**CHEFSMANUS AKTIVT MEDARBETARSKAP - GRUNDUTBILDNING**

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 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. Det kan vara bra att fråga om grupperna vill ha mer tid att prata med varandra innan ni går vidare till nästa område. Men ibland går övningarna fortare också så du får känna av och fråga gruppen så de tycker det går i lagom fart. Tänk på att ta pauser regelbundet. Det kan vara bra att lägga in någon bensträckarpaus på några minuter om du märker att energin går ner i rummet.

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 post-it lappar. Två block räcker.
4. Papper och pennor till alla om inte de är tillsagda att ta med det innan.
5. Dela in deltagarna i grupper med 4-7 personer i varje grupp. Sätt personer som jobbar mycket tillsammans i vardagen tillsammans. Möblera lokalen för dessa grupper. Lägg ut rätt antal reflektionsblad och post-it lappar 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.)
6. Bekanta dig med portalen och hur du visar filmerna i helbild och hur övningen finns under filmen under rubriken ”visa/dölj”. Övningarna finns också på reflektionsbladet.
7. 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.
8. Så här går det till:

Du sätter igång filmen som ni tittar på tillsammans och sedan jobbar de mindre grupperna med övningen som finns beskriven och den individuella dokumentationen sker i reflektionsbladet.

**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 jobba vidare med medarbetarskapet. Likaväl som vi behöver jobba med att utveckla ledarskapet behöver vi arbeta med att utveckla medarbetarskapet kontinuerligt.
* 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 med att vi kommer att se korta filmer som inspiration och sedan kommer vi göra övningar kopplat till filmens tema. Berätta om vad som kommer att hända med reflektionsbladen efter dagen.

Berätta om tider för paus.

**INLEDNING (film+övning ca 15 min)**

Berätta gärna om att utbildningen innehåller delar som handlar om relationen till mig själv, till mina kollegor, till min chef och dem vi är till för.Vi kommer prata om hur vi kan bidra till egen och andras arbetsglädje, vad det innebär att ha ett lösningsfokus och hur vi kan undvika negativ stress. Vi kommer prata om hur vi får till ett bra samarbete i gruppen och vilket ansvar vi har för att utveckla oss själva, varandra och verksamheten. Vi kommer också få lära oss hur vi ger varandra feedback på ett bra sätt.

Berätta gärna hur du har tänkt att lägga upp utbildningen. Ska ni göra alla delar i ett svep eller ett område i taget?

Kursledare är Anna Tufvesson som vi kommer att få se på olika filmer i den här utbildningen. Hon har skrivit en bok om aktivt medarbetarskap och utbildar både kring ledar- och medarbetarskap. Hon inleder utbildningen med att berätta om vad aktivt medarbetarskap innebär.

Starta filmen och gör övningen som finns under filmen. Låt de diskutera i mindre grupper först och lyssna sedan av några grupper. (Den här övningen behöver inte dokumenteras i reflektionsbladet.)

Lyssna sedan av i helgrupp vad några grupper har pratat om. **Tips!** Om någon grupp har svårt att hitta några vinster kan du ställa frågor som till exempel:

* Tror ni att det påverkar er trivsel på jobbet hur ni är mot varandra på jobbet?
* Hur tror ni det påverkar verksamheten om ni som jobbar här känner arbetsglädje?
* Vilka andra märker och gynnas av när vi tillsammans skapar en god psykisk och social arbetsmiljö?

Du kan ju också berätta om hur du tycker det påverkar din arbetsmiljö positivt när alla medarbetare tar ansvar, vill varandra väl, samarbetar bra och hela tiden letar lösningar på problem. Men också hur du tror det påverkar dom ni är till för och även hur det sparar resurser om vi håller oss friska och alla vill fortsätta jobba på den här arbetsplatsen.

**RELATIONEN TILL MIG SJÄLV (film + övning ca 20 min)**

Vi börjar med att titta på en film om ”relationen med mig själv”.

