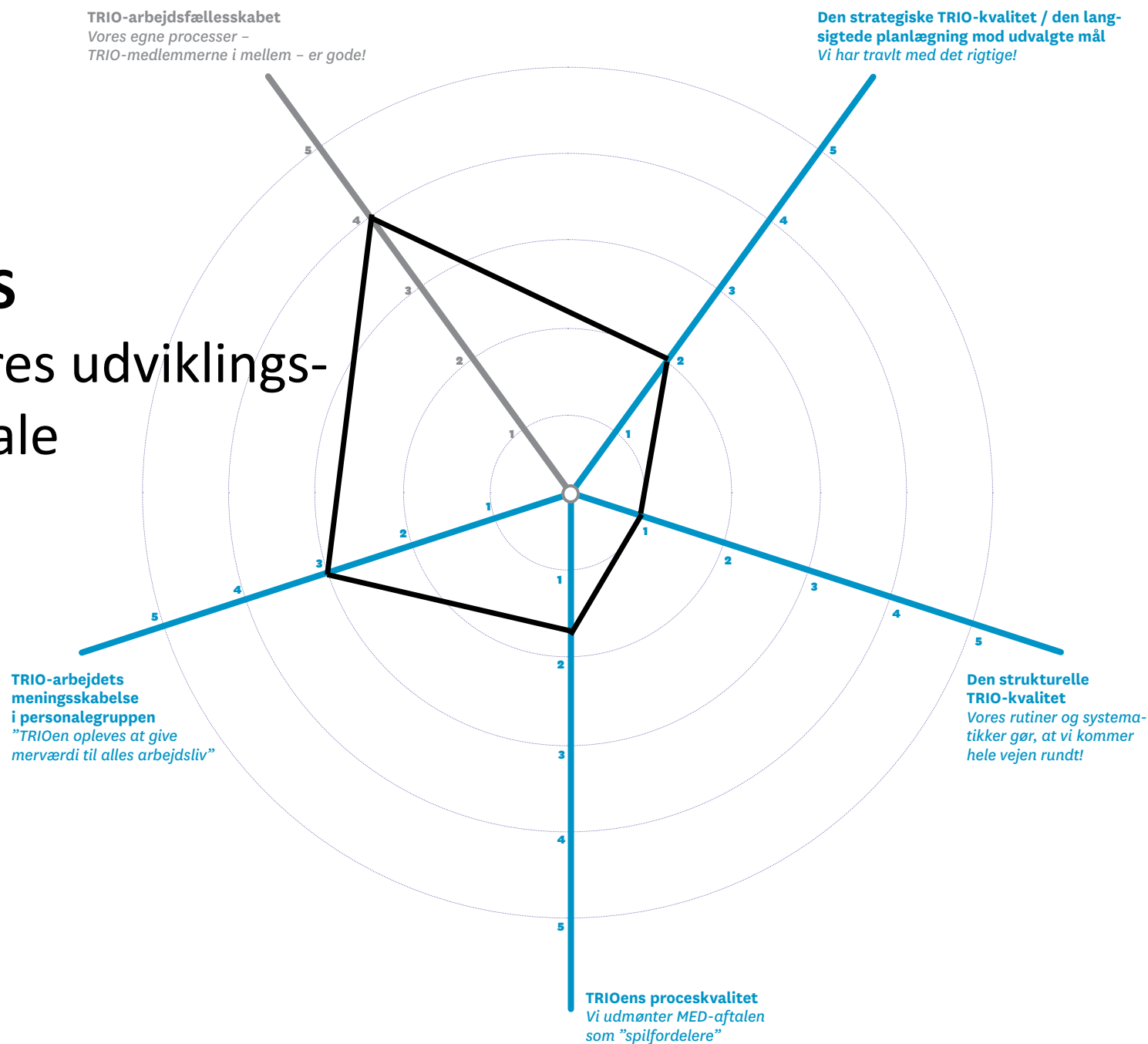


Items i alt	43 stk
Strategisk kvalitet	5 stk
Strukturel kvalitet	11 stk
Proceskvalitet	9 stk
Meningskabelse i personalegruppen	9 stk
Jeres TRIO-arbejdsfællesskab	9 stk

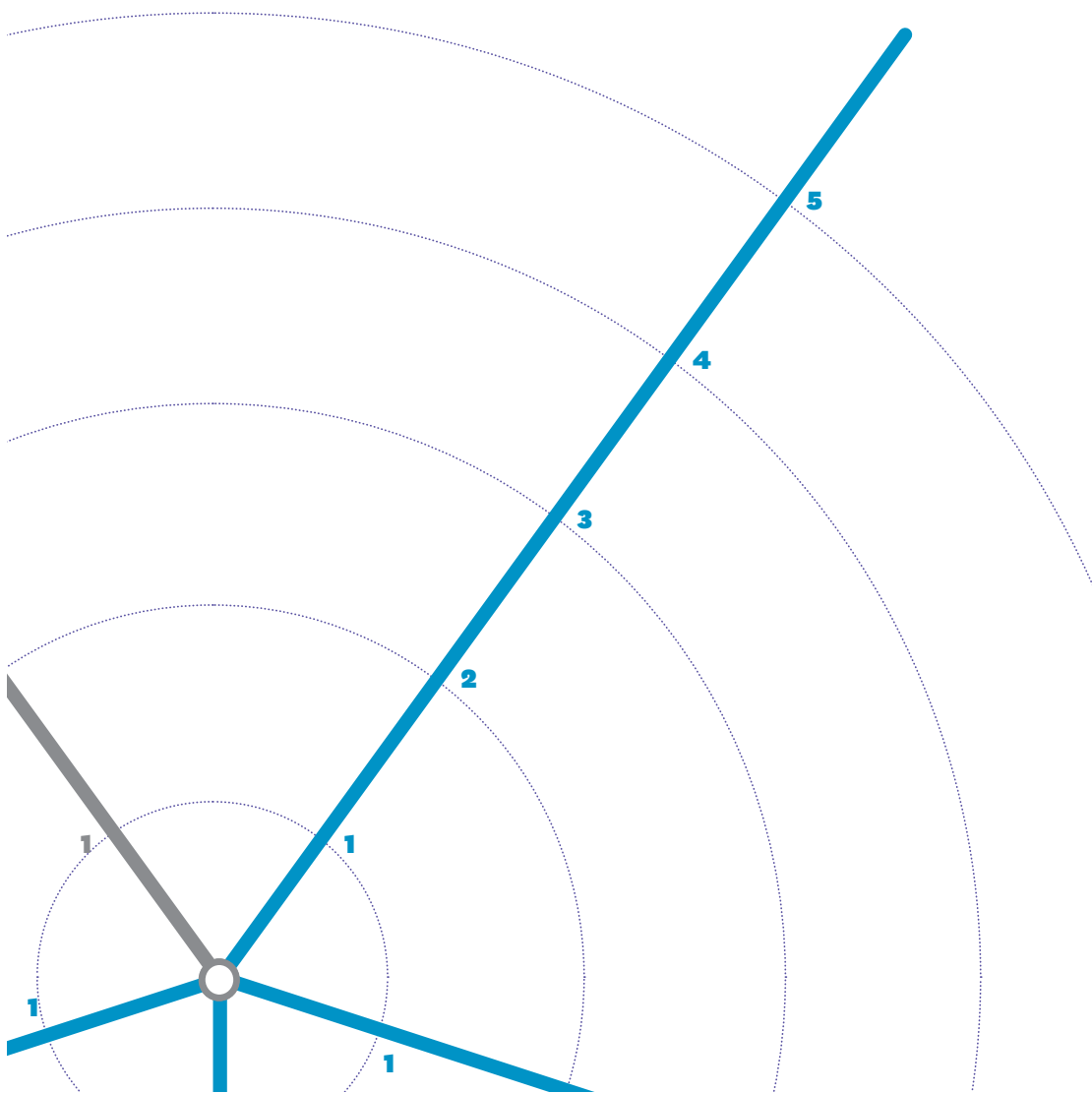


TRIO-US

viser jeres udviklings-
 potentiale



Den strategiske TRIO-kvalitet / den langsigtede planlægning mod udvalgte mål
Vi har travlt med det rigtige!



**Omstil jeres
TRIO-arbejde
med et**

RAF®

©



- Op
- * Få et tydeligt meningsskabende TRIO-arbejde ved at involvere hele arbejdsfællesskabet i at sætte den strategiske retning for TRIO
 - * Lad alle vurdere arbejdsfællesskabet med RAF-spindogram[©]

RAF står for Rammer, Arbejdsmiljø og Fordelingsbalance
formuleret i syv enkle RAF-spørgsmål

Få RAF-spindogram[©] hos LFS – din TRIO-supporter



1: Den strategiske TRIO-kvalitet / den langsigtede planlægning mod udvalgte mål *Vi har travlt med det rigtige!*

1:1 Vores arbejde tager udgangspunkt i en årlig strategisk RAF-analyse, lavet af hele arbejdsfællesskabet:
Analysen udpeger de TRIO-opgaver, som vil have den største effekt for organisationen
(RAF-spindogram + 80/20-reglen)

1:2 Vi har lagt en langsigtet plan for TRIO-arbejdet på hhv. 1 år og 2 år,
som understøtter at organisationen udvikler sig i attraktiv retning (TRIOens ”program”)

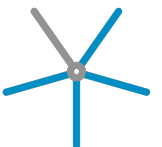
1:3 Vi har sammenholdt vores ambitioner med den tid TRIOen har til rådighed – og har landet en afstemt plan

1:4 Særligt for arbejdsmiljøområdet: Vi arbejder ud fra en fælles prioritering af, hvilke emner der særligt skal arbejdes med (undgå at sortere grus)

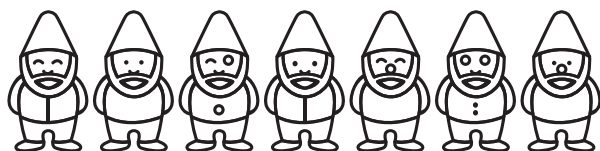
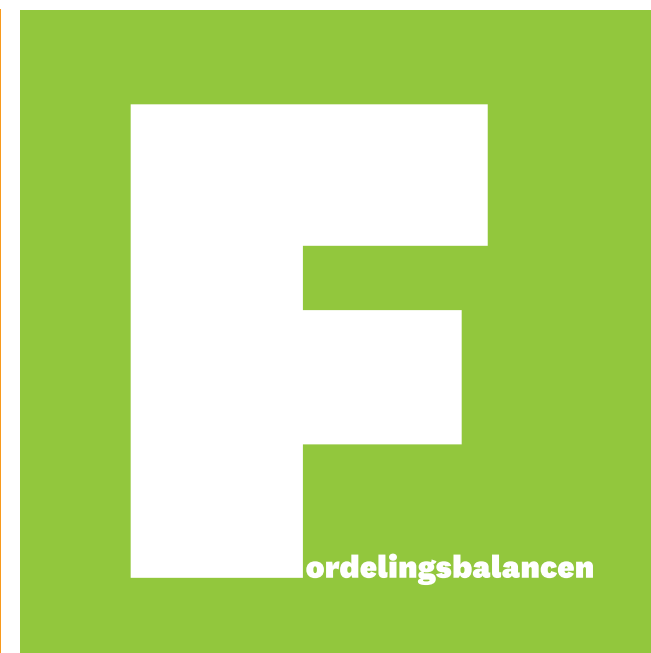
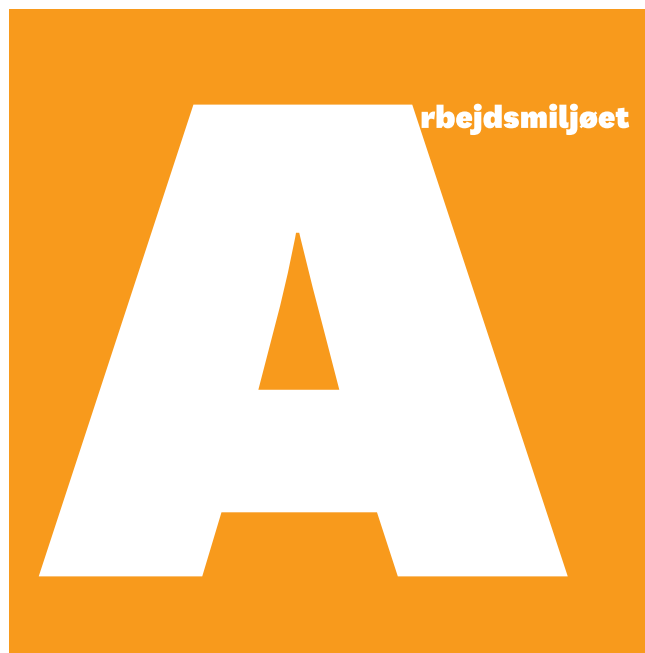
1:5 Vurder i hvor høj grad I efterlever princippet:

Giv mig mod til at ændre de ting, jeg kan.

