

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.



Kommunikation och feedback

arbetsmaterial

HANDLINGSKRAFT OCH MOD

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.



Kommunikation och feedback

Mellanmänsklig kommunikation är beteenden som går att observera och mäta – och träna! Vi vet att beteenden som att visa att man lyssnar, att ställa öppna frågor och att bygga på det andra sagt hittills är beteenden som bygger en vi-känsla i samtal. Det är exempel på beteenden som gör att samtalet rör sig mot det som är målet just nu.

Om vi tänker på kommunikation som ett trafikljus så kan vi konstatera att just det att bygga, att spegla vad man hört och att visa aktivt lyssnande är beteenden som ger informationen fri lejd, det är grönt ljus för att vi ska förstå varandra. Beteenden som att uttala en tydlig förväntan, åsikt eller konkret förslag eller ställa en fråga eller att ge fakta i en fråga är gult ljus: det kan lugna ett huggigt tempo och bana väg för att vi lyssnar och tar in varandra bättre – kort sagt. Beteenden som att avbryta, attackera, fastna i småprat eller i ja,men-argumentation är rött ljud för att vi verkligen ska förstå varandra och komma framåt.

Det här kokar ner till en ganska enkel princip – även om praktiken är brokig - Lyssna, fråga, utforska. Vad hör du? Vilka dialoger om roller och mål behövs för att rolltagningen ska kunna vara levande och bidra till sammanhanget?



Kommunikation = Informationsöverföring

"Jag har ett förslag, vi ordnar ett seminarium!"

Respons:

Ex: *Avbryta, "Ja, men", Klaga, Attackera, Avfärda Sarkasm, Skvaller*

"Ja, men vore det inte bättre om vi gjorde ett utskick..."

Ex: *Fakta, Öppna/Slutna Frågor, Åsikter, Förslag*

"Vad skulle seminariet kunna innehålla?"

Ex: *Sammanfatta, Instämna, Bygga vidare, Spegla inre upplevelse*

"Vilken bra idé, då kan vi passa på att berätta om..."



Återkoppling med S-B-I+ff

Föränderlighet i arbetslivet driver ett behov av tätare återkoppling – odramatiskt, ofta och nära situationen. Feedbackkultur drivs bäst av att vi oftare **ber** om återkoppling. Ju mer beteende- och uppgiftsnära desto bättre. I synnerhet behöver vi öka och konkretisera bekräftande feedback och beröm.

Feedback blickar bakåt – vad vi gjort eller inte gjort. **Feedforward** lägger till en förväntan om framtiden – *detta ser jag är bra om du fortsätter med eller gör mindre av.*



- En modell för att strukturera information
- Faktabaserad och målrelaterad

Jag brukar avbryta andra när jag blir för ivrig i möten. Det tror jag gör att våra samtal blir sämre. Kan du tipsa mig om något beteende jag kan testa eller göra mer av?

Workshop till film

Kommunikation och feedback

HANDLINGSKRAFT OCH MOD

Uppstart workshop

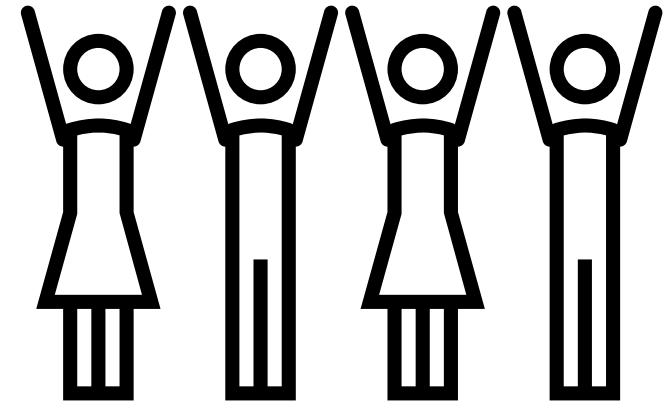
Syfte:

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

- 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.** Ge varandra feedback med S-B-I+ff – välj någonting riktigt och gå varvet runt. Börja gärna med bekräftande feedback.
15 minuter
- 3.** Hitta tre situationer där du kan ge eller be om feedback, med S-B-I+ff. Vem vill du be om feedback, vilken situation, beteende och inverkan + feedforward behöver du få? Om du är chef, vad kan du förbättra i dina avstämningar med dina medarbetare när det gäller feedback?
15 minuter
- 4. 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



Extrafrågor (20-70 minuter)

1. Gör en analys av den röda delen av just ditt trafikljus: vilka röda beteenden trillar du ofta dit på när läget blir lite stressat eller oklart? Kanske har du en vana att då ställa ledande frågor, avbryta eller gå på tankeläsningar av andra?
5-10 minuter enskilt eller 10-20 minuter i par/trios
2. Vilka röda beteenden triggas dig, får dig att bli röd tillbaka? Blir du särskilt irriterad eller påverkad av att bli avbruten, få en attackerande eller ledande fråga eller bemötas med Ja, men?
5-10 minuter enskilt eller 10-20 minuter i par/trios
3. Vilka gröna och gula beteenden är du riktigt bra på och kan öka? När? Det kan vara att spegla det någon berättar, att summera och sortera mellan fakta och upplevelse, att ställa öppna och slutna frågor eller ge konkreta förslag.
5-10 minuter enskilt eller 10-20 minuter i par/trios
4. Spaningar och reflektioner, vad fick du syn på?
5 minuter enskilt eller 10 minuter tillsammans



Tillsammans gör vi skillnad!