

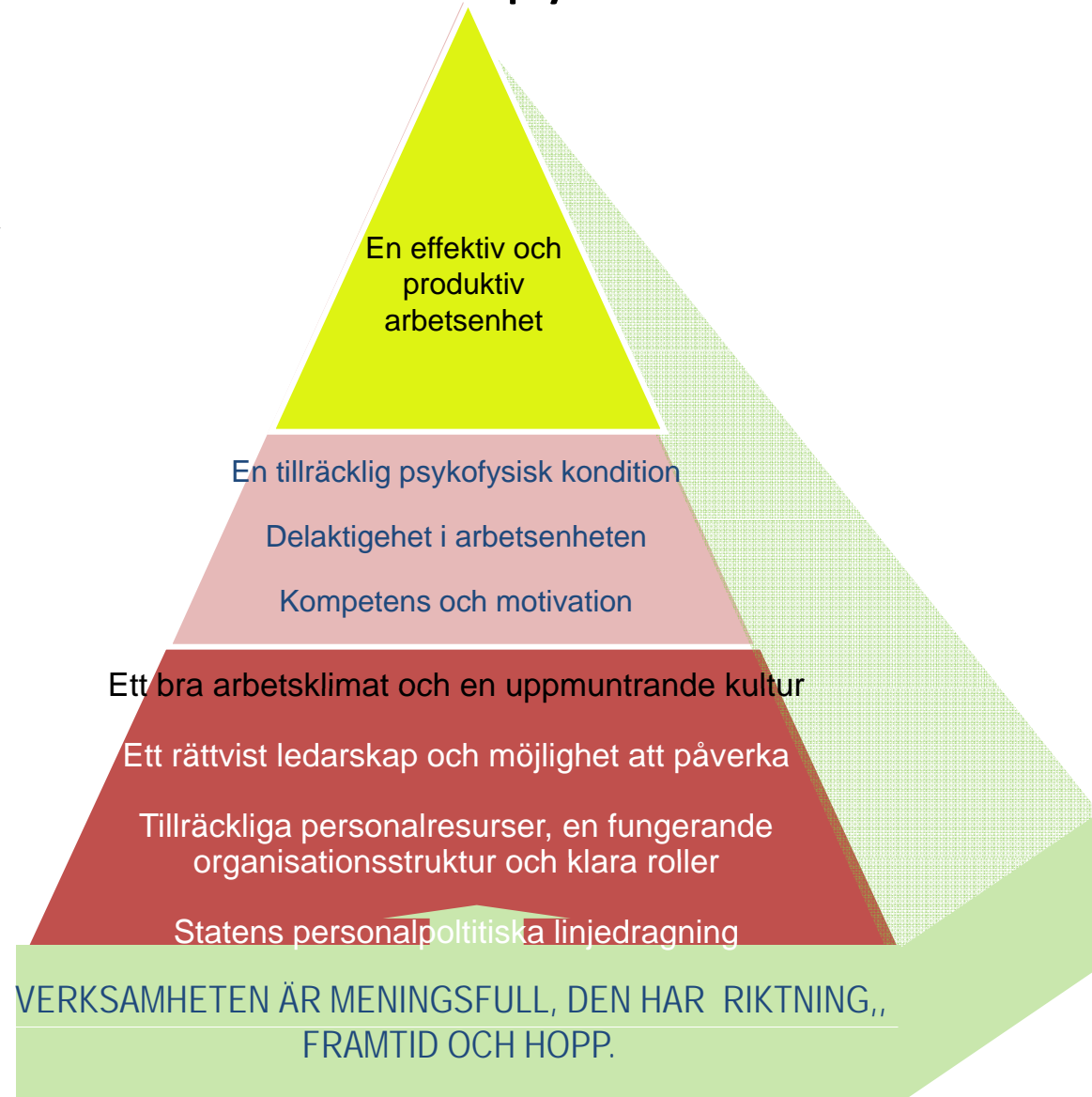
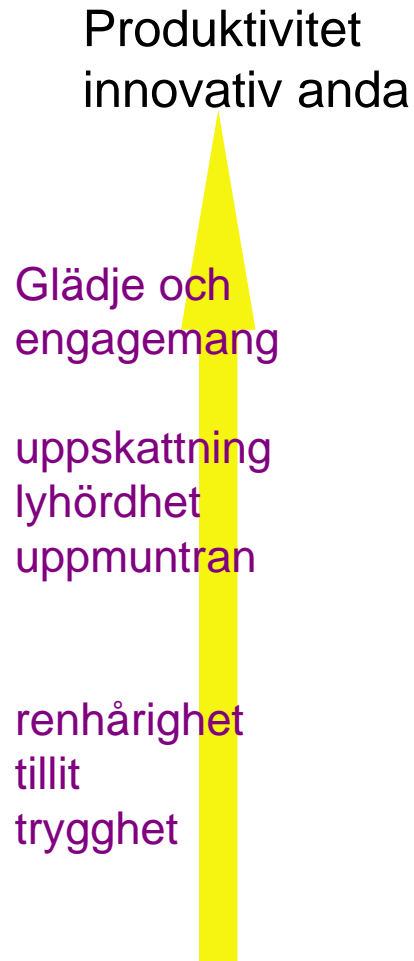
EN LITEN BOK OM OSS: Om samarbete och gemensamt ansvar (Pieni kirja meistä)