*Giv mig ro til at acceptere de ting, som jeg ikke kan ændre -
og visdom til at se forskellen*



TRIO-opgaven



TRIO og de syv (små) spørgsmål:

De syv RAF-spørgsmål

1. Har vi de rigtige regler/ aftaler for arbejdet?

Bliver de efterlevet af alle?

2. Har vi de rutiner og systematikker for afvikling af dagligdagen, som understøtter høj pædagogisk kvalitet?

Bliver de efterlevet af alle?

3. Er alle forhold i det fysiske arbejdsmiljø arrangeret, så vi undgår unødigt belastning?



4. Hvordan har vi det fagligt?

5. Hvordan har vi det med hinanden?



6. Oplever alle børn i vores hus den samme gode hverdagspraksis?

7. Har alle medarbejdere i vores hus samme gode rammer for at lykkes med opgaven?



TRIOens syv RAF-spørgsmål

Arbejdsfællesskabets trigger-points

1. Har vi de rigtige regler/ aftaler for arbejdet? Bliver de efterlevet af alle?
(Rammer)

2. Har vi de rutiner og systematikker for afvikling af dagligdagen, som understøtter høj pædagogisk kvalitet? Bliver de efterlevet af alle?
(Rammer)

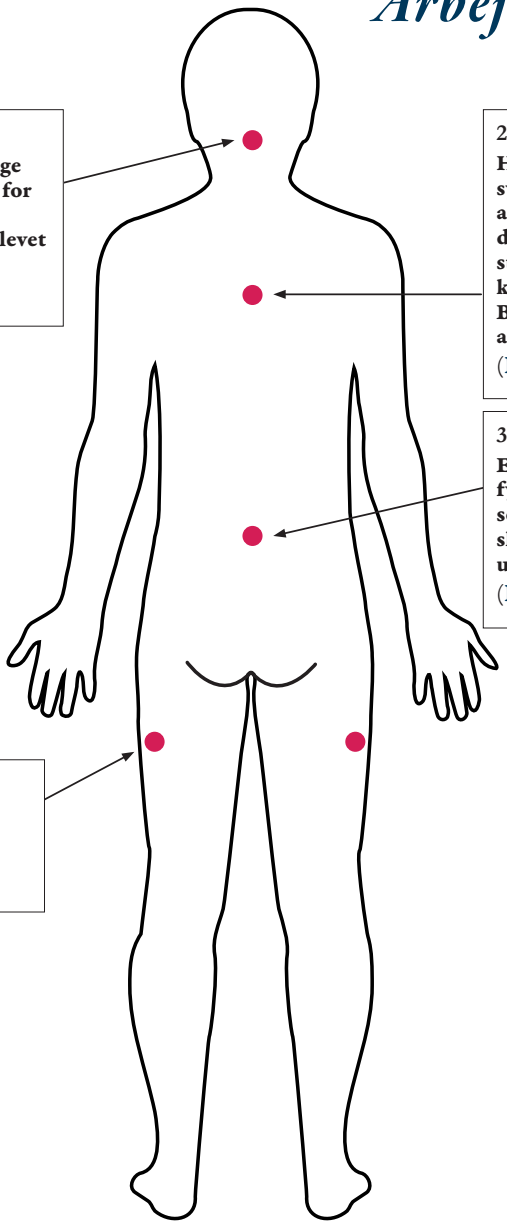
3. Er der forhold i det fysiske arbejdsmiljø, som vi kan/ skal skrue på for at undgå unødigt belastning?
(Rammer)

4. Hvordan har vi det fagligt?
(Arb.miljø)

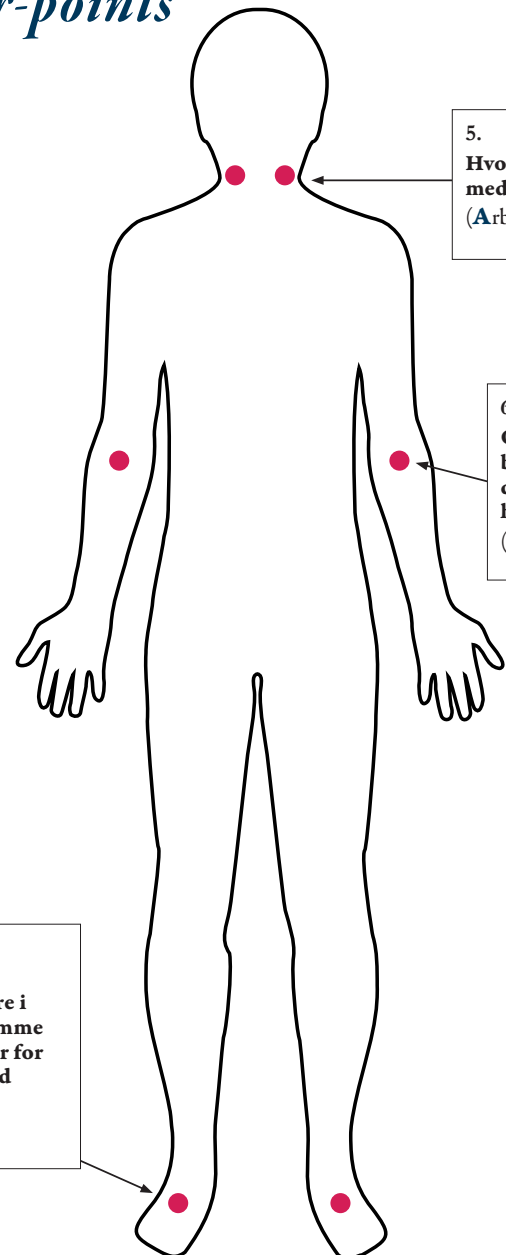
5. Hvordan har vi det med hinanden?
(Arb.miljø)

6. Oplever alle børn i vores hus den samme gode hverdagspraksis?
(Fordeling)

7. Har alle medarbejdere i vores hus samme gode rammer for at lykkes med opgaven?
(Fordeling)

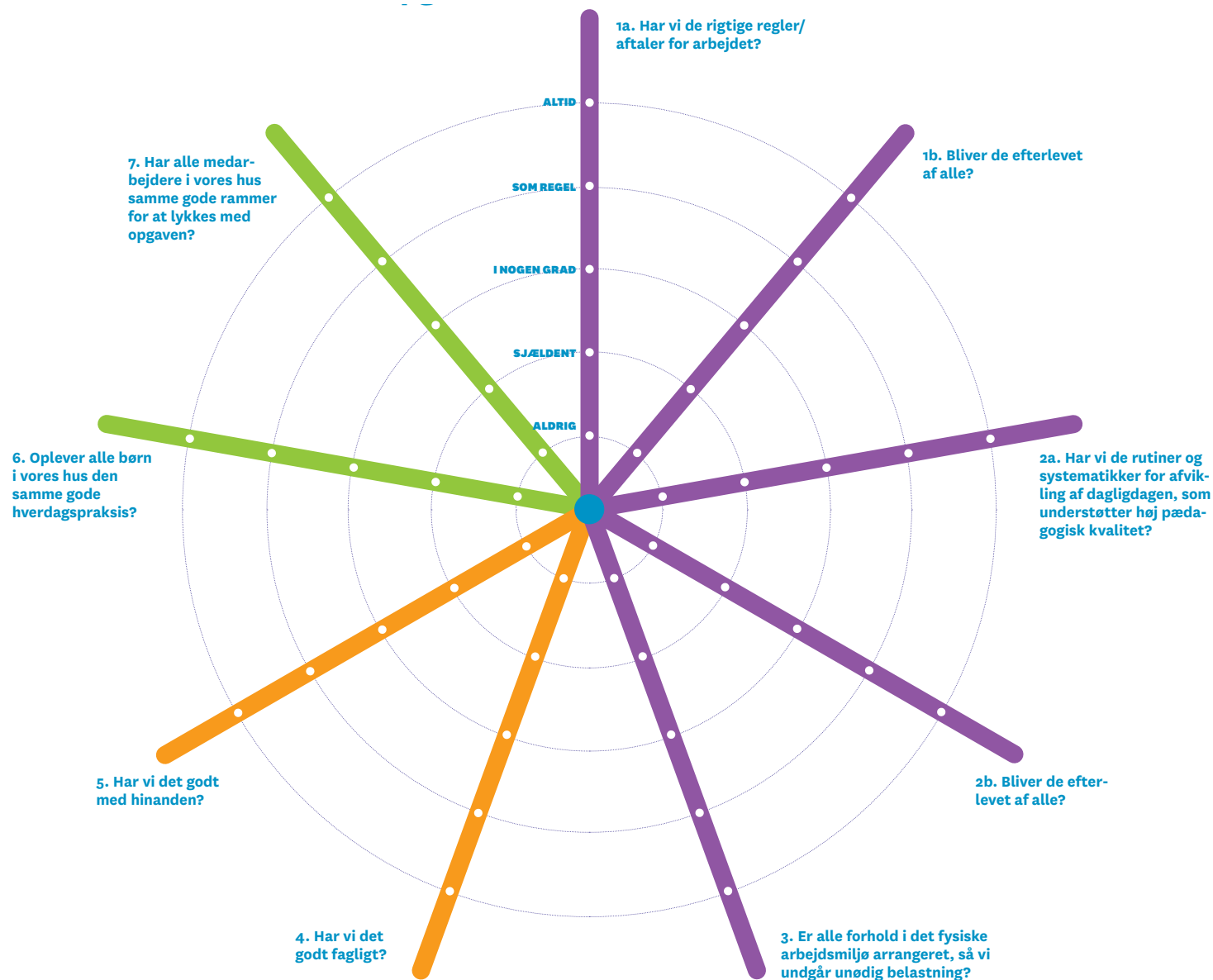


RYG

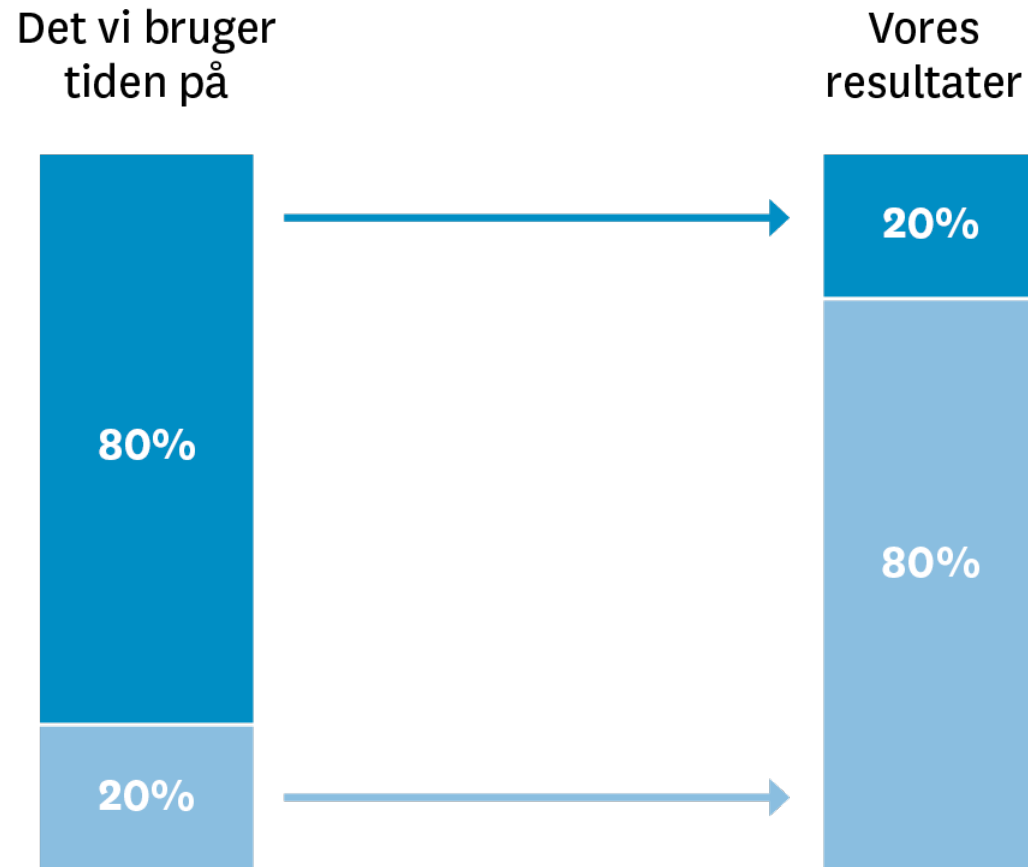


FRONT

Strategisk analyse af jeres aktuelle TRIO-opgave : scoring af de 7+2 RAF-spørgsmål



