

Framgångsrika exempel på förebyggande företagshälsovård



Aino Husa Beteendevetare Regionhälsan

Arbetslagsutveckling och Ledningsgruppsutveckling



syfte

- Yttersta syftet en arbetslagsutveckling är att skapa en **effektiv arbetsgrupp** med goda relationer.
- Det som genomförs under arbetslagsutvecklingen skall vara **överförbart och användbart** i den dagliga verksamheten.
- Att ge kunskap och kännedom för att gemensamt kunna **driva arbetet framåt**.
- Skapa en gemensam grund med likartade tankar för vad som är ett **önskvärt arbetssätt och samarbete i gruppen**.



Få ökad kunskap om:

- samarbete
- grupputveckling
- feedback
- kommunikation
- konflikthantering

Vår gemensamma verktygslåda

Vårt
samarbete

Vår konflikthantering

Vår Feedback

Våra Spelregler

Vår
gemensam
ma uppgift

Vår
Grupputveckling

Vår
kommunikation



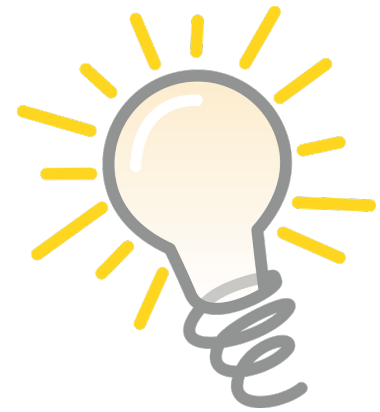
Arbetsätt



+



=

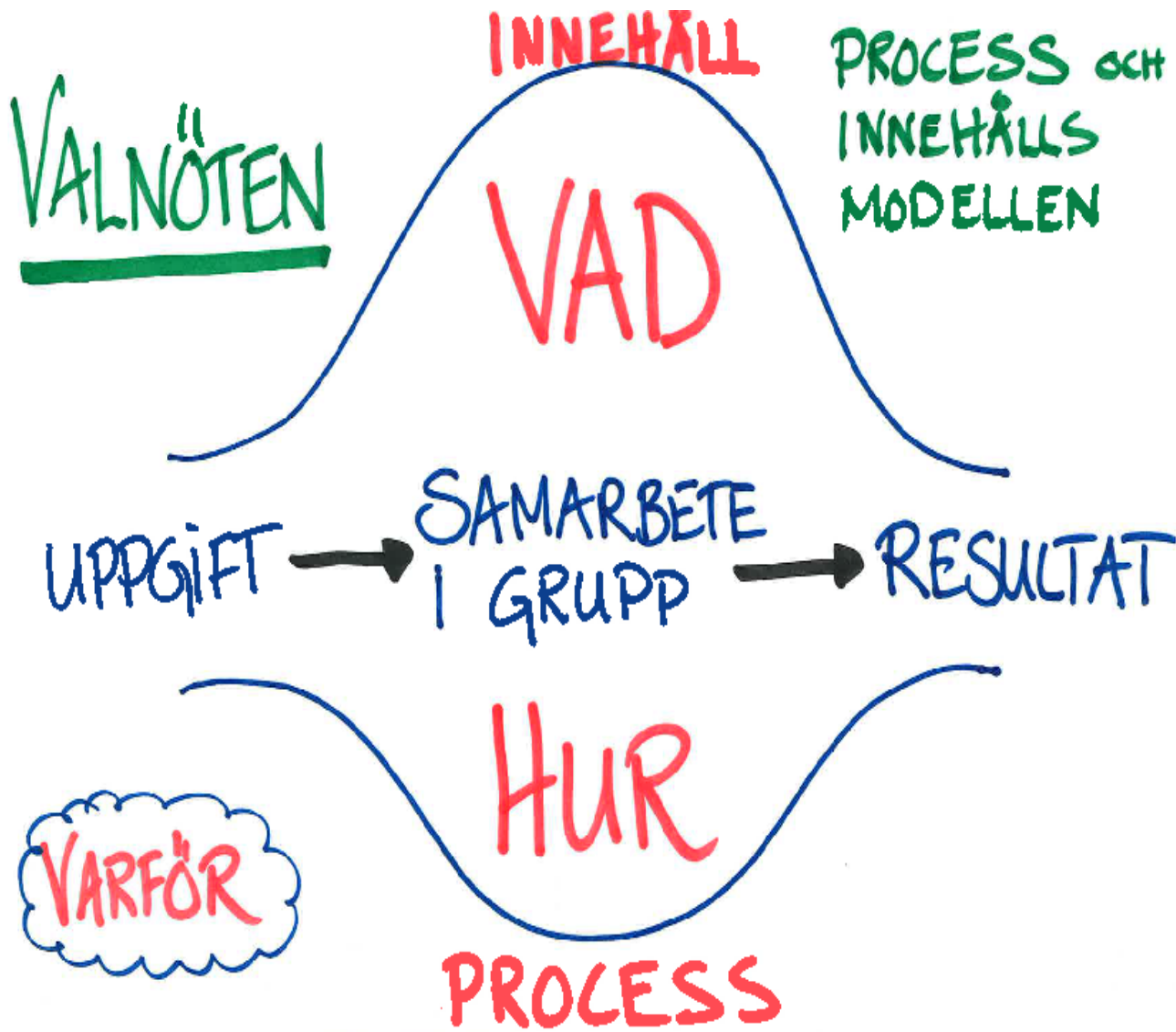


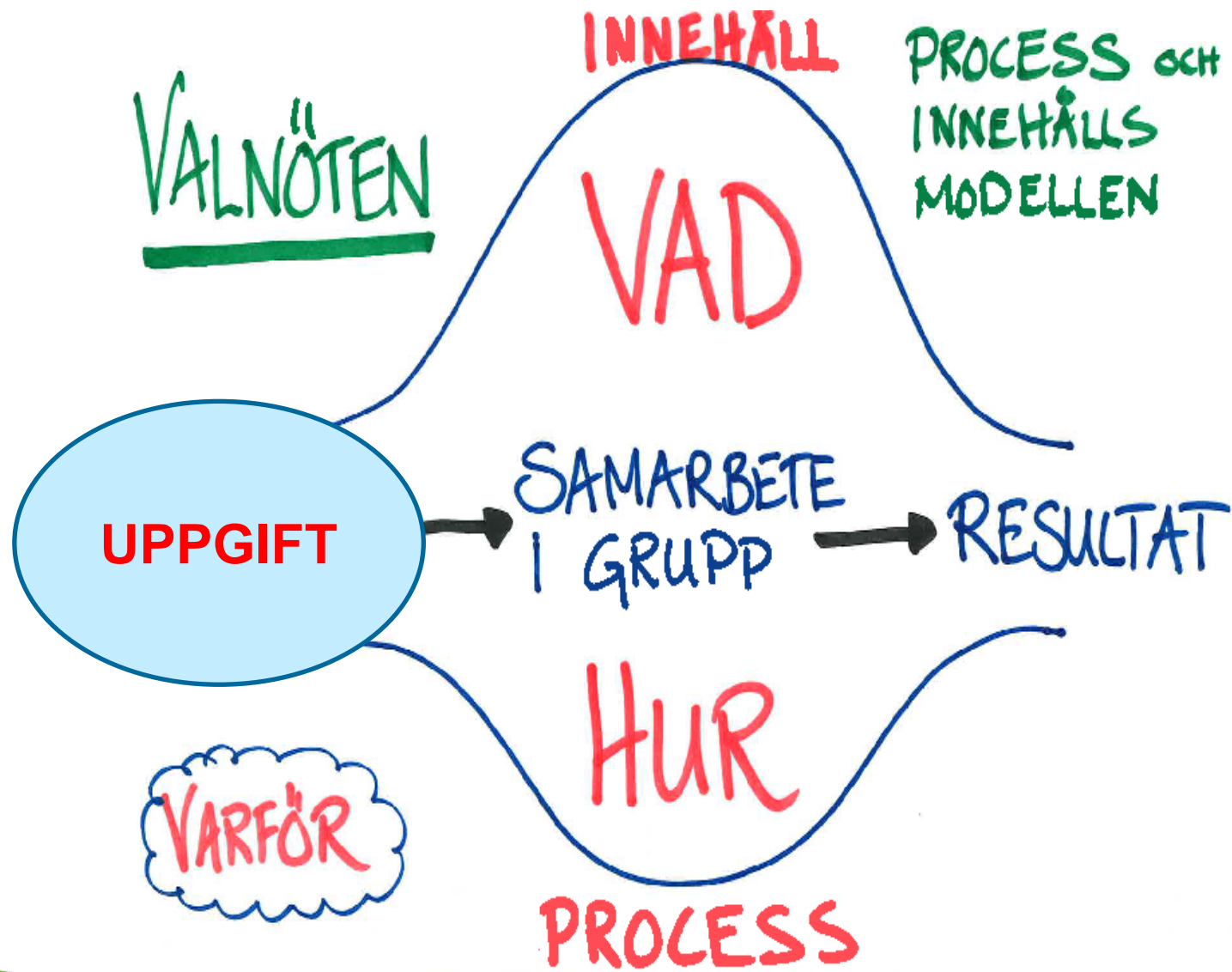
Tider

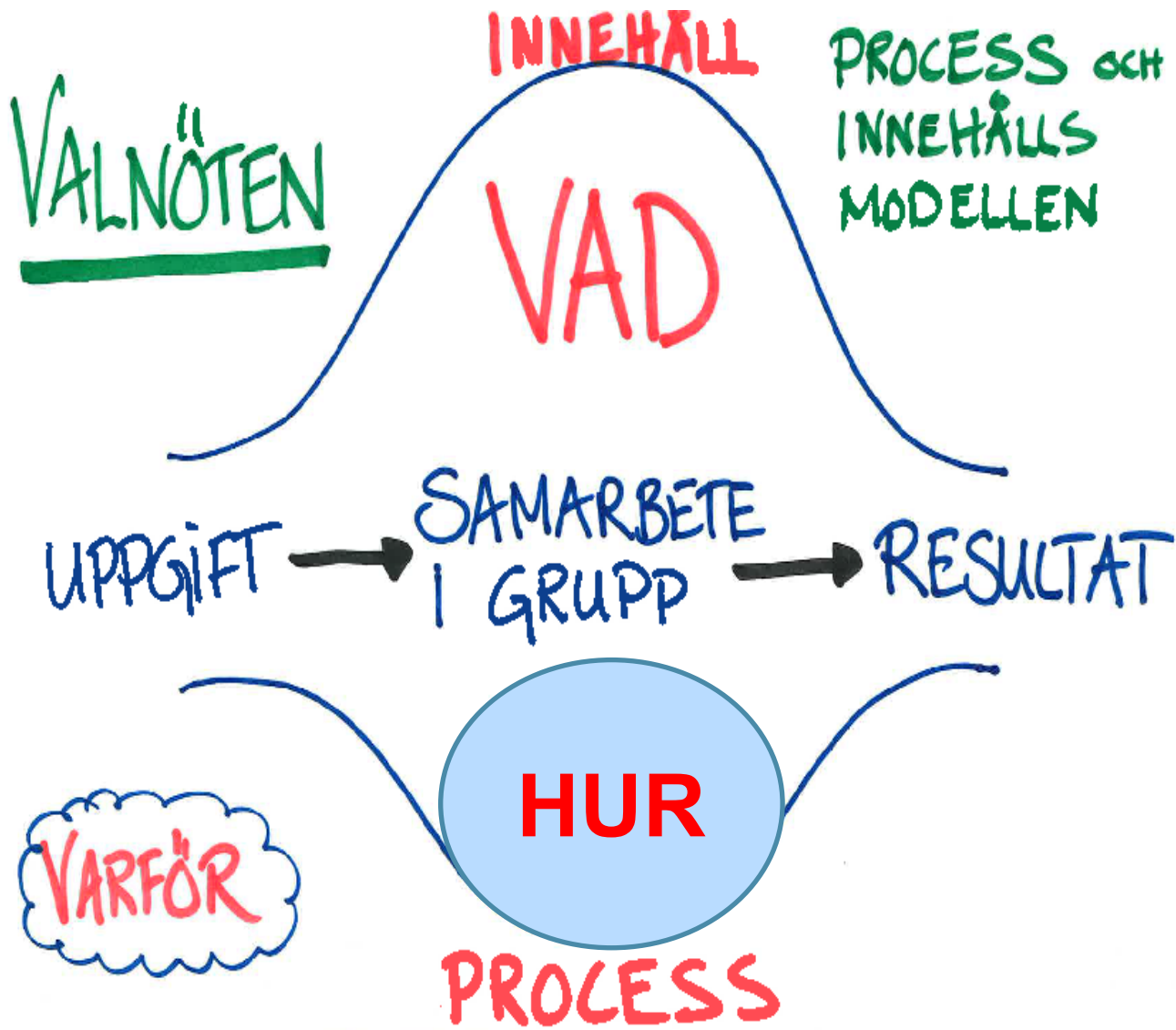
- 2 timmar, tex. 4 tillfällen
 - Halvdagar, tex. 3 tillfällen
 - Heldag, tex. 1 tillfälle
-
- Uppföljande tillfälle efter 2-3 månader



