

KÄRNMETODER 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.



RMS – roll, mål, sammanhang arbetsmaterial

HANDLINGSKRAFT OCH MOD

April 2022

HR-avdelningen

RMS, roll, mål, sammanhang

Modellen Roll, mål, sammanhang är ett slags klädhängare för hur vi navigerar i tillvaron. Vilken större helhet är jag del i just nu – varför och för vem finns den här organisationen? I vilka skiftande sammanhang agerar jag i min roll, vad har de för konkreta mål och vilka andra ingår? Vilken rolltagning ser jag därför att jag kan öka eller minska – kort sagt: vilka av alla mina möjliga beteenden ska in i just nu, just när, givet målen?

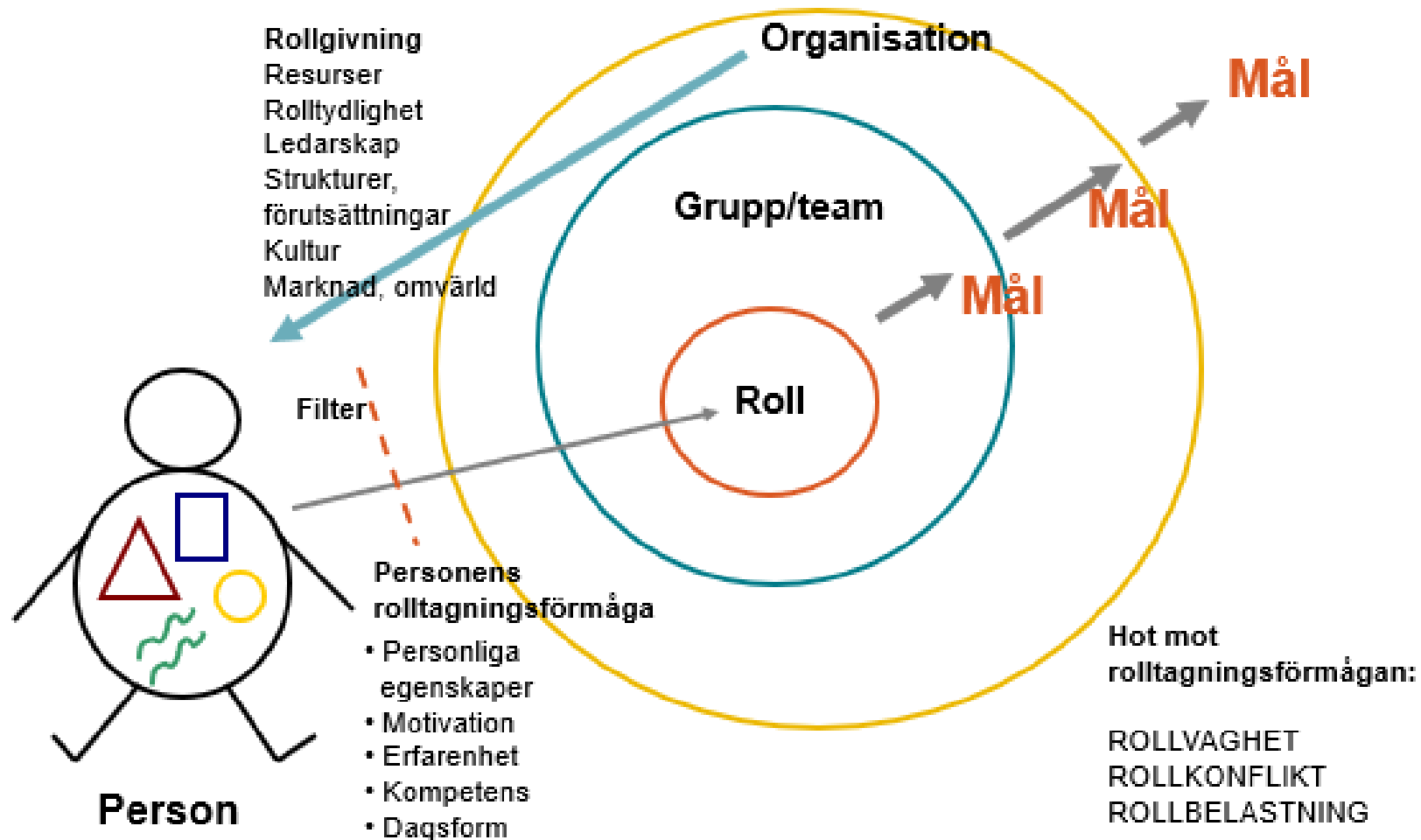
En roll är alltså ett sätt att vara som är i kontakt med mål och uppgift just nu. När vi får in de delar av vår personlighet, talang och kompetens och våra reaktioner, tankar och känslor som bäst bidrar till målet för stunden, har vi riktigt god rolltagningsförmåga. Ibland innebär det att vi måste lägga band på oss och andra gånger att vi ska kliva fram även om det är ovant. Då bidrar vi också till vår egen hållbarhet.