80/ 20-reglen



*Identifiere de 20%
og brug mindre energi på de 80!*

TRIO-ordliste

Årets TRIO-program (1)

Den aktuelle
TRIO-opgave/ -udfordring,
som analyseres og planlægges for 1-2 år

+

TRIO-årshjul (2)

De faste aktiviteter og opgaver,
som TRIOen skal håndtere hvert år/
hvert andet år

=

TRIO-kalender (3)

Sammenfletning af
de opgaver som ligger i *programmet* (1)
+
de opgaver som ligger i *årshjulet* (2)

TRIO-årshjul 1. halvår	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Vores TRIO-møder	■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■	
Lokal-MED			■										■									■				
AMR-gruppen			■										■									■				
TR-gruppen			■					■				■			■				■			■			■	
Bestyrelse (4-6 x år)		■										■									■					
Arbejdsmiljøgruppen (od hoc)																										
TU (ulige år) APV (evens 2. år)						■			■		■															
Budget (4 x år)					■									■												
Løn (1 x år)									■																	
TRIO-dag I LFS											■															

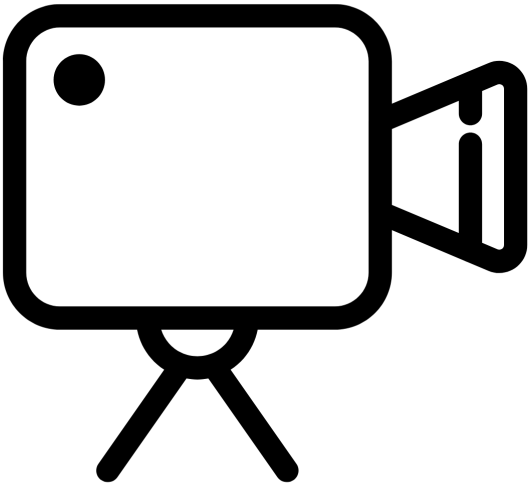
TRIO-årshjul 2. halvår	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
Vores TRIO-møder	■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■	
Lokal-MED									■						■							■				
AMR-gruppen									■						■							■				
TR-gruppen							■				■				■					■			■			
Bestyrelse (4-6 x år)									■					■							■					
Arbejdsmiljøgruppen (od hoc)																										
TU (ulige år) APV (evens 2. år)																										
Budget (4 x år)								■							■											
Løn (1 x år)																										
TRIO-dag I LFS																				■						

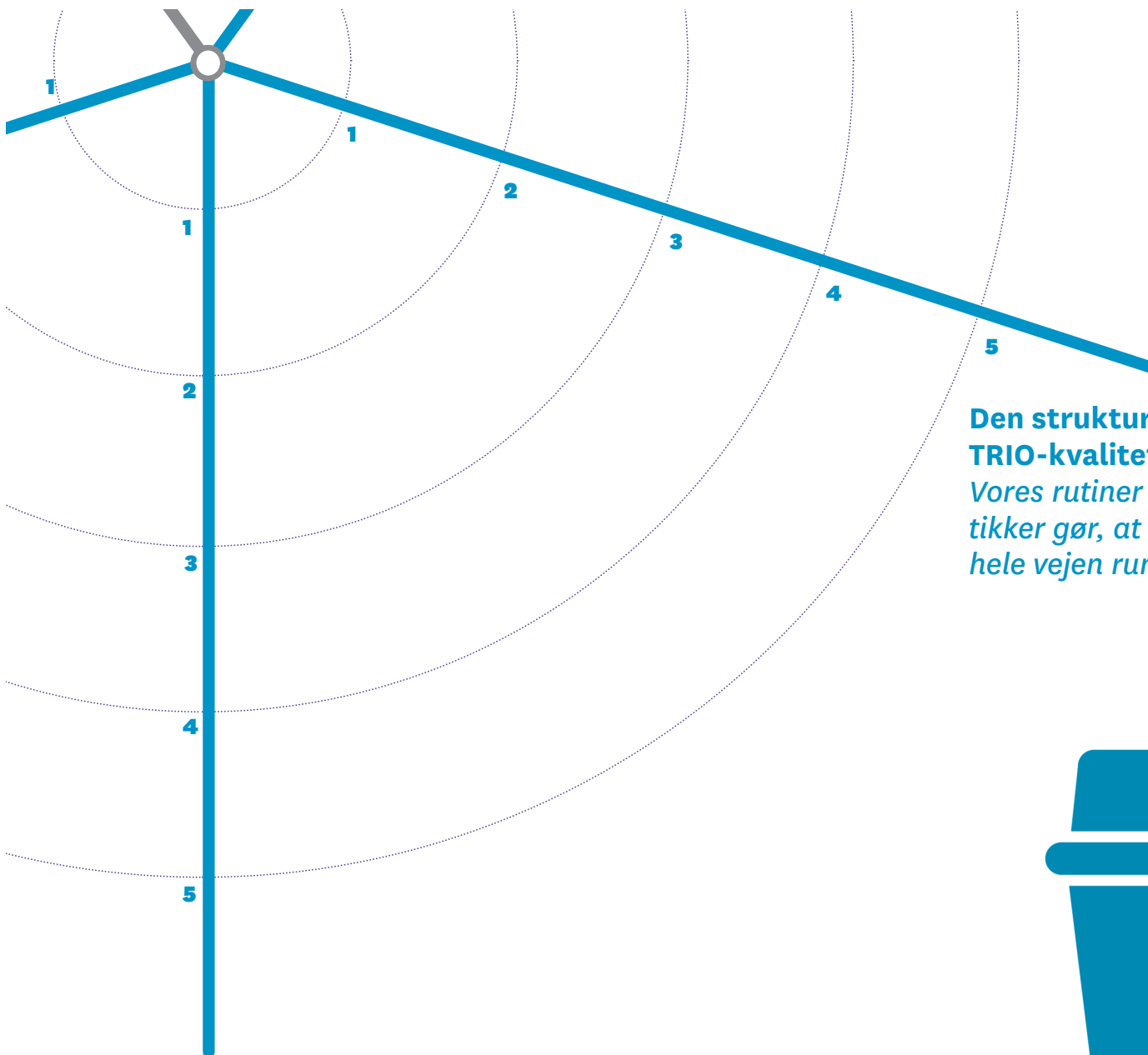
TRIOen fra **KKFO Kalvebod Fælled skole**
fortæller om deres erfaringer med at udvikle TRIO-arbejdet

AMR Nadia Bridfjord

TR Tobias Mogensen

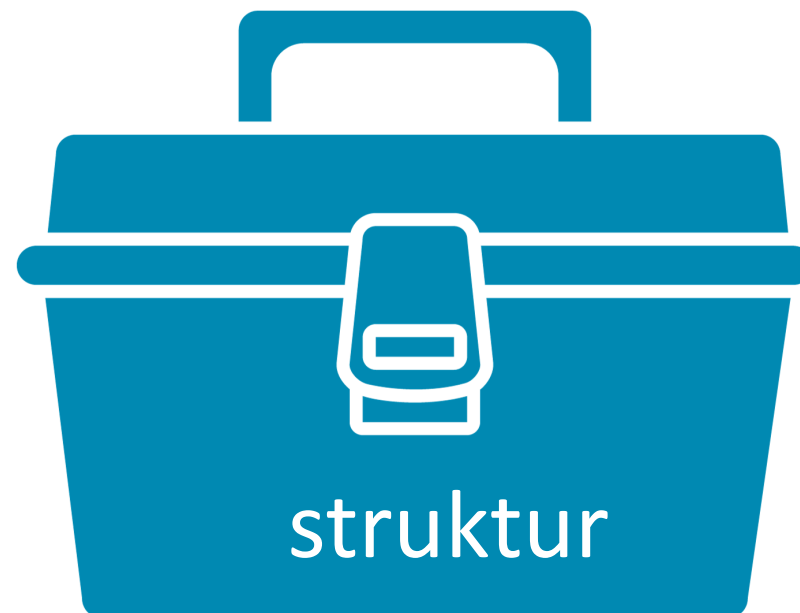
PL Peter Kronholm





**Den strukturelle
TRIO-kvalitet**

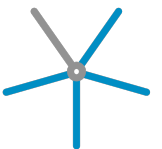
Vores rutiner og systematikker gør, at vi kommer hele vejen rundt!



2: Den strukturelle TRIO-kvalitet

Vores rutiner og systematikker gør, at vi kommer hele vejen rundt!

- 2:1 Vi har organiseret årets arbejde i en TRIO-årskalender, som sikrer overblik og plads til både langsigtede opgaver og ad hoc-opgaver
- 2:2 Vi har en mødekadence, som sikrer at "ad hoc-TRIO-bolden" ikke ligger stille ("Hurtig hjælp er dobbelt hjælp")
- 2:3 Vi bruger tematiserede møder af forskellig varighed, så vi kan fordybe os i emnerne (SML-model: Small. Medium. Large.)
- 2:4 Vores løbende "visitationsprocedure" for nye mulige TRIO-sager sikrer, at vi forholder os kritisk til om en sag skal behandles i TRIO eller i øvrige udvalg
- 2:5 Vores faste "1.behandling" af nye TRIO-sager sikrer, at proces og dimensionering bliver den rigtige (LIS-sortering: Lokalt-Individuelt-Strukturelt)
- 2:6 Vores standarddagsorden sikrer konsekvent opfølgning-/ evaluering af igangværende OG AFSLUTTEDE indsatser
- 2:7 Vi har en fast "udgangsdrøftelse" som sikre afstemte udmeldinger til kollegaer, forældre og evt. øvrige



2: Den strukturelle TRIO-kvalitet fortsat...

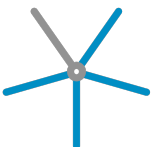
Vores rutiner og systematikker gør, at vi kommer hele vejen rundt!