Samarbete









VÅRA SAMARBETSRIKTLINJER (SPELREGLER)

GE FÖRSLAG PÅ RIKTLINJER
(BETEENDEN) ATT ANVÄNDA I
VÅRT DAGLIGA SAMARBETE

Vår värdegrund

SAMARBETE

Vi lyfter varandra och samverkar över gränser. Det är vår förmåga till samarbete som ger kraft att tillsammans skapa ett bättre liv.

UTVECKLING

Vi är lärande, utforskar möjligheter och förbättrar ständigt på hållbart sätt med invånaren i fokus.

PROFESSIONALISM

Vi håller hög kvalitet, ger tillit och skapar utrymme för det professionella omdömet. All kontakt med oss ska bidra till ett bättre liv för invånare, kollegor och vår region.



Våra Spelregler

Vi ska:

Vår Kommunikation	Vårt Samarbete	Våra relationer
<ul style="list-style-type: none">• ha en bra kommunikation, tydligt och klart• pratar med varandra• bli lyssnad på och få prata till punkt• ge feedback till varandra	<ul style="list-style-type: none">• ha ett lika bemötande gentemot alla• inte låta det negativa ta över• fördela arbetsuppgifter rättvist• se varandras kompetenser	<ul style="list-style-type: none">• respektera varandras olikheter och åsikter genom att diskutera och mötas på mitten• höja varandra, ge klapp på axeln• lita på varandra