Bokens innehåll

- Boken består av två delar:
 - I Vilka är vi? För vem och för vad finns vi som arbetsteam till? Arbete i grupp och gemensamma målsättningar.
 1. Förutsättningar för gemensamt arbete
 2. Våra basuppgifter.
 3. Våra mål och medel.
 4. Vår verksamhetsomgivning.
 5. Gruppens identitet.
 6. Psykologiska arbetsavtal.
 7. Roller och arbetsfördelning.

Produktivitetspyramiden



Kriterier för en välmående organisation 1/2

- De anställda har möjlighet att delta i beredningen av ärenden, som berör dem.
- De antällda får utnyttja sin kompetens och sitt kunnande, vilket gör dem mer engagerade, energiska, flexibla, nöjda och uthålliga, vilket i sin tur leder till bättre prestationer.
- Välmående- och kompetensaspekten ingår i ledarskapsutbildningen.
- Personalpolitiken baserar sig på strategin, kännetecknas av långsiktighet samt omfattar hela karriären.
- Organisationskulturen bygger på människors olikhet och pluralism i tankesätt samt ger utrymme för utbyte och samvaro.

Kriterier för en välmående organisation 2/2

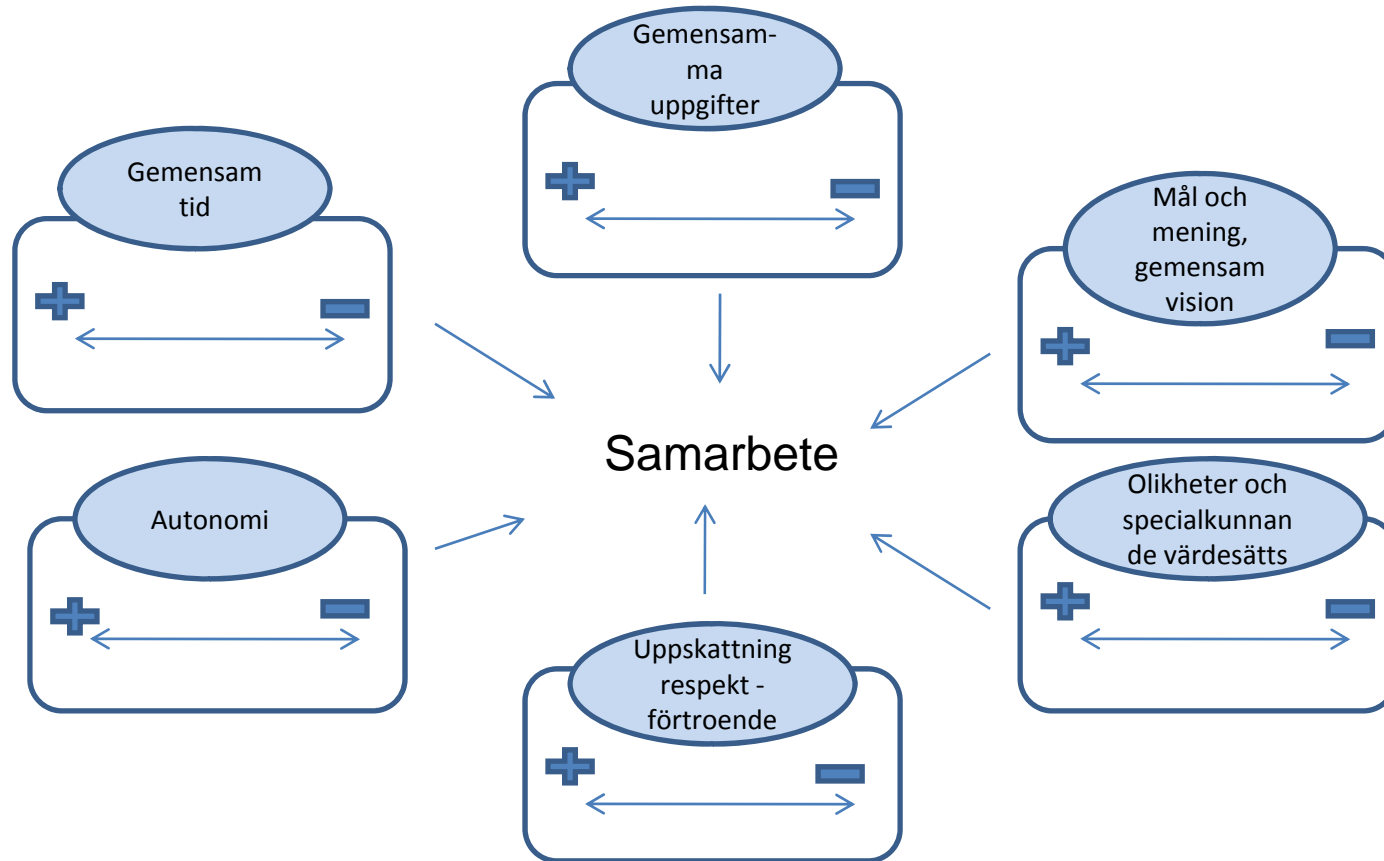
- Spelreglerna främjar effektivt arbete.
- Ledningen och organisationen tillåter och utnyttjar externa och interna kritiska synpunkter på sin verksamhet.
- Upplevelsen av rättvist bemötande har sin grund i en etisk verksamhetskultur, som också omfattar genomskinlighet och möjlighet att rätta till felaktigheter i beslutsprocessen.
- Organisationen har en vedertagen process för ingripande i ett tidigt skede.
- Aktiva nätverk för befrämjande av välmående i arbetet.
- Förändringar leds målinriktat och aktivt.

