

Medarbetarskapshjulet och feedbackspaning

INSTRUKTIONER TILL HANDLEDAREN

Syfte: Att fortsätta utvecklas, både som grupp och som individer.

Tid: cirka 2 timmar

Det här behöver ni:

- Papper och penna till alla deltagare
- Blädderblocksblad
- Tuschpennor
- Tejp, maskeringstejp
- Ett rum med bekväma arbetsytor och väggar att hänga upp blädderblocksblad på.

Delar

🕒 5 minuter

Start – hälsa välkomna

Vad ska vi göra?

Rätt kompetens är viktigt för att kunna genomföra uppdraget, men lika viktigt är mjuka värden som förtroende och öppenhet, gemenskap och samarbete, engagemang och meningsfullhet, ansvarstagande och initiativförmåga samt att vi hjälper varandra att växa genom att visa uppskattning och låta det som är unikt i var och en av oss komma till uttryck. Låt oss utgå från medarbetarskapshjulet och diskutera gruppens och individens behov.

Hur ska vi göra? Varför?

Ramar för arbetet.

🕒 5 minuter

Feedbackspaning (förbered detta innan mötet).

Skriv alla gruppmedlemmars namn på ett kuvert, samt på lappar. Lägg lapparna i kuverten. Var noga med att man inte får sitt eget namn i kuvertet. I kuvertet har du även lagt följande instruktioner:

»Du ska spana på den person vars namn står på din lapp. Du ska uppmärksamma den personens positiva bidrag under mötet. Var diskret.«

Säg att du återkommer till övningen mot slutet av dagen.

🕒 80 minuter

Medarbetarskapshjulet

Dela gruppen i tre delar. Be dem diskutera vad de skulle vilja ha mer eller mindre av för att medarbetarskapshjulet ska fortsätta att snurra. Be dem skriva ner sina tankar på blädderblocksblad. Sätt upp dem på ena väggen när de är klara. Samla därefter hela gruppen framför väggen med blädderblocksblad. Be dem sammanfatta sina slutsatser. Om det behövs, gör en handlingsplan.

🕒 30 minuter

Feedbackspaning fortsättning.

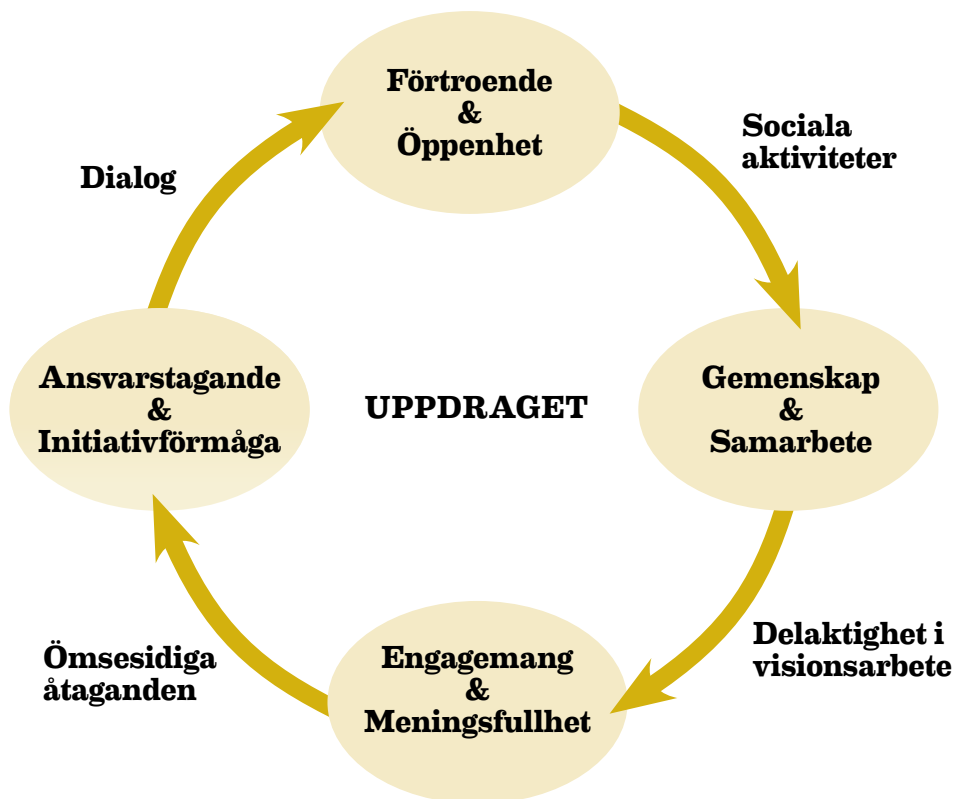
Samlas i en ring. Gå laget runt. Var och en berättar vem de har haft spaning på och vilka positiva sidor man sett hos den gruppmedlemmen under mötet.

MEDARBETARSKAPSHJULET



Medarbetarskaphjulet har utarbetats av professor Stefan Tengblad och filosofie doktor Freddy Hällsten. De menar att för att få till stånd förtroende och öppenhet är dialog viktigt kring uppdraget, både medarbetare emellan och mellan chef och medarbetare. Gemenskap och sam-

arbete kan stimuleras av regelbundna sociala aktiviteter. Engagemang och meningsfullhet kan väckas genom delaktighet i visions- och utvecklingsarbete. Ansvarstagande och initiativförmåga kan stimuleras genom ömsesidiga åtaganden.



A. Dela upp gruppen i tre delar. Utgå från medarbetarskapshjulet och diskutera vad ni skulle vilja göra mer eller mindre av för att medarbetarskapshjulet ska fortsätta snurra. Skriv ner på blädderblocksblad och sätt upp dem på ena väggen när ni är klara.

Det här *vill* vi göra mer av för att medarbetarskapshjulet ska fortsätta snurra.

Det här *vill* vi göra mindre av för att medarbetarskapshjulet ska fortsätta snurra.

Mer av:

Mindre av:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

B. Samla hela gruppen framför väggen med blädderblocksblad.

Sammanfatta vad ni som grupp behöver göra eller ha mer av – repektive göra mindre av för att medarbetarskapshjulet ska fortsätta att snurra.

Det här *ska* vi göra mer av för att medarbetarskapshjulet ska fortsätta snurra.

Det här *ska* vi göra mindre av för att medarbetarskapshjulet ska fortsätta snurra.

Mer av:

Mindre av:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Gör en handlingsplan: Vad ska vi göra? Hur ska vi göra? Vem ska göra?
När ska vi vara klara? Hur ska vi belöna oss när det är genomfört?