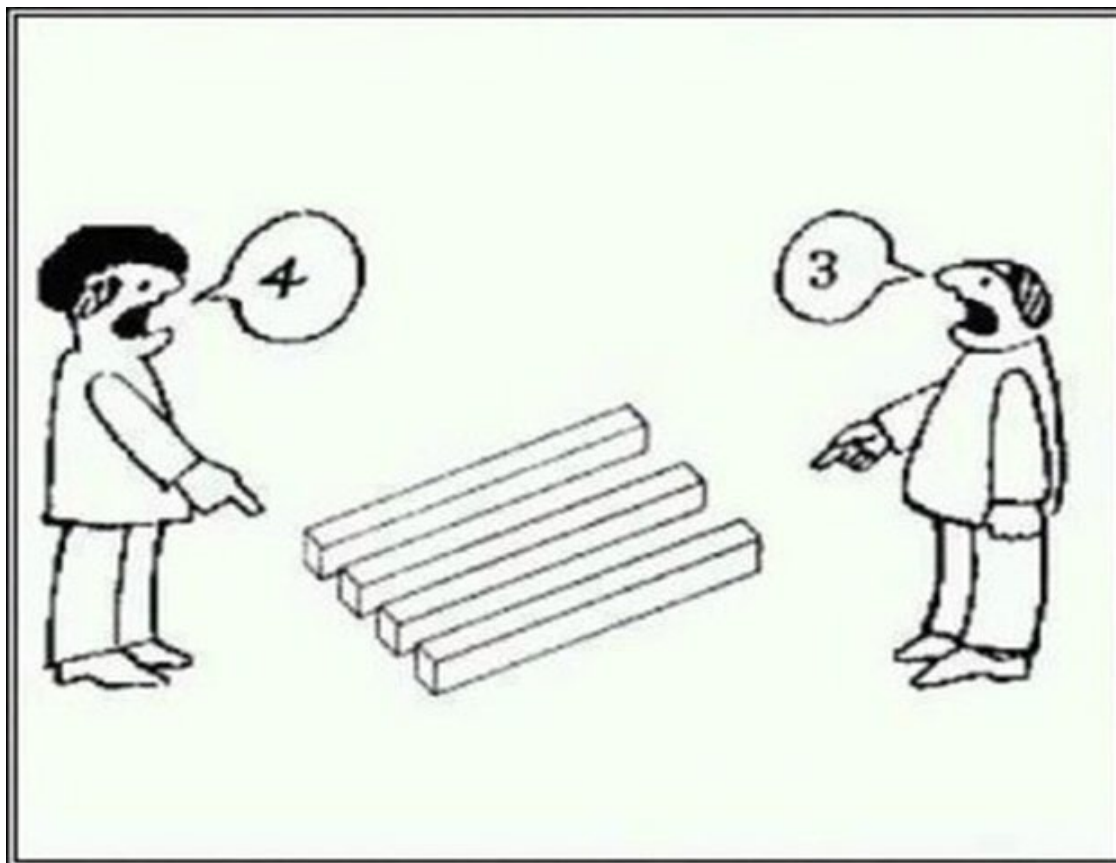
Sagan om Alla, Någon, Vem som helst och Ingen

- *Detta är historien om fyra människor som hette Alla, Någon, Vem som Helst och Ingen.*
- *Det fanns nämligen en viktig uppgift som måste utföras och Alla var säker på att Någon skulle göra det. Vem som Helst skulle ju kunna ha gjort det, men Ingen gjorde det.*
- *Någon blev arg, eftersom det var Allas jobb.*
- *Alla trodde att Vem som Helst skulle kunna göra det, men Ingen insåg att Alla inte skulle göra det.*
- *Det hela slutade med att Alla anklagade Någon när Ingen gjorde vad Vem som Helst skulle kunna ha gjort.*

Kommunikation

Varför blir det så olika resultat när vi viker ett papper?







COMMUNICARE

=

KOMMUNIKATION



NÄR NÅGOT BLIR
GEMENSAMT

Jag är inte alls sur !!



- Verbal kommunikation
- Kroppsspråk

Det går inte att inte kommunicera





AKTIV LYSSNING

- # UPPMÄRKSAMHET
- # EN LYSSNANDE ATTITYD
- # EFTERTANKE
- # KLARLÄGGANDE FRÅGOR







VAD SKA VI TÄNKA PÅ
NÄR VI KOMMUNICERAR
MED VARANDRA ?

