

Historiefortælling i SFO på Østervangsskolen

"I vinteren 2007 foretog Roskilde kommune en trivselsundersøgelse. Vi var inde i en periode med omstrukturering og personalets trivsel var ikke tilfredsstillende.

Da vi skulle udarbejde vores APV i efteråret 2008, fik vi BST NORD AS til at hjælpe os. Resultatet var 4 områder der skulle arbejdes videre med, 2 af disse kunne vi selv løse. Men emnerne nedenfor kredsede vi om;

- "Interesse, kendskab til hinanden/omsorg i personalegruppen"

- "Gradbøjning af regler"

Vi kunne ikke rigtig få hold på disse. Vi valgte derfor at få BST NORD AS på banen igen.

Målet var for os at få afdækket, hvad der trykkede os i samarbejdet og få opstillet konkrete rammer for det fremtidige arbejde. Vi ønskede at indføre en "Vi – Kultur", der var med til at sikre at aftalte spilleregler blev overholdt."

Af Lærke Marie Trunjer – BST NORD AS

I september besøgte jeg SFO Østervangsskolen i Roskilde kommune for at høre, hvordan de havde oplevet forløbet, og for at høre, hvordan de i dag bruger de ting, som de tog med sig fra forløbet med BST NORD AS.

Bag om Historien

Den 26. februar 2009 var medarbejdere og ledere i SFO Østervangsskolen samlet til et fælles seminar med organisationspsykolog Anne Lehnshau fra BST NORD AS.

Medarbejderne havde været igennem en turbulent tid, hvor tre SFO afdelinger blev til to. På seminarets dagsorden var der derfor fokus på øget trivsel og arbejdsglæde, med fokus på en fælles fremtid med en "Vi - kultur" frem for en "jeg - kultur".

I forbindelse med sammenlægningen, blev SFO Hyacinten, Pilen og Roskilde Have slået sammen, hvor Roskilde Have blev helt nedlagt. De tre medarbejdere der valgte ikke at sige op fra Roskilde Have blev sammen med deres børnegrupper delt ud på de to andre SFO afdelinger, som kom til at hedde Tudsen og Ræven.

"Det var et faldende børnetal der var årsagen til sammenlægningen, alle var enige i at det var nødvendigt, men ikke i hvordan, så processen trak tænder ud," som Gerd Olsen, centerleder på SFO Østervangsskolen, siger.

"Det der var en stor frustration for mange af os, det var jo at vi blev indlemmet i andre personalegrupper, og man havde sagt farvel til nogen man havde arbejdet skide godt sammen med, så det har jo virkelig været en proces at komme igennem det," fortæller Karen Margrethe Jensen, som er pædagog og sikkerhedsrepræsentant i Østervangsskolens SFO.



Omstruktureringerne betød, at der var mange medarbejdere, som valgte at sige op. Der blev ikke ansat nye medarbejdere da børnetal og normering/økonomi skulle hænge sammen. Efter ca. et år var balancen opnået og nye medarbejdere blev ansat.

"Der var virkelig et opbrud i det hele, rokadene betød at børn, forældre og kollegaer skulle lære hinanden at kende. Lidt over et år forinden havde vi været 8 mdr. i pavilloner på grund af skimmelsvamp. Og nu skulle vi også have nogle institutioner op at stå, som kunne fungere i det der føltes som kaos. Det var en voldsom tid," fortæller Karen Margrethe Jensen.

Eventyr i SFOen



I forbindelse med en APV foretaget af BST NORD AS blev sikkerhedsrepræsentanten og SFO centerlederen enige om, at et fokus på en fælles fremtid og nogle fælles værdier, ville kunne højne trivslen blandt medarbejderne.

Når man kommer fra forskellige baggrunde med forskellige traditioner, kræver det et nyt fælles grundlag at starte ud fra, hvor det gode fra det gamle bevares, men med blikket rettet mod en fælles fremtid. I starten af forløbet blev der lavet et fælles våbenskjold, som repræsenterede alle medarbejdernes værdier.