Roll, mål och sammanhang (RMS)

- Bygger på systemcentrerad teori - ser organisationer som system i flera nivåer och med olika sammanhang
- Utgår från att prestation är ett möte mellan organisationens rollgivningsförmåga och individens rolltagningsförmåga.
- För att utveckla organisationens förmåga krävs tydliggörande, samtal och utforskande.
- För att utveckla individens förmåga krävs ett systematiskt kartläggande av driv och hinder. Efter kartläggning arbetar individen med att minska hindren för ökad prestation.
- Viktigt för individen att skilja på roll och person
- Metoden fokuserar mycket på förändring och vilket steg som är det mest funktionella att ta härnäst.

Roll, mål, sammanhang



Workshop till film RMS

HANDLINGSKRAFT OCH MOD

Uppstart workshop

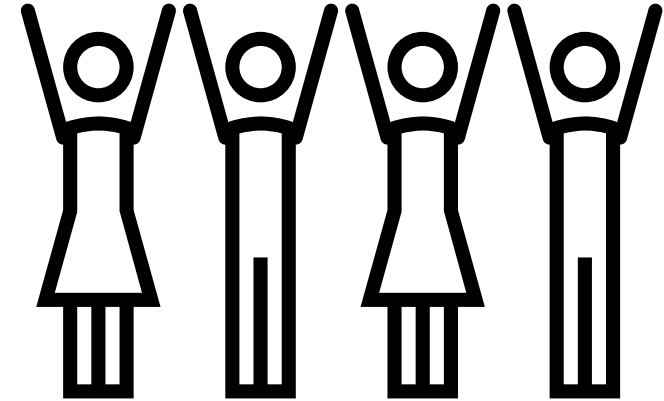
Syfte:

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 + 15 minuter filmvisning
 - Vid ett tillfälle i varje workshop finns en större uppgift som förlänger till totalt 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.



Workshop frågor (60 min)

- 1. Helgrupp.** Vilka begrepp i filmen plockade du upp, är användbara för dig i din vardag?
10 minuter – mötesledaren skriver på blädder/whiteboard
- 2. Trios.** Sätt namn på fyra sammanhang där du tar roll. Om du är chef, se till att ett av dem är en grupp där du ingår i egenskap av chef, t ex ett ledningsgruppsmöte.
Vet du målet för dessa sammanhang, som de andra som ingår också skulle hålla med om?
Vad blir din roll, som bidrar till det målet?
Mall med fyra rader och tre kolumner (sammanhang – mål – min roll)
15 minuter
- 3. Berätta för varandra.** Sätt ord på ett par beteenden du behöver ha i din rolltagning för att hjälpa sammanhanget mot målet. Sätt också ord på ett par beteenden du bör hejda eller minska för att hjälpa sammanhanget framåt.
15 minuter
- 4. Extrafrågor** för längre workshop – Kraftfält över drivande och hindrande krafter för rolltagningen i ett sammanhang som är extra utmanande eller vagt. Se nästa sida.
Mellan 20- 40 minuter
- 5. Helgrupp.** Sätt ord på Lärdomar, Överraskningar, Nöjdhet och Missnöje med det som framkom i era trios och i helgrupp.
Mötesledaren skriver under rubrikerna.
10 minuter



RMS – mall (printa ut till deltagare)

Sammanhang	Min roll	Mål

Fördjupad workshop

RMS - kraftfält

Extrafrågor (20-40 min)

Gör individuellt eller i par

1. Gör ett kraftfält för din rolltagning i ett givet sammanhang, ett av dem du identifierade ovan. Välj gärna ett som är extra utmanande av någon anledning.

Lista minst tre drivande krafter och minst 3 hindrande – det kan vara sådant som gäller dig som person, som handlar om rollens utformande eller mandat, som handlar om måtydlighet eller organisationens resurser och struktur.

10 min per person

2. Gradera dina hinder från lättast att göra någonting med till svårast.

5 min per person

3. Gör en enkel plan för att minska det lättaste hindret. Det kan vara att leva bättre med hur saker och ting förhåller sig, det kan vara att ta reda på information eller skaffa kunskap.



5 min per person

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

2 min var i helgrupp



Rollanalys - Kraftfält mot rollen

Drivande krafter 	 Hindrande krafter

RMS i Coaching

Extra fördjupningsmaterial att arbeta vidare med om gruppen vill...

Syfte med RMS i coaching

- Tydliggöra sin roll och kunna skilja på roll och person
- Arbeta med hinder för att frigöra driv
- Förstå den organisation man arbetar i, dess sammanhang och mål
- Kunna kommunicera sakligt och i rätt forum

Hållpunkter

1. Sortera i målnivåer – utifrån och in
 - Vad är det övergripande målet för helheten? (välj en rimlig helhetsnivå, t ex enhet)
 - Vad är därmed målet utifrån kontexten (det specifika sammanhanget eller den grupp man ingår i eller leder)
 - Vad är därmed målet för den egna rollen?
2. Utforska uppgift, mandat och kontext (t ex gruppen eller egna ledarskapet)
3. Leta efter både driv och hinder i kraftfältet
 - Ringa in 2-3 hinder som är viktiga
 - Ringa in 2-3 hinder som går att göra någonting åt
4. Gör en plan – boka uppföljning – medarbetaren har ägarskapet
5. Summera både process och åtaganden

Tillsammans gör vi skillnad!