Feedback

DEFINITION AV FEEDBACK

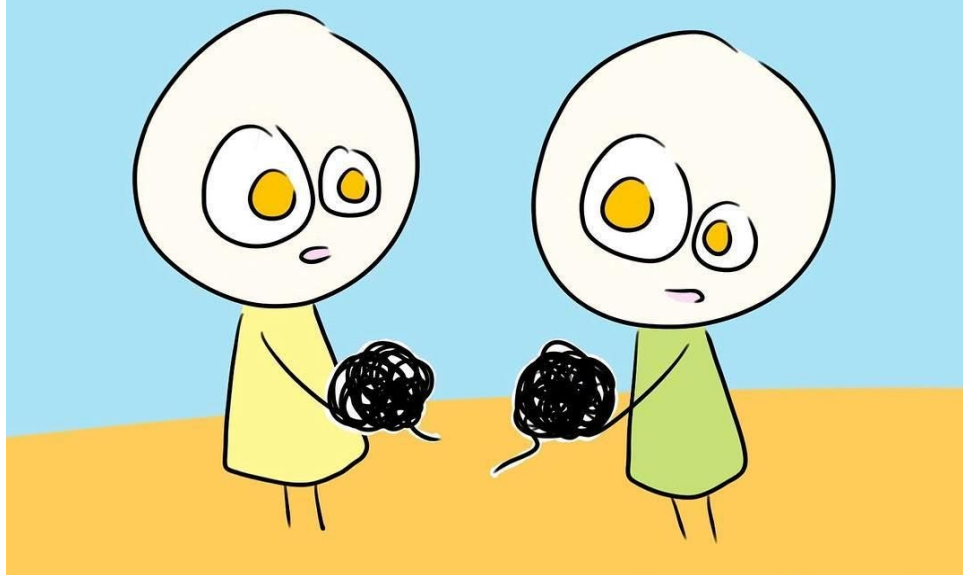
DEN SOM GER FEEDBACK
GER DET I SYFTE ATT
HJÄLPA DEN SOM FÅR
FEEDBACKEN.

ÄR INTE SYFTET ATT
HJÄLPA, RYMS DET
INTE UNDER DETTA
BEGREPP.

Feedbackkultur



Hjälper du mig att hjälpa dig
så hjälper jag dig att hjälpa mig!



$$7 + 1$$

Feedforward

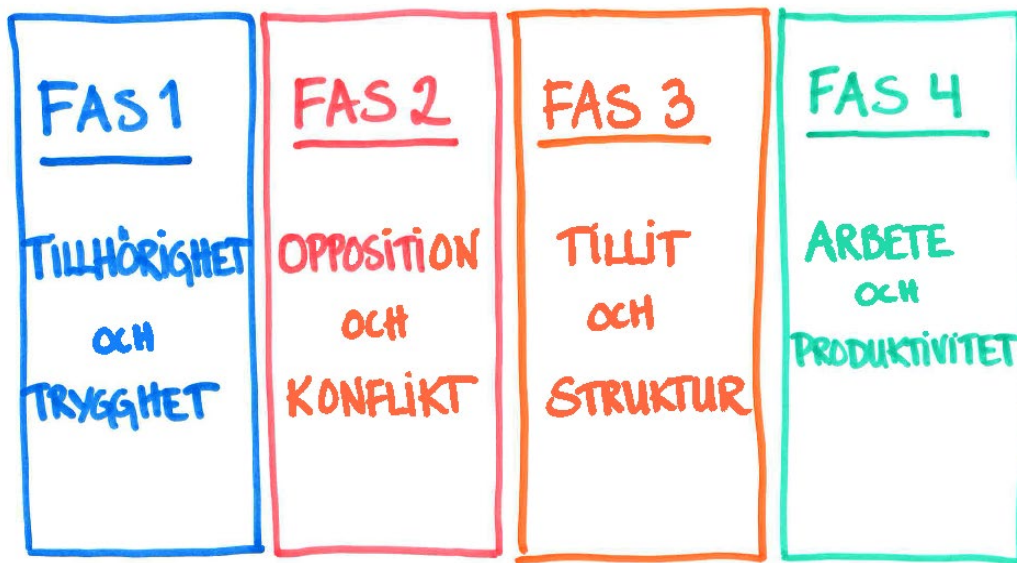
Att be om feedback är att ta ansvar för sin egen utveckling



