**DEMO**

**CHEFSMANUS AKTIVT MEDARBETARSKAP - FORTSÄTTNINGSUTBILDNING**

Guide och manus för chefen som leder utbildningen.

Ni kan dela upp utbildningen som det passar er. Den behöver inte göras i ett svep.

**Tiderna på övningar är ungefärliga**. Det är bättre att hinna jobba igenom varje punkt ordentligt och eventuellt inte hinna med ett område än att stressa igenom programmet. Varje tidsangivelse nedan är cirka tider. Vissa övningar kan säkert ta längre tid beroende på vad som kommer upp i diskussionen. Men ibland går övningarna fortare också så du får känna av och fråga gruppen så de tycker det går i lagom takt. Tänk på att ta pauser regelbundet.

FÖRBEREDELSER

1. Börja med att skriva ut det här dokumentet till dig själv. Läs sedan igenom och gör dig bekant med de olika övningarna som kommer användas under utbildningen.
2. Skriv ut ett reflektionsblad till varje person.
3. Ta med papper och pennor till alla om inte de är tillsagda att ta med det innan.
4. Dela in deltagarna i grupper med 4-7 personer i varje grupp. Sätt personer som jobbar mycket tillsammans i vardagen ihop. Möblera lokalen för dessa grupper. Lägg ut rätt antal reflektionsblad på alla bord. Förbered bordsplacering så alla vet var de ska sitta när de kommer in i lokalen. (Det går att göra utbildningen digitalt också och jobba i digitala grupprum.)
5. Bekanta dig med portalen och hur du visar filmerna i helbild och hur övningen finns under filmen under rubriken ”visa/dölj”.
6. Bestäm dig för hur du vill göra med allas reflektionsblad. Tanken är att de ska följas upp vid nästkommande utvecklingssamtal. Vill du samla in allas efter utbildningens slut och kopiera och ge till var och en eller vill du att var och en ansvarar för att göra en kopia och lägga in till dig? Eller tänker du att var och en ansvarar för sitt reflektionsblad och tar med det vid nästa utvecklingssamtal? Du vet bäst vad du tror är mest lämpligt för dig och din grupp.
7. Så här går det till:

* Du sätter igång filmen som ni tittar på tillsammans och sedan jobbar de mindre grupperna med övningen. Övningarna finns under respektive film. Du kan visa/dölja övningen med en klick på länken Visa/dölj.   
  Du lyssnar av vad de olika grupperna har kommit fram till i helgrupp i den utsträckning som det är lämpligt. Ibland behöver man kanske inte lyssna av alla grupper i helgrupp.
* Alla fyller därefter i sina individuella reflektionsblad innan ni går vidare till nästa avsnitt. Där är uppgiften mer att lyfta ner det man pratat om i gruppen till en personlig nivå.

**För vissa filmer finns det i slutet av chefsmanuset lite utökat material som vi pratar om.**

**MANUS**

**VÄLKOMNA**

Hälsa gruppen välkommen och förklara varför ni ska göra den här utbildningen. Du kan till exempel använda argument som handlar om att:

* Viktigt att hela tiden jobba vidare med medarbetarskapet. Likaväl som vi behöver jobba med att utveckla ledarskapet behöver vi arbeta med att utveckla medarbetarskapet kontinuerligt. Den här utbildningen är en fortsättning på den första utbildningen som vi gjorde.
* Det är viktigt att alltid jobba med arbetsmiljöfrågorna – det här är ett sätt att fokusera på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
* När vi har en god arbetsmiljö är det bra för vår hälsa, trivsel och dom vi är till för kommer att märka det.

Det är bra att du visar att du tycker den här utbildningen är viktig och något bra – det påverkar medarbetarnas engagemang för de kommande övningarna.

Förklara hur utbildningen går till, att ni kommer att se korta filmer som inspiration och sedan kommer ni göra övningar kopplat till filmens tema, precis som den förra utbildningen. Berätta om vad som kommer att hända med reflektionsbladen efter dagen.

Berätta om tider för paus.

**TIPS!** Innan ni drar igång utbildningen kan det vara lämpligt att blicka tillbaka på den förra utbildningen som ni genomförde. Kanske du kan visa reflektionsbladet från den utbildningen för att påminna om vad ni pratade om då? Ett tips är att låta de mindre grupperna få några minuter att prata om vad de minns och tog med sig från den utbildningen och sedan lyssna av grupperna i helgrupp.

**INLEDNING (film 5.32 min)**

Filmen visar de olika delarna som utbildningen innehåller. Berätta gärna hur du har tänkt att lägga upp utbildningen. Ska ni göra alla delar i ett svep eller ett område i taget?

Företaget Tufvesson management som har tagit fram utbildningen består av de två kursledarna Anna och Anders Tufvesson. Anna har skrivit en bok om det aktiva medarbetarskapet och de har utbildat i många år i detta ämne. Man kan läsa mer om dom på www.tufvesson.se om man är intresserad.

Starta filmen genom att trycka på play knappen.

1. **PSYKOLOGISK TRYGGHET (film 5.16 min + övning 25min)**

Visa filmen och gör övningarna enligt instruktionen.

**Innan ni börjar jobba med frågeställningarna behöver ni definiera vad ni avser med begreppet ”arbetsplats/arbetsgrupp”.** Det är bättre att ni pratar utifrån de som är i rummet så ni inte pratar om den psykologiska tryggheten inom hela organisationen för det är lätt att det då handlar om andra avdelningar där man minsann har hört att det inte fungerar bra istället för att prata om sin egen situation.

Låt först de mindre grupperna få diskutera skalfrågan som är beskriven. Lyssna sedan av alla gruppernas siffra och motivering. Om det är så att den genomsnittliga siffran är 8 eller högre, ja, då handlar det ju mer om att prata om vad ni behöver göra för att behålla en sådan hög siffra, i annat fall diskuterar ni vad som behöver hända för att den ska bli högre. Lyssna också av vad de olika grupperna har för förslag på vad de ser som viktigt beteende för att bidra till hög psykologisk trygghet. Dokumentera det som kommer upp så ni kan komma tillbaka till det här och följa upp. Den här övningen gör man med fördel flera gånger för att följa utvecklingen av den psykologiska tryggheten.

Se till att alla har fyllt i sitt individuella reflektionsblad kring den här punkten innan ni går vidare.

**TIPS 1!** Tänk gärna igenom hur du ser på din roll som ledare för att bidra till hög psykologisk trygghet, för det är självklart väldigt viktigt. Ett tips är också att ställa en specifik fråga till gruppen om vad de tycker att du gör bra och vad du kan göra ännu bättre för att bidra till hög psykologisk trygghet med ditt sätt att leda gruppen.

**TIPS 2!** Om du vet med dig att det kan brista i psykologisk trygghet mellan din avdelning/grupp och andra verksamheter – lägg då till en frågeställning om hur de ser på den psykologiska tryggheten i det samarbetet. Låt de jobba med skalfrågan även där och vad de ser behöver hända för att det ska bli bättre.

Se till att alla har fyllt i sina individuella reflektionsblad innan ni går vidare.