Välmåendet uppstår i själva arbetet

- Välmående i arbetet
 - Välmåendet är en upplevelse av att arbetet fungerar och ger resultat. Det är både en individuell och gemensam erfarenhet.
 - Välmåendet skapas tillsammans, i det gemensamma arbetet.
- Välmåendet baserar sig på
 - Ledarskap
 - Kunnande och behärskning av arbetet
 - Delaktighet
- Det väcker engagemang och vi-anda samt ger energi att sträva mot ett genom samförstånd definierat mål.
- Effektivitet och nyskapande.

- II Hur har vi det? Växelverkan och samarbete.
 - 1. Kreativitet, olikhet och fördragsamhet.
 - 2. Förtroende.
 - 3. Makt, ansvar och möjligheten att påverka.
 - 4. Obegränsad eller begränsad öppenhet.
 - 5. Engagemang och meningsfullhet i vår arbetsgemenskap.
 - 6. Växelverkan.
 - 7. Graden av självstyrning inom gruppen.

Förutsättningar för gemensamt arbete



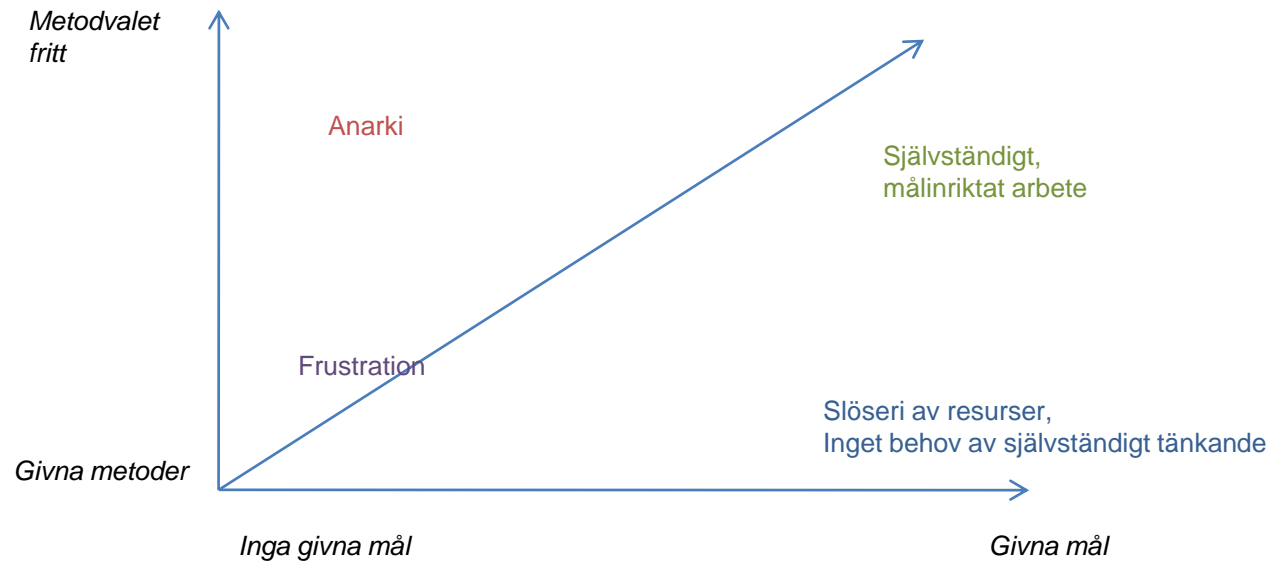
Gör en uppsaktning av er verksamhet med hjälp av bilden. Ni kan använda post-it lappar och arbeta i faser: först gör var och en sin egen uppsaktning och sen diskuterar ni i grupp.