Stefan Gunnarsson

Grupputveckling

INTEGRERAD MODELL FÖR GRUPPUTVECKLING



Fas 1	Fas 2	Fas 3	Fas 4
<ul style="list-style-type: none">• Fokus på medlemskapet• Effektiv men oerfaren• Anpassningsbar• Inga konflikter• Mål och riktlinjer ger trygghet	<ul style="list-style-type: none">• Minskad anpassning• Utmanar ledaren och varandra• Rollfördelning• Undergrupper bildas	<ul style="list-style-type: none">• Vi-känsla• Acceperad för den man är• Samarbetar med alla• Högt engagemang	<ul style="list-style-type: none">• Högpresterande• Självständiga• Ansvarsfulla• Effektiva• Samarbetsvilliga

Vår gemensamma verktygslåda

Vårt
samarbete

Vår konflikthantering

Vår Feedback

Våra Spelregler

Vår
gemensam
ma uppgift

Vår
Grupputveckling

Vår
kommunikation



Reflektionsfrågor

1. Var befinner vi oss enligt Wheelans grupputvecklings teori? Kännetecken?
2. Vad behöver vi göra för att komma vidare i vår grupps utveckling?
3. Vad behöver jag/vi då ta ansvar för?



Reflektionsfråga

- Vad ska vi tänka på när vi tar emot nya kollegor, fas 1?



Konflikthantering

Reflektionsfråga

- Vad ska vi tänka på när vi inte tycker lika, fas 2?