2:8 Vi laver korte referater under- eller umiddelbart efter alle møder
– og gør dem nemt tilgængelige for gruppen

2:9 Vores kombinerede dagsorden-og referatskabelon angiver tydeligt, om et punkt har været til
(1) Orientering, (2) Drøftelse, eller (3) Med-bestemmelse

2:10 Vi har tilrettelagt TRIO-arbejdet, så det forstyrrer det pædagogiske arbejde mindst muligt,
ift. TRIO-MØDERNES TIDSMÆSSIGE PLACERING PÅ DAGEN

2:11 Vi har tilrettelagt TRIO-arbejdet, så det forstyrrer det pædagogiske arbejde mindst muligt,
ift. LØSNINGER FOR FAST VIKAR-INDDÆKNING VED TR/ AMRs DELTAGELSE I TRIO-ARBEJDET

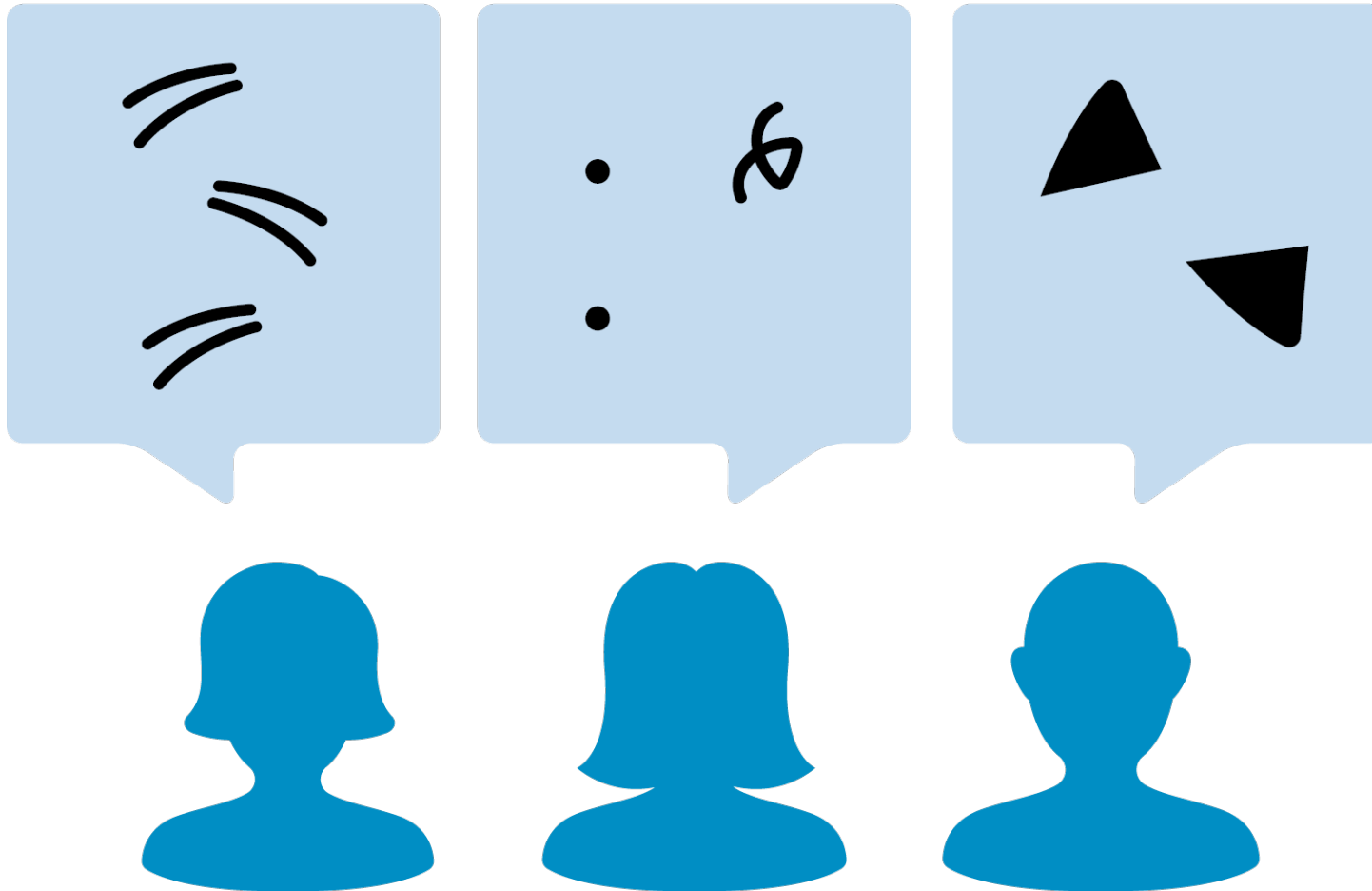


Dagsorden og referat i eet

Tid	Emne + status	O-rientering D-røftelse M-edbestem.	Referat	Ansvar/ deadline
7.00- 7.45				! Kun een
7.45- 8.15				
8.15- 8.40				
8.40- 8.55	Opfølgning + evaluering		! Her ses systematisk tilbage i arkivet af udprintede referater i TRIO-mappen	
8.55- 9.00	Udgangsdøftelse			

Fast udgangsdrøftelse:

Det vi går ud med til kollegaer, forældre og øvrige

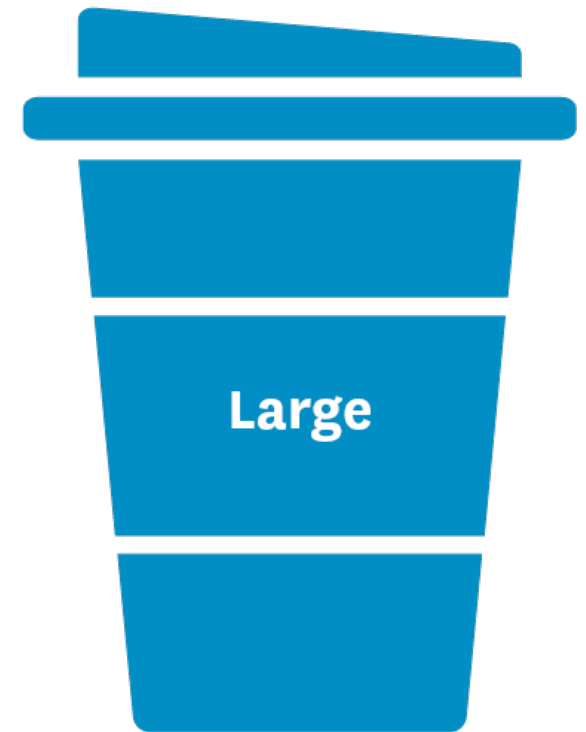


Fast udgangsdrøftelse:

Samstemte udmeldinger til kollegaer, forældre og øvrige – mens vi er i proces



Forskellige typer TRIO-møder - sikring af hyppighed + fordybelse



TRIO-mødekadence, EKSEMPLER

Vedligehold indsats

Jan	Feb	Marts	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
S	S	L	S	M	S	S	M	S	L	S	S
S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	

Tilpas indsats

Jan	Feb	Marts	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
	S		S	S				S	S	S	S
M	M	L		M	S	S	M	M	L	M	
S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

Ny og forbedret indsats

Jan	Feb	Marts	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
M	M	L	M	M	M		M	M	L	M	M
S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
M	M	M	M	M	M		M	M	M	M	

Organisering af TRIO-møderne

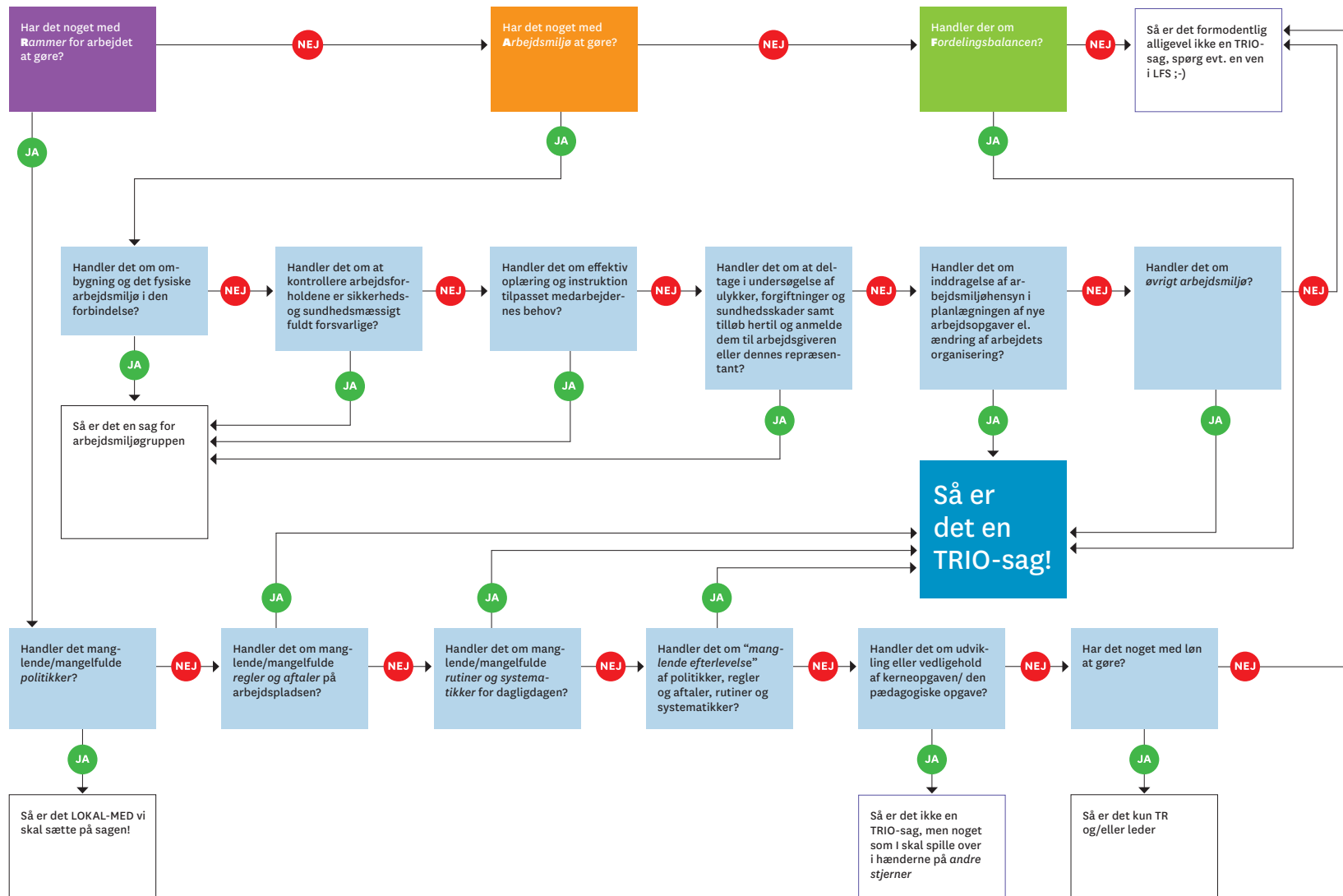
så de forstyrrer børnenes hverdag mindst mulig, EKSEMPLER