Medarbejderne blev på seminaret opdelt i tre grupper; de der havde været der længst, de nyeste ankomne og lederne. Hver gruppe skulle fortælle en historie med udgangspunkt i fortiden, over til nutiden og med afslutning i deres vision for fremtiden.

"Så vi blev delt ind i de her grupper, og vi satte os ned og lavede de her eventyr og det var vældig morsomt, tror jeg, for alle parter. Vi grinede i hvert fald rigtig rigtig meget, da vi lavede vores, og det gjorde at stemningen blødte op," siger Karen Margrethe Jensen.

Første fase i historiefortælling gik på at grupperne fik talt om fortiden og på den måde fik luft for og lagt låg på de gamle problemer, samtidig med at der blev tilbudt individuelle samtaler, hvis der var behov for det.

"På den måde synes jeg også at konsulenten var god til at følge den til dørs, sådan så der ikke bare blev sagt cut, det må i ikke snakke om mere. Det der med at lukke døren efter os, den er ikke lukket helt, fordi jeg synes faktisk stadigvæk, at vi er gode til at gå ind og bruge ting fra den gang, som er ting der er bevaringsværdige, og som vi trækker på stadigvæk. Men vi har lukket døren ned i forhold til at være triste." Gerd Olsen.

"Jeg synes, at det på en eller anden måde er lettere fordøjeligt, og måske gav anledning til, at man åbnede sig lidt mere ved at komme ud med det via et eventyr, altså ligesom få sat ord på det, på en anderledes måde," siger Sune Lind Jensen, pædagog i Østervangsskolens SFO, om det at skulle bruge historierne til at bearbejde fortiden og få sat ord på den fremtid, som medarbejderne ønsker.

Fortællinger med fokus på en fælles fremtid



Efter at have evalueret på fortiden, skulle medarbejderne fokusere på, hvordan de sammen kunne skabe en fremtidig arbejdsplads, hvor alles syn blev inddraget.

"Udgangspunktet var, at i stedet for en "jeg-kultur", skulle vi have lavet en "vi-kultur", noget vi var fælles om, alle medarbejderne," fortæller Karen Margrethe Jensen.

De medarbejdere der havde været der længst, havde især mærket den hårde tid, som de netop havde været igennem, hvilket deres historie også handlede om, dog med et humoristisk glimt og et lyst syn på fremtiden.

Ledernes historie tog udgangspunkt i deres situation, hvor de stod overfor store nedskæringer og besparelser

på grund af et fald i børneantallet og et deraf faldende budget.

"Vores historie gik på, at det var godt, at vi ikke skulle ud at fyre nogen, men det var selvfølgelig trist, at vi skulle sige farvel til kollegaer. Vi lagde ligeledes vægt på, at vi hos børn og forældre kunne se en spirende anerkendelse af det store pædagogiske arbejde personalet udførte." Gerd Olsen.

Historierne handler om fortiden, og hvad man kan lære af den og tage med sig videre, men mest af alt handler historierne om fremtiden, og som i alle gode eventyr ender også denne historie godt.

Én for alle, alle for én

Der var engang 3 kongeriger, som på hver deres vidunderlige facon levede deres eget lykkelige liv!

Så skete det, at et voldsomt uvejr nærmede sig vest fra, og lagde sig som en stor sort tung dyne over de 3 slotte i kongerigerne.

Pludselig og yderst skræmmende, slog et kommunalt lyn ned, og med et brag lagde det ene af de 3 kongeriger i ruiner.

Kongen blev da helt ude af sig selv, og ville straks søge hjælp hos de 2 tilbageværende riger. Men vejen var lang, terrænet ujævnt, og vejskiltene forvirrende at tyde efter det enorme uvejr.

På vejen mødte han en troldkvinde, som lovede ham at hjælpe til, og hun fik da også jaget de stadig tunge sorte skyer i en anden retning. Men der ville dog alligevel gå tid, før hun ville have en healende lyksalighedseliksir klar.

Efter evakueringen af det ødelagte kongerige og på trods af visse skærmydsler genhusedes nu halvdelen af undersätterne på det ene tilbageværende kongerige og den anden halvdel på det andet tilbageværende kongerige.