Efter filmen låter du alla svara individuellt på övningsfrågorna under filmen och skriva in sina svar i reflektionsbladet i ruta 1.

När alla svarat på frågorna individuellt låter du dom berätta för varandra vad de skrev (förslagsvis 2&2, men det går ju lika bra att prata 3&3 – beroende på vad som passar bäst med gruppstorleken). Uppmuntra dom gärna att försöka coacha varandra när det gäller svaret på fråga tre som handlar om vad de kan göra för att bli ännu mer nöjda med relationen till sig själva.

**RELATIONEN TILL KOLLEGOR (film + övning ca 20 min)**

Vi går vidare och lyssnar på vad Anna har att säga om relationen till sina kollegor.

Gör som instruktionen för övningen. Alla ska alltså först skriva ner sina tre ord individuellt och fundera över varför just dessa är viktiga för mig. (Då ska det vara tyst i lokalen så alla får tänka i lugn och ro). När alla i den lilla gruppen har tänkt klart och skrivit ner sina tre ord i reflektionsbladet i ruta 2 så börjar man berätta för varandra vilka man har valt och varför. Då skriver de andra i den lilla gruppen ner vilka ord var och en har valt på ett löst papper. (Detta kommer ni sedan tillbaka till på feedbackövningen i slutet av hela utbildningen.)

**RELATIONEN TILL SIN CHEF (film + övning ca 20 min)**

Nu ska vi se vad Anna vill berätta för oss om relationen med sin chef.

Låt grupperna diskutera frågeställningen i övningen i ca 10 min. Lyssna därefter av några grupper i helgrupp. Berätta gärna om hur du vill bli skickliggjord om det är saker som inte grupperna säger och som du tycker är viktigt, t.ex. ”för mig är det viktigt att ni berättar om det har hänt något speciellt som ni tror att jag kan ha nytta av att känna till” eller ”för mig är det viktigt att ni kommer direkt till mig om det är något jag gör eller säger som gör dig upprörd – prata *med* mig istället för *om* mig – så gör ni mig bra” ”Ni gör mig bra genom att till exempel hålla er uppdaterade och läsa protokoll från möten om ni inte varit med så ni vet vad som har beslutats och är lojala med beslut.”

Låt alla skriva ner i reflektionsbladet i ruta 3 vad de tar med sig från diskussionen innan ni går vidare.

**Tips!** Det här är ju sådant som är väldigt bra att följa upp och ge återkoppling på i utvecklingssamtalet utifrån vad de har skrivit på den frågan.

**RELATIONEN TILL DEM VI ÄR TILL FÖR (film + övning ca 25 min)**

Vi går vidare till relationen till dem vi är till för.

Låt grupperna diskutera uppgift 1 och 2. Uppgift 2 handlar alltså om att hitta sina ”solskenshistorier” som visar på att man agerar i enlighet med hur man önskar bli uppfattad. (Ibland kan vissa grupper ha svårt att hitta en historia som de vill dela med resten av gruppen, då kan du sätta dig hos dem ett tag och försöka hjälpa dom att hitta något som du kanske hört att de har gjort väldigt bra. Ofta handlar det om en liten händelse i vardagen som ändå betydde mycket för en kund. Det behöver alltså inte vara någon stor händelse. Hittar de trots detta ingen historia får de bara njuta av att höra kollegornas ☺). När alla grupper har bestämt sig för vilka tre ord man valt och vilken som är deras bästa solskenshistoria får alla grupper berätta dessa i helgrupp, en grupp i taget.

Låt alla skriva ner enskilt i reflektionsbladet i ruta 4 innan ni går vidare.

**Tips!** Diskutera gärna med gruppen om hur ni ska ta tillvara på och sprida ”solskenshistorier” i framtiden – ska det till exempel vara en punkt på era regelbundna möten?

