

KÄRNMETOCER HANDLINGSKRAFT OCH MOD

Workshop material till RMS

April 2022

HR-avdelningen

Verktyg – tre kärnmetoder



Kärnmetoderna är en del av vårt ledarutvecklingsprogram och utgår från forskning och ett systemteoretiskt och gruppdynamiskt perspektiv. Det betyder att mänskligt handlande ses som något som sker och uppstår i ett samspel mellan andra människor. Människor är delar av ett system som fungerar tillsammans. Vi är alla beroende av våra relationer i gruppen och påverkar och påverkas av dessa. Kärnmetoderna är framtagna i samarbete med organisationsutvecklare på Sandahls Partners.

- Roll, mål, sammanhang (RMS)
- Grupputveckling
- Kommunikation och feedback

För att kärnmetoderna ska leva behöver vi prata om dem och öva på dessa i våra grupper. Därför har en utbildningsfilm tagits fram för varje kärnmetod med tillhörande workshopmaterial. Varje workshop tar ca 60 minuter, materialet finns på Rednet.

Det finns två böcker, "Ta din roll på jobbet" som våra chefer får i samband med ledarprogrammet och "Jaget och jobbet", som är skriven utifrån ett medarbetarperspektiv, som kan användas för fördjupning. Jaget och jobbet kan beställas via HR-service.

Utöver kärnmetoderna har även ett workshopmaterial tagits fram om vårt Ledar- och medarbetarskap i syfte att fördjupa och diskutera våra fyra gemensamma områden som påverkar vår kultur: Handlingskraft, Ett Röda Korset, Medmänsklighet samt Utveckling och lärande.



Grupputveckling arbetsmaterial

HANDLINGSKRAFT OCH MOD

April 2022

HR-avdelningen

Grupputveckling

Lyfter man blicken kan man se att grupper och samtal förlöper olika beroende på hur hög grad av tydlighet som finns vad gäller mål, uppgift och roller.

Det finns gedigen forskning som visar på att alla mänskliga grupper har gemensamma utvecklingsmönster. Susan Wheelans integrerade grupputvecklingsmodell beskriver detta i fyra olika fasklimat. Vilken fas en grupp befinner sig i har tydliga statistiska samband med måluppfyllelse, oavsett om det handlar om elevers akademiska resultat, som för ett lärarlag, eller om antalet räddade liv, som för ett akutvårdsteam. Vi kan som medlemmar och ledare hjälpa grupputvecklingen framåt med vårt eget beteende.



Integrated Model of Group Development (IMGD)

- Bygger på Susan Wheelans forskning av arbetsgruppers utveckling
- Alla grupper kan definieras utifrån vilken processnivå/utvecklingsfas gruppen befinner sig på och därmed vilka huvudutmaningar de har att hantera för att etablera tillit i gruppen, trivsel och hög prestation.
- Gruppen kan gå igenom alla faser eller fastna i någon.
- Betonar vikten av både ledar- och medlemsrollen för att utveckling ska ske samt att det är olika beteenden som krävs av respektive roll för att stötta gruppen framåt.
- Gruppen börjar inte om från början när den får en ny medlem. En ny medlem skolas istället in i gruppens miljö och kultur. För att gruppen ska backa till första stadiet krävs att minst 51 procent av medlemmarna byts ut.

Två perspektiv på team

Personorienterat perspektiv

- Förväntas fungera bra från start om resurserna finns på plats
- Fokus på ledaren
- Fokus på individer och personlighet
- Fokus bara på uppgift och resultat

Systemorienterat perspektiv

- Utvecklingen tar tid och sker stegvis
- Fokus på ledare och medlemmar
- Fokus på teamets utveckling, mål och roller
- Fokus på uppgift och process

Gruppers teamutveckling – stabila grupper över längre tid

Utvecklingsprocess



Produktivitet och effektivitet

Låg

Hög

Workshop till film Grupputveckling

HANDLINGSKRAFT OCH MOD

Uppstart workshop

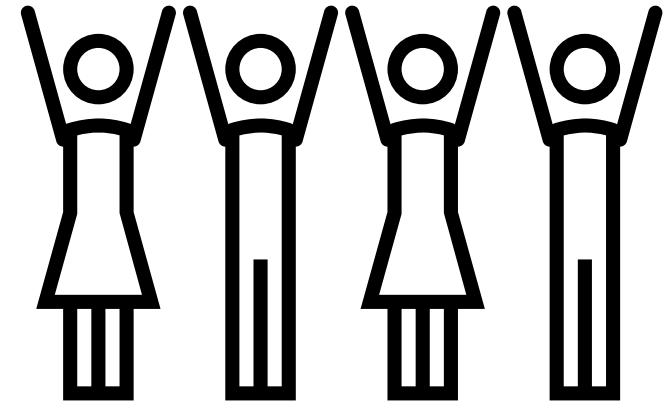
Syfte:

Få ett gemensamt språk i organisationen för rolltagning, kommunikation och att arbeta i grupp

Mål:

Tugga begreppen, bråka med dem, göra dem till sina

-
- En workshop "light" som tar c:a 60 minuter + 15 minuter filmvisning
 - Vid ett tillfälle i varje workshop finns en större uppgift som förlänger till c:a 1,5-2h.
-
- Se filmen tillsammans, tar ca 15 minuter
 - Utse en mötesledare
 - Peka på sluttiden: vi har x minuter och när det är 5 minuter kvar ska vi utvärdera
 - Uttala målet för workshoppen och roller i mötet
 - Runda med förväntningar
 - Bubblare: beroende på storlek på gruppen, utgå från trios, byt efter andra frågan så ni hinner jobba med fler.



Workshopfrågor (60 min)

- 1. Helgrupp.** Vilka begrepp i filmen plockade du upp, som är användbara för dig i din vardag?
10 minuter – mötesledaren skriver på blädder/whiteboard
- 2. Trios.** Tänk på en grupp du jobbar i. Definiera vilken. Är ni ett effektivt team med gemensamt mål?
10 minuter
Om du får gissa – lite modigt utifrån vad du nu hört – vilken fas är ni i?
5 minuter.
- 3.** Vilka tre beteenden kan du öka eller minska, för att hjälpa er framåt? Om du är ledare för sammanhanget, vilka normer behöver du uttala och hjälpa gruppen med så ni får en gemensam överenskommelse?
15 minuter
- 4. Helgrupp.** Sätt ord på Lärdomar, Övriga, Nöjdhet och Missnöje med det som framkom i era trios och i helgrupp.
Mötesledaren skriver under rubrikerna.
10 minuter



Fördjupad workshop

Grupputveckling

Extrafrågor (20-40 min)

1. Vad säger dig att gruppen är i den fasen?

- Vilka beteenden observerar du som bekräftar din hypotes – egna eller andras?

- Har detta sätt att agera ändrats på senare tid: är gruppen i utveckling från en fas till en annan? Hur märker du det?

- Hur skulle du kunna testa hypotes och vad skulle kunna visa dig att du gissat fel?

Exempelvis: testa hypotesen att gruppen är i fas 3, hög grad av trygghet och energi mot gemensamma mål, genom att ställa en öppen fråga och vänta sig flera svar istället för tystnad (som snarare skulle peka på ett fas 1-läge).

5-10 minuter per person

2. Dela med dig av dina spaningar och reflektioner i gruppen.

15-20 minuter.



Tillsammans gör vi skillnad!