MANDAG	TIRSDAG	ONSDAG	TORSDAG	FREDAG
	TRIO-møde KL 7.00-9.00			TRIO-møde KL 8.00-8.30
			TRIO-møde KL 13.30-17.00	

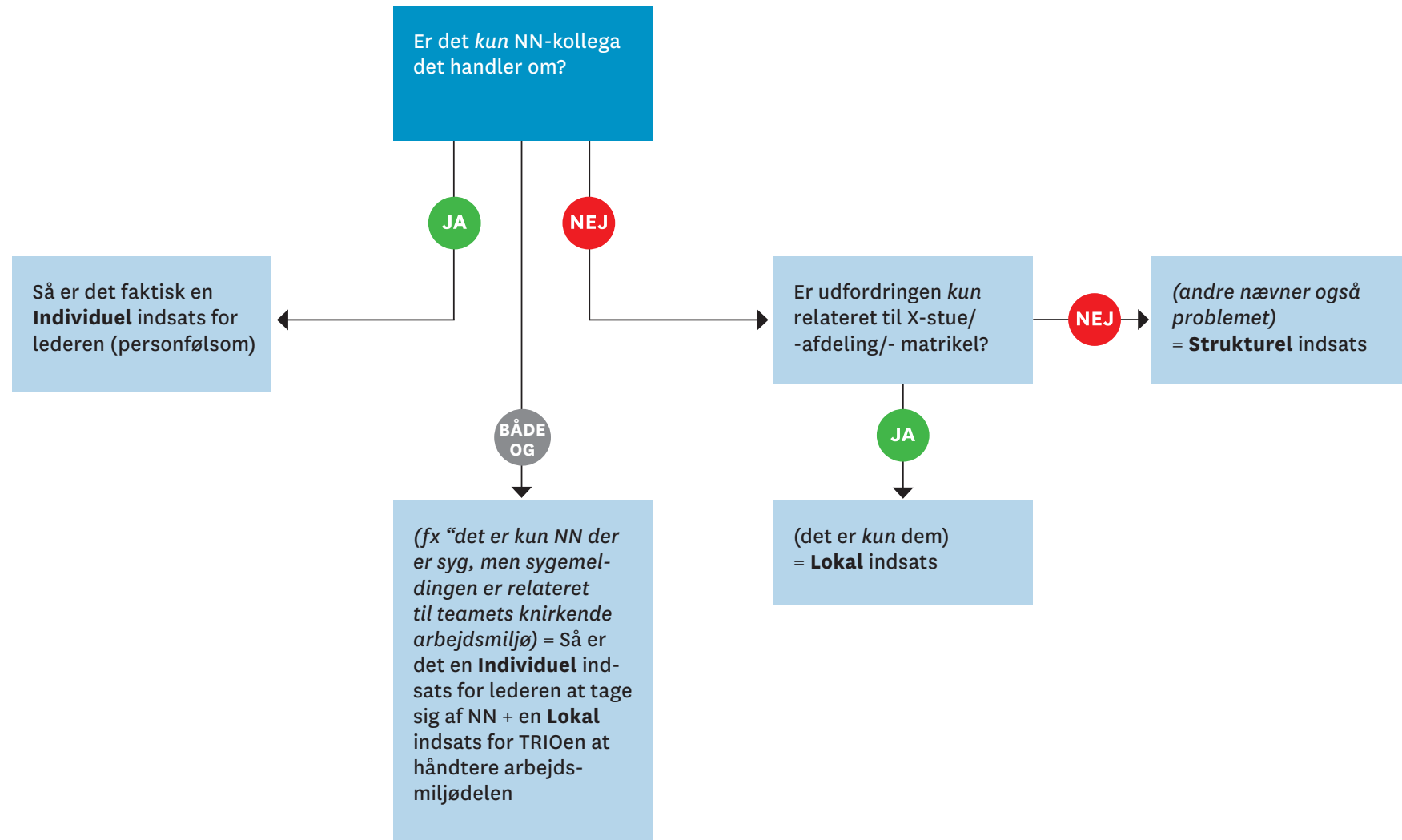
Hører den her sag
overhovedet til i TRIO?
Og hvis ja – hvordan?

Visitationsprocedurer

Er det her en TRIO-sag?



LIS-sortering

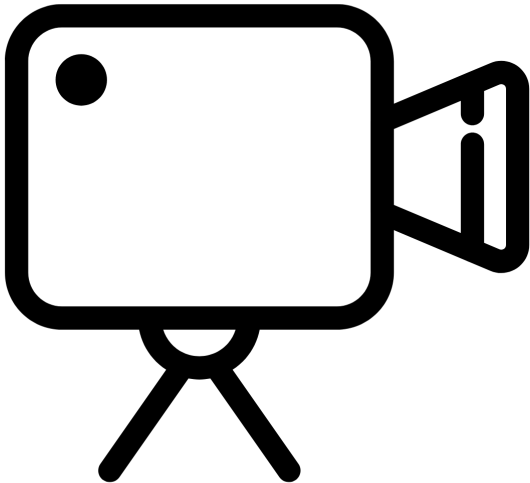


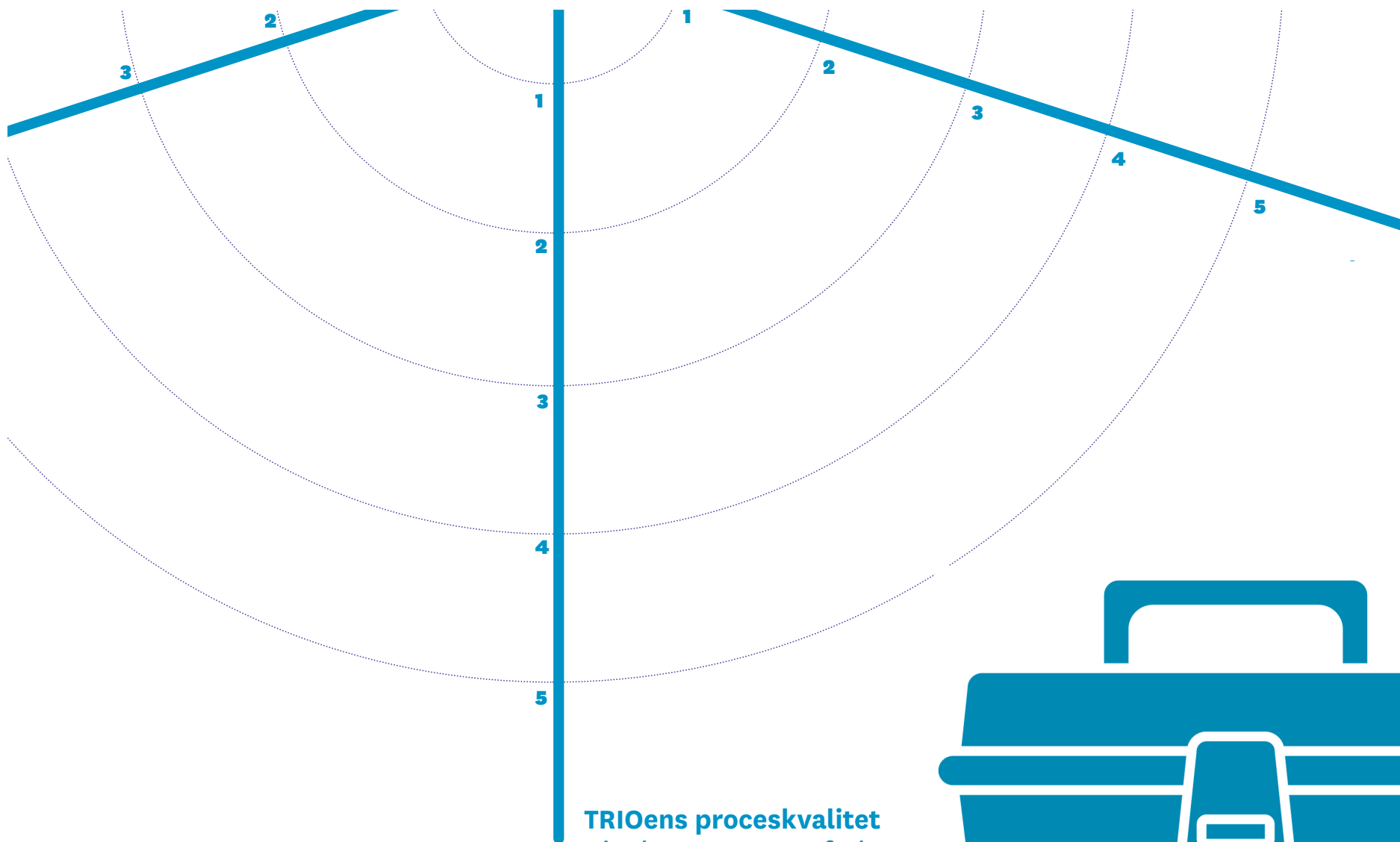
TRIOen fra **Viften**
fortæller om deres erfaringer med at udvikle TRIO-arbejdet

AMR Sabeen Niwaz

TR Ane Have

PL Lone Pedersen





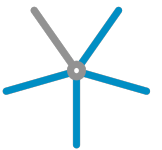
TRIOens proceskvalitet
*Vi udmønter MED-aftalen
som "spilfordelere"*



3: TRIOens proceskvalitet

Vi udmønter MED-aftalen som "spilfordelere"

- 3:1 Vi involverer hele personalegruppen i en årlig RAF-analyse af arbejdsfællesskabet:
En analyse der danner fundament for TRIOens arbejde (RAF-spindogram)
- 3:2 Vi tilrettelægger involverende og kvalificerende processer,
der udvider gruppens med-ansvar og ejerskab til stadig flere forhold i organisationen
- 3:3 Vi kender og anvender principperne for FAIR-medarbejderinvolvering (Modelvalg, Rammesætning, Involvering, Udvalgelse+Forklaring, Afprøvning+Opfølgning og "Ophøjelse til drift")
- 3:4 Vi sørger for at skaffe relevante data om de sager vi arbejder med, via målinger/ spørgeskema mm
(og undgår at læne os op ad fornemmelser og synsninger)
- 3:5 Vi sikrer at mindretalsstemmer også bliver behandlet i TRIO (Plantegning)
- 3:6 Vi gør det nemt at bidrage til TRIOens arbejde med tidlige, tydelige dagsordener
- 3:7 Vi lever princippet "at forberede sig til et TRIO-møde = at have rådført sig med kollegaerne" (for TR/ AMR)
- 3:8 Vi sikrer, at vi systematisk og regelmæssigt møder alle kollegaer i deres mindre arbejdsfællesskaber i organisationen, fx via en fast rute gennem "stuemøder" (for TR/ AMR) (Plantegning)
- 3:9 Vi opfordrer vedvarende gruppen til at tage ansvar for at italesætte u hensigtsmæssige forhold/ udfordringer i arbejdsfællesskabet, så TRIO kan iværksætte den rette håndtering (2 x visitationsmodeller)



FAIR medarbejderinvolvering – vores ”stentavler”

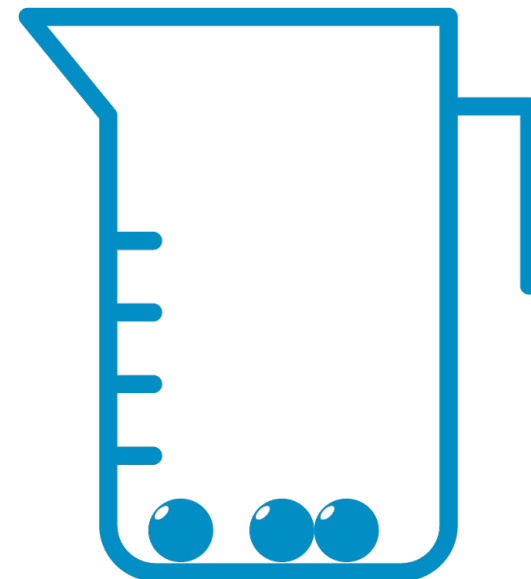
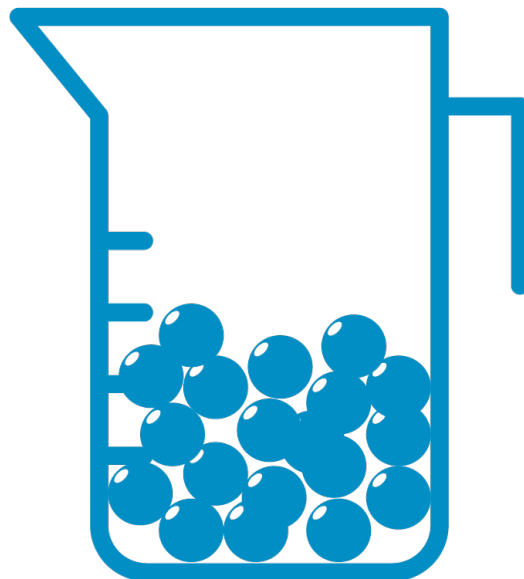