DEFINITION AV KONFLIKT

ÖNSKEMÅL

JAG INTE VILL SLÄPPA

+

BLOCKERING

AV ANNAN

=

FRUSTRATION

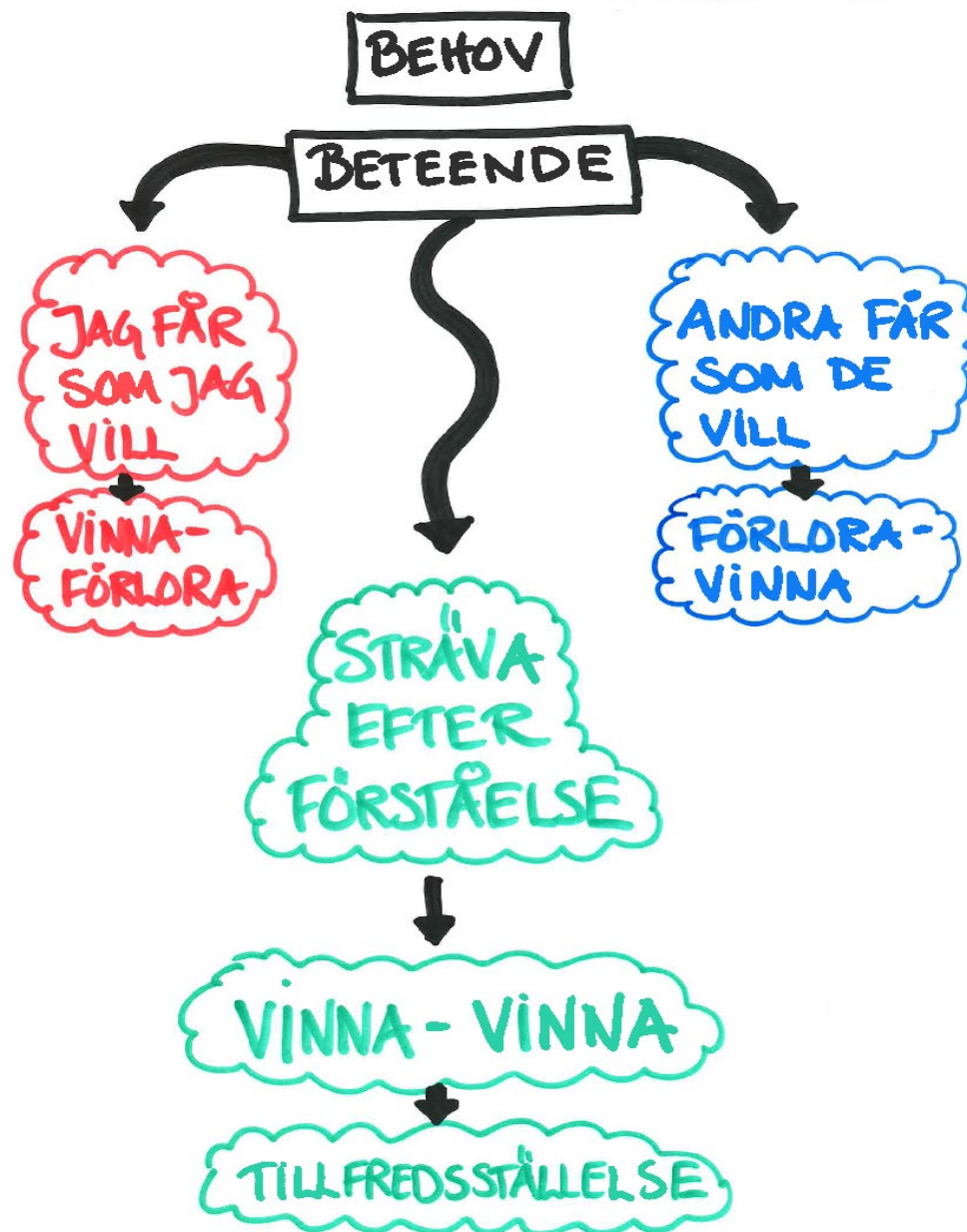
↓

ÅGERANDE

ANALYSERA

ANPASSA

SVARA UPP



Det perfekta teamet

Det avgörande är inte vilka gruppmedlemmar det
är utan hur de interagerar tillsammans som
grupp



Projekt "Aristotle", 2012, Julia Rozovsky och Abeer Dubey, Google's
People Analytics division.





= SAMARBETE

Vad kan vara skillnaden före och efter en arbetslagsutveckling eller en ledningsgruppsutveckling?





Vad kan vara skillnaden före och efter en arbetslagsutveckling eller en ledningsgrupps utveckling?

- Gruppen där man tidigare har pratat om varandra börjar prata med varandra.
- Gruppen som tidigare har gått till chefen med klagomål på någon kollega går nu till chefen och berättar om hur bra någon hade klarat en uppgift.
- Chefen får agera mindre i konflikthantering, medarbetarna löser flera konflikter själva.
- En helt annan stämning, man är mer positiva och gladare.
- Ledningsgruppen har lärt känna varandra, fått bättre relationer med varandra, gemensamma verktyg för samarbetet och därför också ett effektivare arbete i ledningsgruppen.
- Ledningsgruppsmedlemmar som tidigare arbetade i sina egna "stuprör", framhävde sina egna verksamheter har nu börjat se till helheten. Vad rollen som ledningsgruppsmedlem innebär har förtydligats.



Nästa steg?

- Sen gäller det för chef att hålla i detta. Att tex under APT reflektera och kommunicera hur det går med det som gruppen har bestämt.
- Vid positiv utveckling, beröm gruppen, uppmuntra till att bibehålla.
- Vid mindre eller ingen utveckling, ta tag i problemet tex. tillsammans med gruppen.

Tack !