**ATT BIDRA TILL EGEN OCH ANDRAS ARBETSGLÄDJE (film + övning ca 20 min)**

Nästa film kommer att handla om hur vi kan bidra till egen och andras arbetsglädje

Övningen innebär alltså att alla ska alltså ha fyra blad framför sig där de skriver sitt namn överst. X går sedan till fyra andra personer i rummet som X vill ha feedback av och ger sina lappar till dom – X vill veta hur dessa fyra personer tycker att x bidrar till deras arbetsglädje. De kommer ju också få ett antal papper från andra kollegor som vill ha feedback från dom. Uppmana gärna medarbetarna att ge sina lappar till kollegor som de är lite nyfikna på att få återkoppling från – kanske inte nödvändigtvis från de som sitter runt sitt egna bord (det kommer att komma en annan feedback övning längre fram där man får återkoppling av dom runt bordet).

Eftersom alla ger fyra lappar kommer alla få lika många lappar tillbaka, däremot kan ju någon få många lappar att skriva och någon väldigt få. (Om någon inte får någon lapp att skriva, kan det förstås bero på att hen är relativt ny, eller man kan förklara det med att den personen är så duktig på att ge positiv feedback i vardagen så att kollegorna inte är nyfikna på att få mer. ☺) Tydliggör att de inte kan lämna lappar till dig utan att det handlar om att träna sig på att ge positiv feedback till varandra i denna övning. Säg också att de har ca 15 minuter på sig att skriva, så de vet hur mycket de kan skriva till var och en för att hinna med. De får läsa feedbacken de får av andra efter att de har skrivit klart de lappar de har fått från andra.

Låt dom få några minuter att skriva in på reflektionsbladet i ruta 5 vad de tar med sig från återkopplingen de fick från kollegorna innan ni går vidare till nästa film.

**LÖSNINGSFOKUS (film + övning ca 20 min)**

Nu ska vi titta på en film om lösningsfokus.

Se till att alla svarar individuellt på den första frågan på reflektionsbladet i ruta 6. Därefter får de berätta för varandra i den lilla gruppen vad de skrev där. Sedan får de diskutera fråga 2 och 3 i de mindre grupperna och sammanfatta sin diskussion med några rader i reflektionsbladet.

Fråga därefter några grupper vad de kom fram till som de får dela med hela gruppen. Lägg gärna till om du har något du vill säga och bidra med kopplat till detta – det kanske till exempel är något du vill passa på att ge grupperna positiv feedback kring när det gäller hur de löser arbetsuppgifter i gruppen som inte är någons direkta, eller att du hör att det läggs mycket tid på att diskutera något man inte kan göra något åt och hur du tänker kring det.

**STRESS (film + övning ca 20 min)**

Så går vi över till ämnet ”stress” och tittar på den filmen.

Följ instruktionen om övningen under filmen. Här kan de börja med att prata 2 &2 eller 3&3 kring frågeställningarna. Efter ca 15 min ger du dom några minuter att skriva ner vad de tar med sig från diskussionen på sitt reflektionsblad (ruta 7). Fråga gärna om det kom upp några tips på hur man kan göra för att förhindra eller hantera negativ stress som kan vara till nytta för fler att ta del av.

**SAMARBETE (film + övning ca 30 min)**

Och nu ska vi prata om samarbete.

Följ instruktionerna om övningen. Om medeltalet blir väldigt högt är det kanske svårt att hitta förbättringsförslag utan då får diskussionen handla mer om vad gruppen behöver tänka på för att behålla det goda samarbetet.

Om det finns samarbetsproblem i gruppen kan ju den här övningen ta ganska lång tid om det blir bra diskussioner i gruppen - det är ju i så fall väl investerad tid, så låt grupperna verkligen få tid att diskutera färdigt innan ni går vidare till nästa punkt.

Se till att alla har fyllt i ruta 8 i reflektionsbladet innan ni går vidare.

**Tips!** Det här är ju en övning som du kan göra om vid flera tillfällen för att se om samarbetet har blivit bättre om det är ett problem.