Kvalificerende DATA om de sager vi arbejder med

Ja

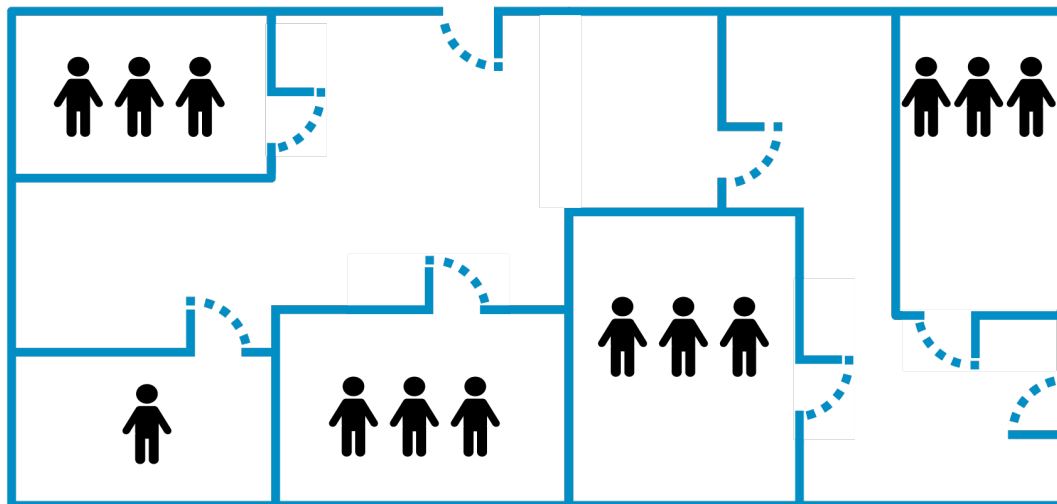
Nej

Ved ikke

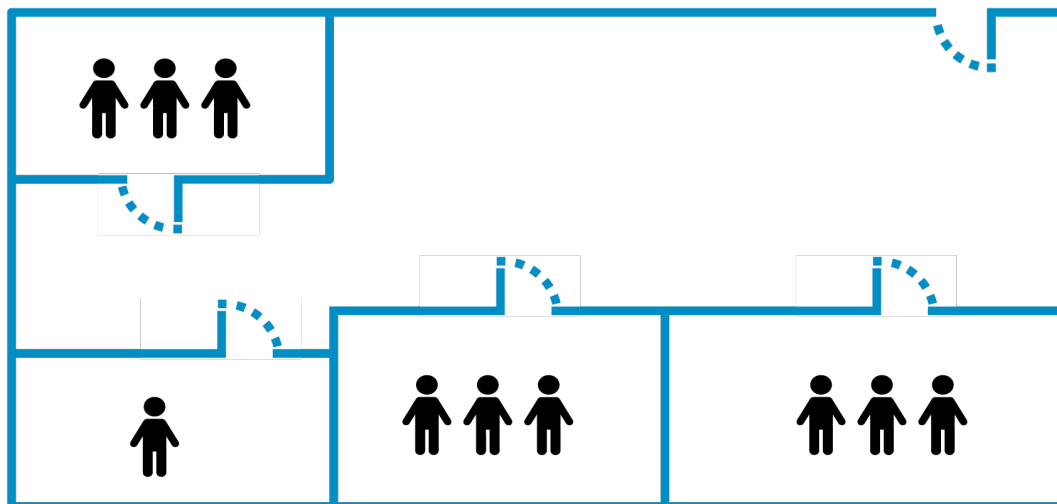


Opmærksomhed på HELE arbejdsfællesskabet – og de mindre fællesskaber

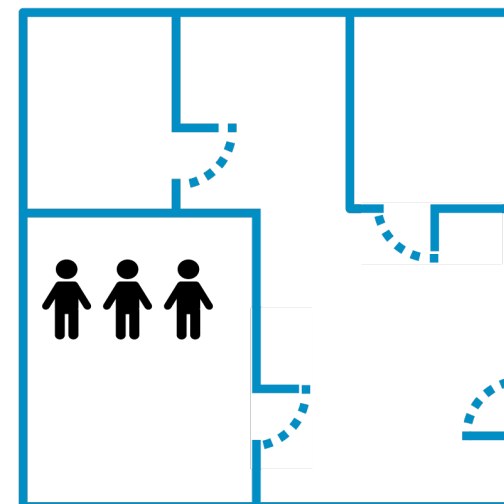
1. sal



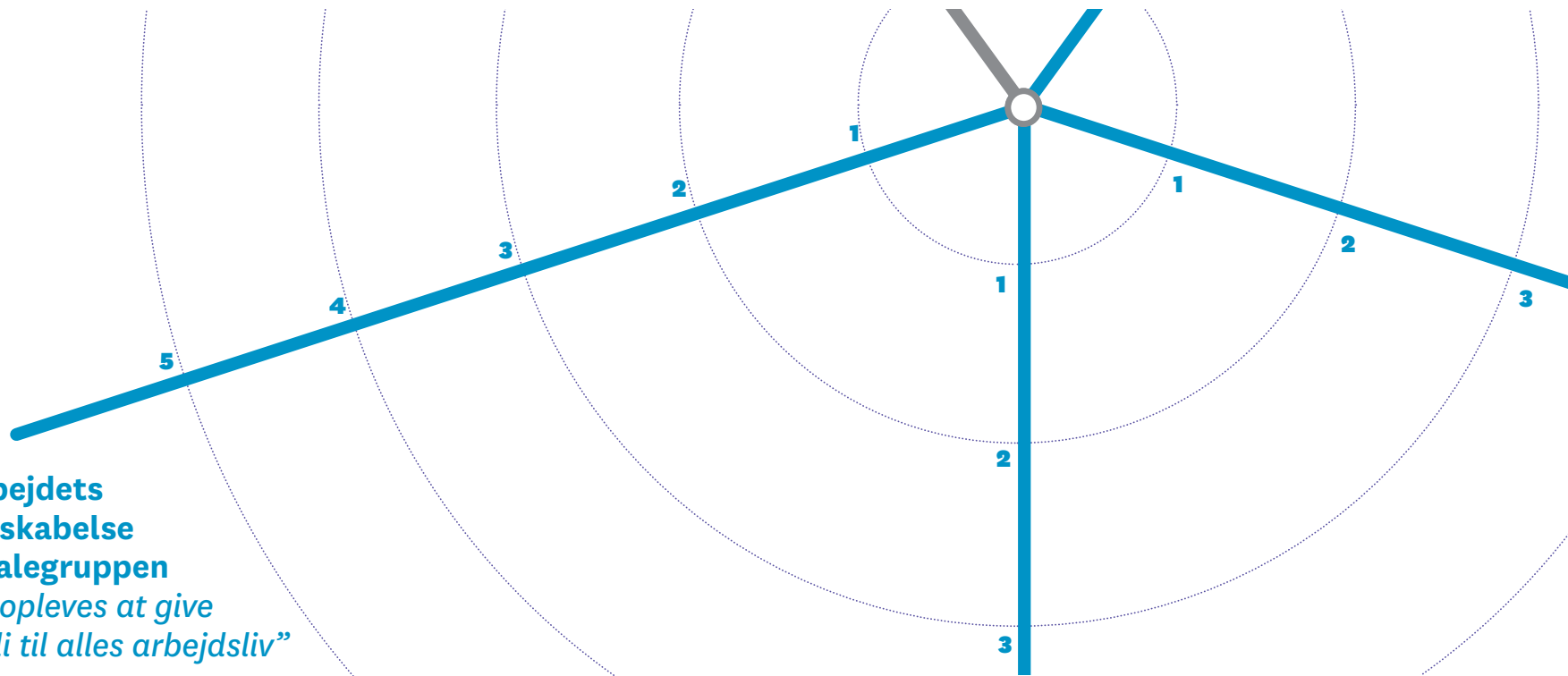
2. sal



Satellit



**TRIO-arbejdets
meningsskabelse
i personalegruppen**
*"TRIOen opleves at give
merværdi til alles arbejdsliv"*



4: TRIO-arbejdets meningsskabelse i personalegruppen

”TRIOen opleves at give merværdi til alles arbejdsliv”

4:1 Vi leder processer, der skaber synlige og attraktive resultater for arbejdsfællesskabet

4:2 Vi gør processerne helt færdige, før vi slipper dem

4:3 Vi er opmærksomme på vigtigheden af konkrete ”produkter”/ materialiseringer,
når noget ”ophøjes til drift”

4:4 Vi omsætter og oversætter, så der er en tydelig rød tråd i TRIOens arbejde hen imod et arbejdsfællesskab
med markant medarbejderinvolvering og et højt psykologisk ejerskab til organisationen

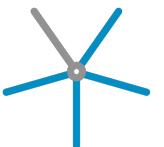
4:5 Vi faciliterer uddybende dialoger om forhold
der umiddelbart ikke giver mening for personalegruppen

4:6 Vi vender altid tilbage med svar

4:7 Vi gør referaterne let tilgængelige for kollegaerne, så det er snublende let at få dem læst

4:8 Vi er opmærksomme på at kommunikere mellemregninger
(særligt hvis processerne er langvarige og/ eller resultaterne ikke er overbevisende)

4:9 Vi taler processer og løsninger op (”vi tænder lys, fremfor at forbande mørket”)



Produkter og andre materialiseringer, når noget ”ophøjes til drift”

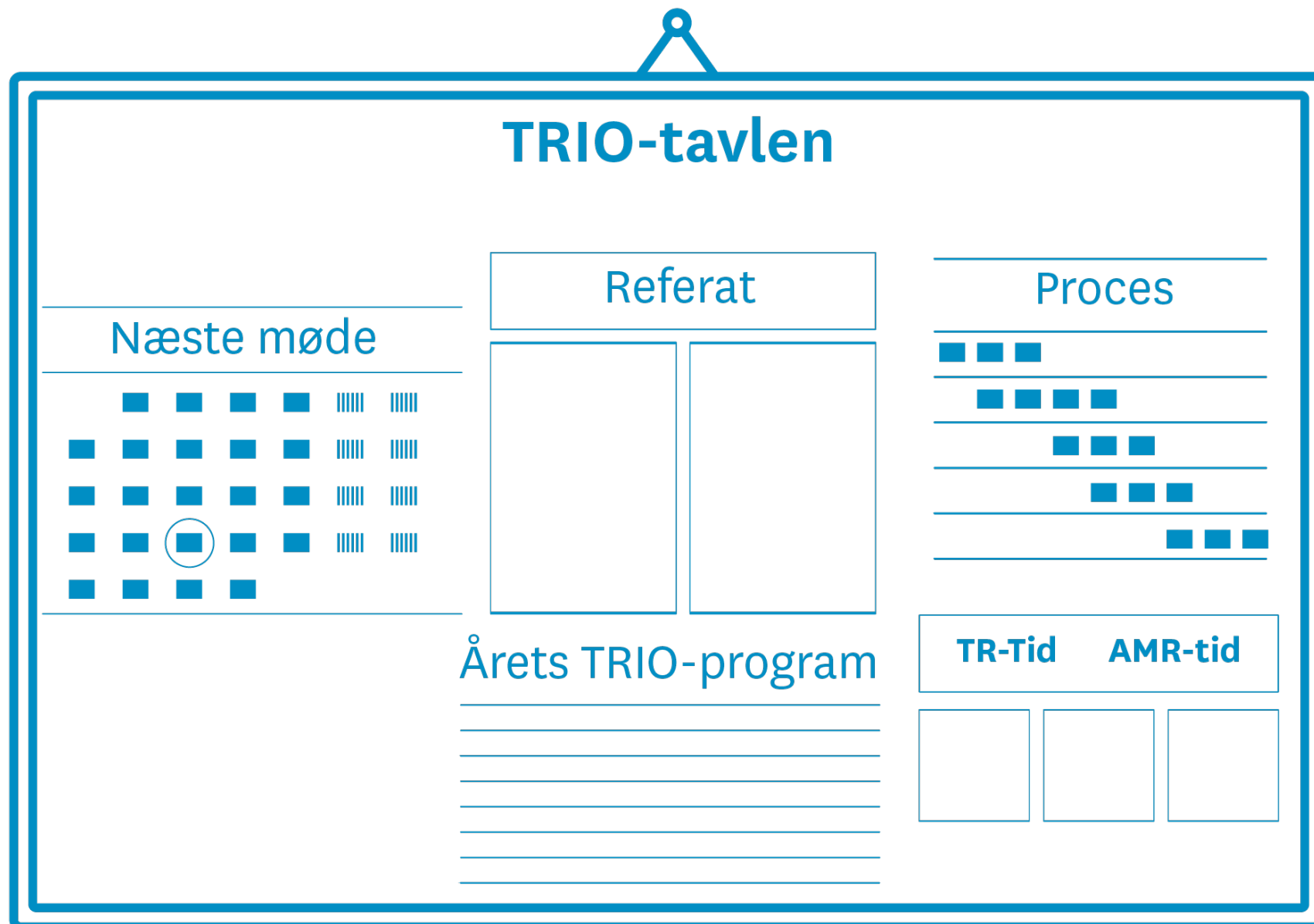




Dagsplanen er Gud!

