

BOOKEA

Hasse Carlsson

Jobbar vi ihop, eller bara samtidigt?

Om samarbete, kommunikation
och inre ledarskap

Arbetsbok

Syfte.

Denna arbetsbok är utformad för att vi skall öka förståelsen och insikten om styrkan i våra olikheter. Om vår syn på våra roller, vårt uppdrag och våra utmaningar. Och givetvis en möjlighet för HUR vi kan göra för att förbättra resultat, få en bättre arbetsmiljö, öka förståelsen för uppdrag och processer och även växa som människor.

Upplägg och regler.

Min rekommendation till dig är att varje grupp består av mellan 6 till 9 personer. Reglerna är enkla – varje grupp har en person som skriver VAD som sägs, inte VEM som säger vad. Varje grupp har även en person som håller koll på tiden, så vi inte fastnar för länge på någon fråga (då är det bättre att röra sig vidare för att sedan återkomma), och givetvis att vi inte "skyndar" igenom frågorna.

Kom ihåg att personen som skriver även skall skriva ner sina svar. Och vad är det då vi skall skriva? Jo, varje person skall svara utifrån perspektivet; "Jag KÄNNER ...", eller "Jag UPPLEVER ...".

Då kan ingen "svara fel". Det är svårt att säga till en person; "nej, du upplever fel", eller hur?

Och "Jag-perspektivet" är oerhört viktigt, ingen får svara i tredje person; "Man tycker att ...". Och så finns det ingen "konsensus-strävan". Är frågan t.ex. "Vilken är din favoritfärg?" och det är 6 personer i gruppen, då skall det finnas 6 svar nedskrivna. Om alla tycker gult, ja då skall det stå gult noterat 6 gånger, och som sagt, tanken är att var och en skall känna att de ger ett personligt svar som de, var och en, känner att de kan stå för.

Som med allting annat i livet handlar mycket om tajming och att känna in sin grupp.

Den här arbetsboken är, enligt min bestämda mening, inte lämplig att använda när "känslornas vågor går höga" i gruppen efter t.ex. förändring av ägarstruktur, ändringar i ledningen eller direkt efter en stor omorganisation. Min erfarenhet är att frågorna då får fel riktning och får fel känslomässiga startpunkt.

Som sagt, "när känslornas vågor går höga" säger inte att vi skall vänta till alla sitter i en ring och sjunger "Comba ya ya", om jag får skoja lite.

Så känn in din grupp.

Vad gäller frågorna går det självklart bra att du ändrar ordningen som du vill, men INTE första och sista frågan. Första och sista frågan är, för deltagaren, viktiga utifrån följande perspektiv;

1. Att jag som deltagare från prata om något personligt positivt.
2. Frågan säger också en hel del om vad jag som deltagare värdesätter och behöver.
3. Viktigt att avsluta med något positivt som utgår från att jag som medarbetare kan bidra med något som är jag.

När allt är genomfört skall materialet samlas in.

Försök renskriva alla svar så fort som möjligt.

Gå sedan igenom det som sagts med gruppen och kom ihåg att det kan vara bra att fortsätta prata om svaren och låta deltagarna reagera och reflektera över dem. Du anar inte vad mycket bra som kommer upp till ytan.

De utmaningar som kommer då brukar ofta ha sitt svar eller lösning i någon annan, eller samma, fråga. Och vissa utmaningar får du bolla tillbaka till gruppen, och vissa frågor får du skicka uppåt i organisationen.

STORT lycka till med ert viktiga arbete.

– Hasse

Fråga 1.

Vad gör DIG glad på jobbet?

Fråga 2.

Vad är ett bra samarbete för DIG?

Fråga 3A.

Hur upplever DU vår kommunikationen på vår arbetsplats?

Fråga 3B.

Finns det något kommunikationskanal som DU tycker fungerar sämre eller bättre? T.ex. möten, korridorssnack, mejl eller andra kanaler/plattformar.

Fråga 4A.

Nämna några områden där DU upplever att "Nånannanismen" stjälar energi?

Fråga 4B.

Finns det någon/några situationer där DU upplever att du är "sponsor" eller "missbrukare"?

Fråga 5.

Vad upplever DU är era, dina arbetsgrupps, absolut bästa styrkor?

Fråga 6.

Vad upplever DU att det finns för osynliga normer som bromsar er idag, som företag/organisation/avdelning?

Fråga 7A.

I nästan alla arbetsflöden handlar det om att "ta emot rätt - göra rätt - lämna rätt". Hur upplever DU att DU skulle kunna "ta emot" bättre? Sett till din roll i processen.

Fråga 7B.

Hur upplever DU att DU skulle kunna "göra bättre"? Sett till din roll i processen.

Fråga 7C.

Hur upplever du att du skulle kunna "lämna bättre"? Sett till din roll i processen.

Fråga 8.

Upplever DU någon form av otydlighet i era roller och vad kan göra dem tydligare?

Fråga 9.

Vad upplever du är ert uppdrag?

Fråga 10.

Om vi glömmar dina kompetenser för ett ögonblick och fokuserar på dig som person. Vad känner DU att DU vill bidra med utifrån din personliga briljans?

Några förslag:

Allt från t.ex. att alla känner sig sedda genom att du hälsar på morgonen, att du gärna hjälper till när det blir hög belastning, att du är bra på att ge goda råd, bra på att lyssna, ge beröm, se till att alla bibehåller kvalitén genom hela processen, ge konstruktiv kritik, ge någon som behöver det en klapp på axeln etc.

Denna arbetsbok får användas och spridas hur som helst där den gör nytta.