**UTVECKLA DIG SJÄLVA, ANDRA OCH VERKSAMHETEN (film+övningar ca 40 min)**

Nu ska vi lyssna vidare på nästa område som handlar om hur vi tar ansvar för att utveckla oss själva, varandra och verksamheten.

Följ instruktionen för övning 1 och låt dom prata i ca 10-15 om detta och fråga sedan om någon grupp kan dela vad de pratade om i helgrupp.

**Tips!** Här kan du också berätta lite hur du upplever gruppens förberedelser inför utvecklingssamtalen, hur du själv förbereder dig och vad du förväntar dig av dem.

Observera att det finns en övning till under samma tema.

Följ instruktionen för övning 2. Låt de prata 15-20 min kring frågeställningarna och be att några grupper delar i helgrupp vad de pratat om under de tre olika frågeställningarna.

**Tips!** Du kan ju också berätta om några förbättringsförslag som kommit från dom. Ibland är det lätt att glömma sådana saker och det har ett värde att gruppen blir påmind om förbättringsförslag som faktiskt genomförts. Var lyhörd för eventuella synpunkter på forumen för förbättringsförslag och fråga gärna om vilka forum de skulle önska om det inte fungerar bra idag.

Se till att alla har fyllt i sitt reflektionsblad i (ruta 9) innan ni går vidare.

**ATT GE OCH TA EMOT FEEDBACK (film + övningar ca 50 min)**

Nu ska vi lära oss mer om hur vi ska ge och ta emot feedback på ett bra sätt.

Gör övning 1 enligt instruktionen. Ibland kan det vara svårt att hitta på situationer som skulle kunna uppstå där man skulle vilja ge konstruktiv kritik. Hjälp dom gärna då med situationer som du vet det kan uppstå irritation kring hos er –till exempel att man inte gör rent efter sig i köket, inte följer vissa rutiner eller vad det nu kan vara. Det viktiga är att de får öva på formen att uttrycka sig så de inte fastnar i att de inte hittar några situationer.

I punkt 2 i den här övningen ska de fylla i reflektionsbladet hur de vill få reda på om någon har synpunkter på deras beteende. Det är viktigt att de sedan berättar för varandra vad de skrivit ner på just den frågan (punkt 3). **Tips!** Det här är ju något du kan hänvisa tillbaka till om medarbetare kommer till dig och vill att du framför eventuell kritik till medarbetare som någon annan tycker du ska framföra. De flesta brukar ju vilja ha sådan information direkt från den som upplever problemet och det är en kommunikationsform vi kan behöva träna på att få till. Du kan här också lyfta de problem som kan uppstå om till exempel x kommer till dig och tycker att y är grinig på jobbet och vill att du pratar med y om detta, men att du inte får säga att det är x som tycker så här. Du kan fråga hur y skulle känna det om chefen gick till y och framförde att ”någon tycker du är grinig i gruppen”.

Observera att det kommer en övning till kopplat till feedback.

Följ instruktionen för övning 2 om feedback. Det brukar vara en uppskattad sista övning som ger energi och glädje och som man kan göra många gånger. Det är viktigt att alla verkligen har fått vara i fokus. Är grupperna lite olika stora kan det ju ta olika lång tid innan alla är klara – men då får de andra helt enkelt vänta.

**AVSLUTNING (film + övning ca 20 min)**

Nu är det dags att titta på den sista filmen som är en avslutningsfilm.

Låt dom först skriva individuellt vad dom tar med sig som viktigaste lärandet av utbildningen och låt dom sedan berätta för varandra (ruta 11 i reflektionsbladet). Lyssna gärna av några exempel i helgrupp innan du tackar gruppen för deras engagemang under utbildningen och berätta igen om hur ni ska arbeta vidare med reflektionsbladen.

Om du har några frågor angående övningarna eller upplägget, kontakta gärna

Anna Tufvesson på Tufvesson management. Du når henne på tel nr: 070/21 77 182 eller anna@tufvesson.se

Lycka till!