...forgængelige materialiseringer

Al relevant TRIO-information, samlet eet sted



TRIO-tools



Efter pausen – del 3:3

Opdater jeres ✓ indre
styresystem med
TRIO-Spilfordeler®



indre

- * Gå til TRIO-arbejdet med en knivskarp forståelse af den nye TRIO-identitet og den tilhørende adfærd.
- * TRIO-spilfordeler[©] fixer bugs og misforståelser, afliver div. "gode vaner" og forældede fremgangsmåder.

Få TRIO-spilfordeler[©] hos LFS – din TRIO-supporter



Combo

TRIO-spilfordeler[®]

HP1650

Evolves fra TRIO-classic



NO. 3 X 3 1/3



Understøtter arbejdsfællesskabets attraktive udvikling: Tilrettelægger, følger og færdiggør involverende processer. TRIO-spilfordeleren har et godt blik for spillet og udvider støt personalegruppens evner til at udøve indflydelse på arbejdets organisering.

Træning af fællesskabets samspil – og gentagne guidninger ved boldtab – er en kreativ leg for TRIOen!

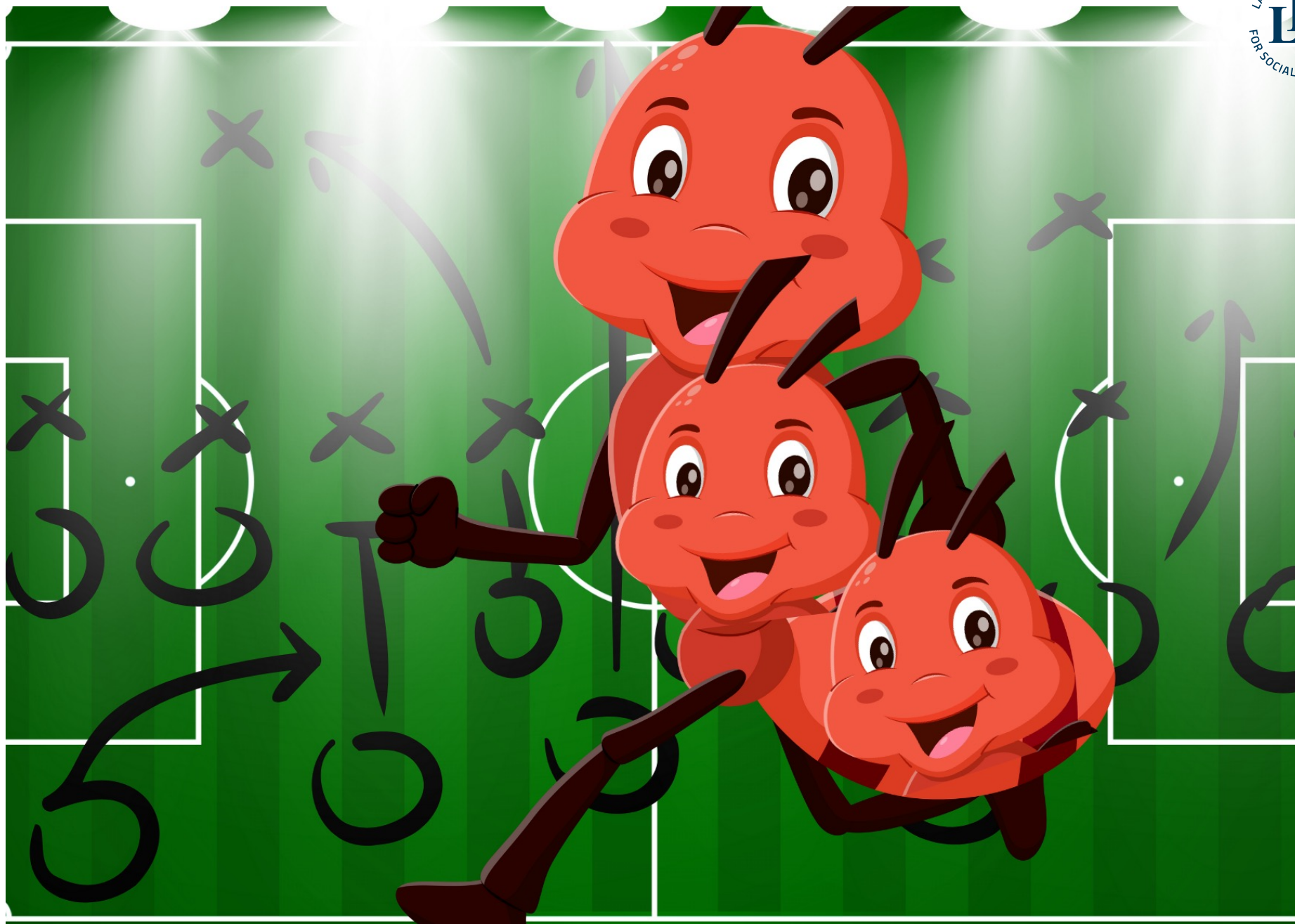
AKA: Facilitator. Fødselshjælper.

Sprog: Tale der åbner og forener.

Superkræfter: Kan hæve sig flere niveau op, også over evt. store følelser.

Spilfordeleren er normalt ikke den, der scorer flest mål, men TRIO vil ofte have mange målgivende afleveringer.

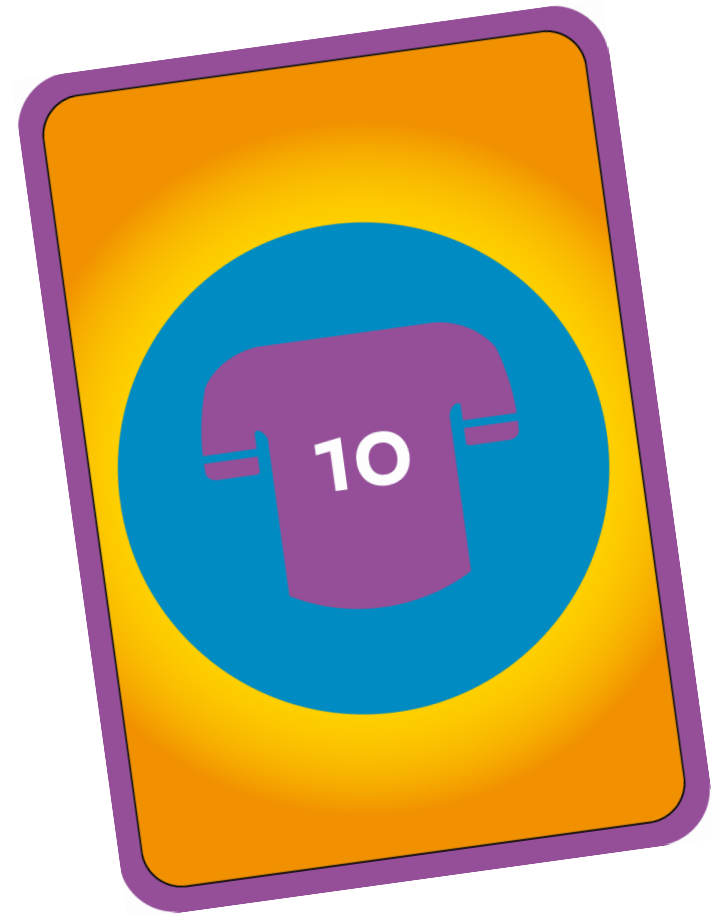
10

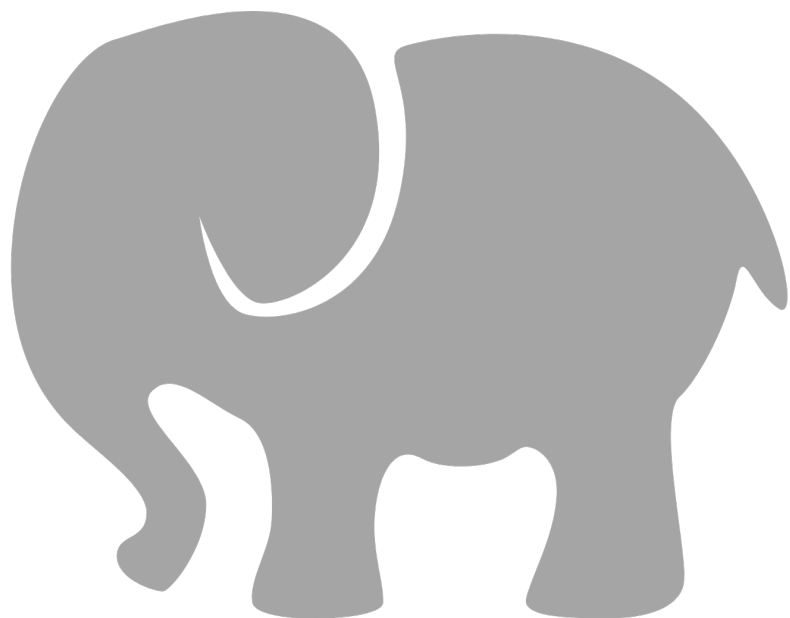


hvad er nyt?

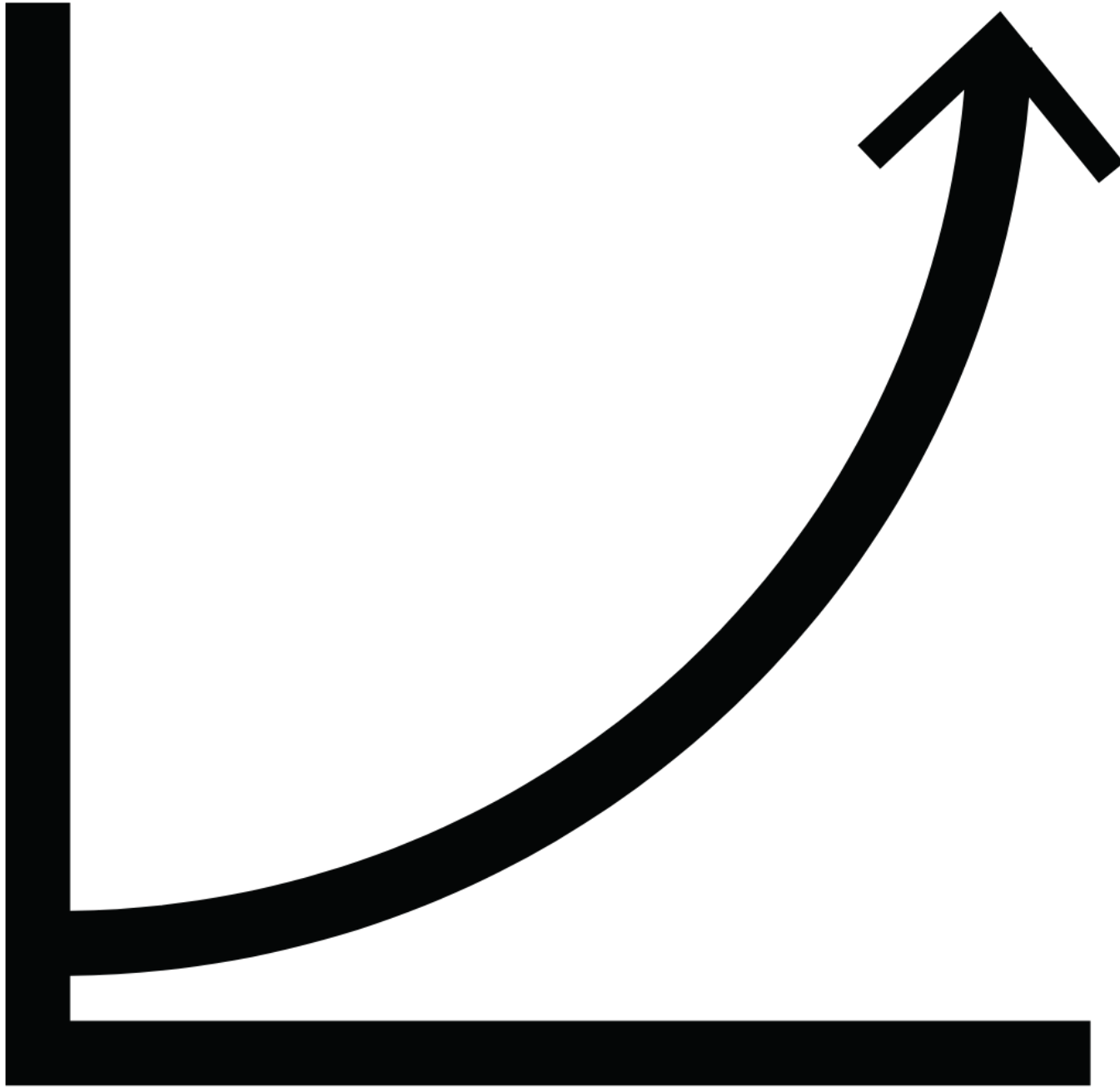
- Færre svar og løsninger
- Færre redninger
- Færre *pung-rotter*

- Flere spørgsmål og involverende processer
- Mere visionært langsigtet arbejde
- Flere *BIG-5*









Combo

TRIO-spilfordeler®

Evolves fra TRIO-classic

HP1650



NO. 3 X 3 1/3

Understøtter arbejdsfællesskabets attraktive udvikling:
Tilrettelægger, følger og færdiggør involverende
processer. TRIO-spilfordeleren har et godt blik for spillet
og udvider støt personalegruppens evner til at udøve
indflydelse på arbejdets organisering.