Nu skulle der skabes et nyt våbenskjold, hvor de tilkomne undersätter også kunne repræsenteres med deres symboler og særlige værdier.

Som sagt så gjort, og markerne blev sået, med både resterne af de forgangne års korn samt helt nye spirer.

Og det bedste af det hele var, at alt imens troldkvindens eliksirbrygning skred frem, og samtlige af de 2 rigers undersätter efterhånden fik små smagsprøver, kunne de 2 nye riger nu gå og plukke af de både smukke samt spændende ritualer hist og her, fra det ene og det andet rige.

På den måde lykkedes det dem under tiden at skabe en fælles vej videre frem i det konstante udfordrende liv, og de kunne stå sammen mod både grimme trolde, ildspjende drager og onde stedsøstre.

Og tænk engang kongerigerne findes stadig den dag i dag!

Historiens morale:

Som en aktuel reklame også formulerer det: der er en grund til at forruden i en bil er stor, og at bakspejlet er lille. For man bør orientere sig bagud, og se fremad!

Gradbøjning af regler



Gradbøjning af regler, var et af de emner, som der var fokus på, på seminaret.

For at sikre enighed og forståelse omkring spillereglerne skulle der udarbejdes et fælles sæt af trivselsregler, som ikke kunne gradbøjes. Deraf kom det sig at trivselsreglerne ikke blot er værdier, men tager form som et sæt af spilleregler, som skal efterleves, og som **ikke kan gradbøjes**.

Efter alle grupperne havde læst deres eventyr højt for hinanden, blev medarbejderne delt i små grupper, hvor de skulle prioritere, hvilke spilleregler, som de syntes var de vigtigste i deres fremtidige arbejdsliv. Til slut skulle alle i

fællesskab blive enige om 6 spilleregler, som skal fungere som de vigtigste regler for trivsel fremover.

Seminaret sluttede af med, at der blev vedtaget et sæt fælles trivselsregler, som blev trykt og delt ud til alle. *"Når det kommer på tryk, når ens egne ord kommer på tryk, og bliver synliggjort, for de andre, men også for en selv, så får man sådan en eller anden mere realistisk tilgang til det,"* fortæller Sune Lind Jensen.

Hvert år vil ledelsen tage trivselsreglerne op til diskussion og eventuelt revision, om nødvendigt.

Samtidig med at der på personalemøderne i SFO Østervangsskolen bliver fulgt op på de visioner og værdier, som kom til udtryk i historierne og i trivselsreglerne.

Som Gerd Olsen uddyber, så er det vigtigt **ikke bare** at få en flot skrevet pjece om trivselsregler, de skal også bruges. Derfor er det vigtigt at få snakket om, hvorfor vi har trivselsregler, hvordan vi skal bruge dem og hvornår.

Derved får man defineret nogle begreber, som skaber en fælles forståelse, og på den måde undgås det, at medarbejderne går rundt med forskellige versioner, som kan være årsag til unødvendige misforståelser og konflikter.

Trivsel er ikke noget der bare kommer fra den ene dag til den anden. Seminaret og hele processen med at skulle sætte ord på, og reflektere over, hvad det er man ønsker af hinanden og af en god arbejdsplads, er med til at sætte fokus på trivsel, så det er noget man har med sig i hverdagen.

"Vi skal nu til at øve os i at bruge "Trivselsreglerne" til at skabe klarhed og erkendelse af, hvad vi hver især kan bidrage med og forvente os af hinanden i fremtiden. Vi ønsker, at vi i fremtiden vil blive bærere af en anerkendende "Vi – Kultur". Fra folderen "Trivselsregler på SFO Østervangsskolen".

"Jeg synes det er værd at give os selv et skulderklap, fordi der var et sår, der var ved at blive helet, men det kunne ikke heles ordentligt, og det synes jeg et eller andet sted, at den proces vi har været igennem har hjulpet med til. Det er flot, at det på så kort tid, kan lade sig gi' sig." Gerd Olsen.