Træning af fællesskabets samspil – og gentagne
guidninger ved boldtab – er en kreativ leg for TRIOen!

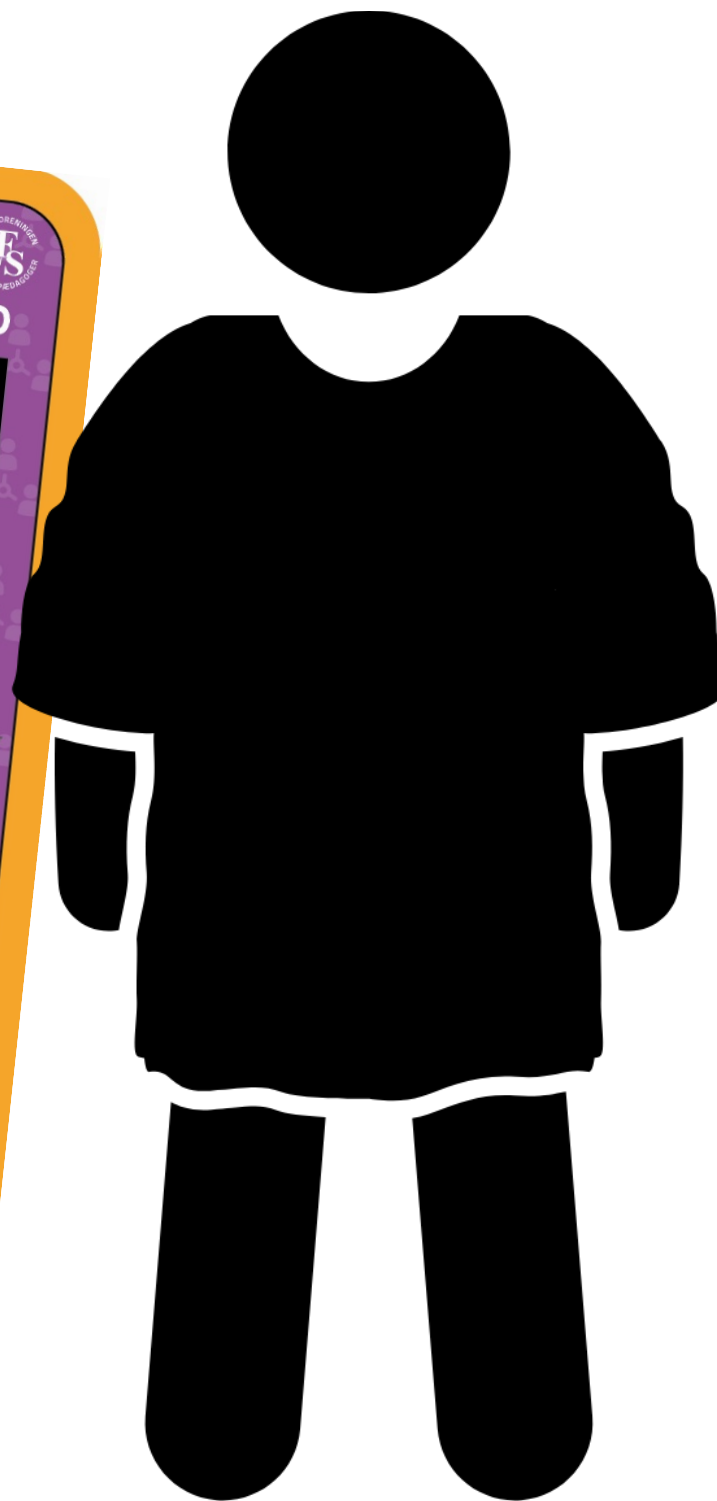
AKA: Facilitator. Fødselshjælper.

Sprog: Tale der åbner og forener.

Superkræfter: Kan hæve sig flere niveau op, også over
evt. store følelser.

*Spilfordeleren er normalt ikke den, der scorer flest mål,
men TRIO vil ofte have mange målgivende afleveringer.*

© LFS TRIO-tools 2024





*“Markant indflydelse på
arbejdets tilrettelæggelse
og organisering”*

Får TRIOen mere travlt – eller mindre?

Er TRIO stadig den samme?

Et attraktivt arbejdsfællesskab

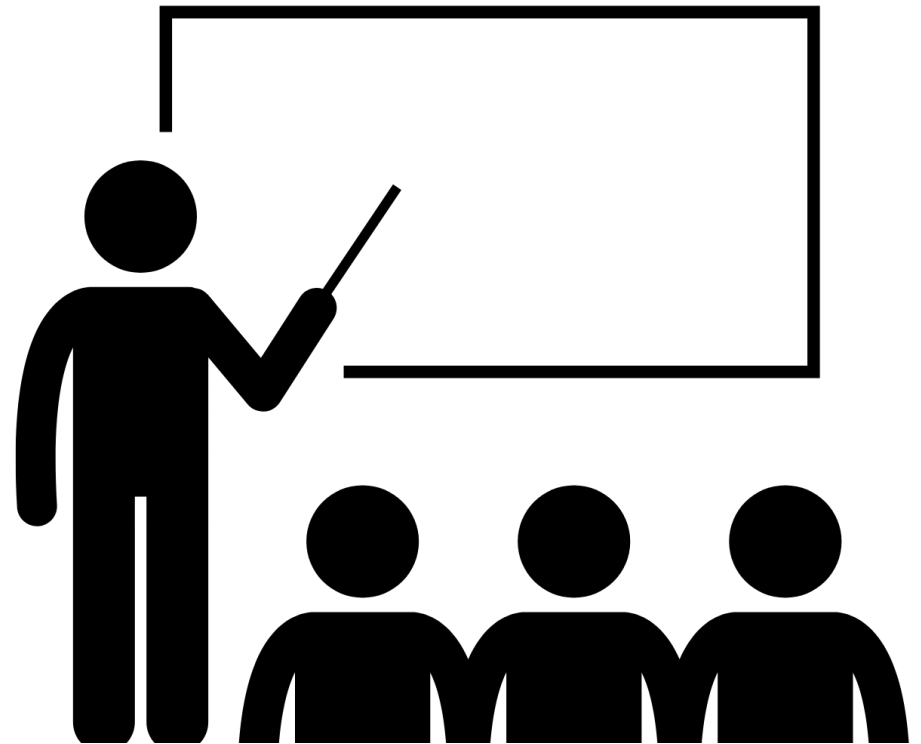
- ★ i en ambitiøs faglig ramme
- ★ mod en tydelig, positiv vision
- ★ hvor medarbejderne har markant indflydelse på arbejdets organisering og tilrettelæggelse
- ★ og et højt psykologisk ejerskab til situationen
- ★ på et fundament af høje standarder for socialt samvær og gensidig respekt

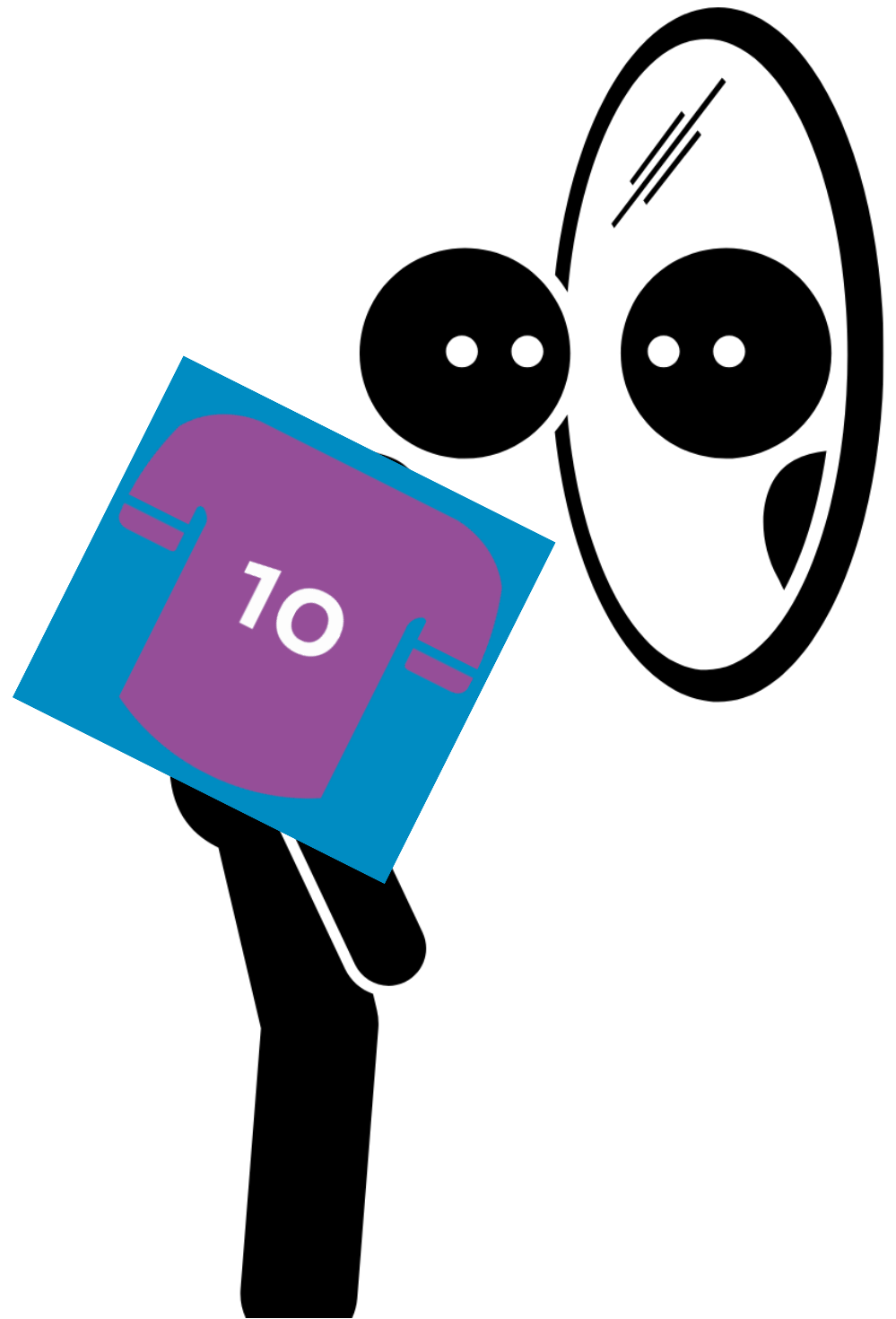
- Et
- * Det kommer ikke af sig selv
 - * Det kan ikke udliciteres til TRIO ... eller andre



Træn "Et attraktivt arbejdsfællesskab" sammen med LFS - din TRIO-supporter







Et attraktivt arbejdsfælles

i en ambitiøs faglig ramme

★ Det kommer ikke af sig selv

★ Det kan ikke udliciteres til TRIO ...

gisk ejerskab til situationen
på et fundament af høje standarder
for socialt samvær og gensidig respekt