Diskutera och fördjupa

1. Har vi gemensamma uppgifter?
2. Är vi överens om en gemensam riktning och följer vi den?
3. Har vi en vision vi strävar mot? Är den realistisk?
4. Har vi reserverat gemensam tid för att kolla upp hur vi samverkar?
5. Har vi tillräckligt med autonomi för att kunna arbeta kreativt i riktning mot våra mål?
6. Har vi tillräckligt mångsidigt kunnande i vår grupp?
7. Har vi förtroende för varandra?

Skriv ett sammandrag av det ni kommit fram till, som kan utnyttjas som grund för att utveckla verksamheten.

Är målsättningarna och medlen att nå dem tillräckligt tydliga?



Från prat till aktivitet

För att era goda idéer skall kunna omsättas i pratiken, måste ni besluta vad som skall göras, vem eller vilka som skall göra det och när ni kollar upp om något hänt. Ni kan t.ex. göra en projektplan med tillhjälp av tre fläp-ark eller direkt på datorskärmen.

Vad skall göras?

Vem eller vilka ser till att det blir gjort

När skall det vara färdigt?

Kreativitet, olikhet och fördragsamhet

- Olikhet är en tillgång – åtminstone i teorin. Men hur utnyttjar vi den i praktiken?
- Många vardagliga situationer utmanar gruppens samhörighet och sätt att arbeta. En ny medarbetare, någon som varit borta en längre tid och kommer tillbaka, tillfälliga eller bestående ojämt fördelade arbetsbördor, olikheter i ålder och erfarenhet, kulturrelaterade frågor, belöning och feedback – exempel på olikheter, som kan anstränga våra relationer.
- Man måste vara observant på den rådande situationen. Ibland är det viktigt, att slå vakt om invanda rutiner och bekämpa ett hptande kaos, ibland måste man försöka avstå från gammalt tankesätt och ge plats åt något nytt.

Vad innebär förtroende?

- Hur bygger man en anda av förtroende och trygghet?
- Varför är det viktigt med förtroende mellan ledning och medarbetare, medarbetare sinsemellan, i förhållande till kunder och referensgrupper?
- Hur tar sig förtroendet – eller bristen på det – uttryck inom vår organisation?
- Med vilka ord och i vilken anda talar vi till varandra, om varandra och om verksamheten? Vad ger språket uttryck för?

	Förtroende	Brist på förtroende
Enighet	Harmoni, Samförstånd, likriktning	Formalitet, artighet, Officiell atmosfär
Oenighet	Dynamik, innovationer	Krigstillstånd, förstörelse

Hur kan man öka förtroendet?

- Visa intresse för dina arbetskamrater och deras arbete.
- Dela med dig av det du vet och måna om genomskinlighet i ditt eget sätt att arbeta.
- Reservera gemensam tid och slå vakt om samarbetet.
- Skapa en regelbunden mötespraxis och reservera tid för var och en att berätta vad de tänker och vad som är aktuellt för dem just nu.
- Diskutera och utvärdera samarbetet regelbundet.
- Uppmuntra dina medarbetare att diskutera speciellt med sådana kolleger, som de inte träffar på daglig basis.
- Utnyttja olika metoder för respektfull växelverkan.
- Visa, att du bryr dig om och värdesätter dina medarbetare.

Lär dig lyssna!

- ”Det finns människor, som kan lyssna så, att det uppväger allt vänligt de skulle kunna säga.”
- Öva dig att lyssna, svälj dina motargument tills du är säker på att du förstått vad din samtalspartner vill säga. Fråga, om något är oklart.
- Fyra olika nivåer av lyssnande:
 1. Downloading: Allt vi hör syftar bara till att förstärka våra egna fördomar och allt är redan bekant från förut.
 2. Koncentrerat lyssnande: Du fäster mest uppmärksamhet vid det, du inte hört förut. Kan kombineras med att fråga och lyssna på de svar man får.
 3. Engagerat lyssnande: Fokus på samtalspartnerns livssituation, förutsätter förmåga till empati. Du kan börja se världen genom den andras ögon.
 4. Nyskapande lyssnande: Målsättningen är att processa och anknyta till nya infallsvinklar. Det föds något, som vi inte tidigare har vetat om.

Vad pratar vi om?

- Ibland kan det vara skäl att kritiskt granska våra sammanträden och se efter vad vi egentligen pratar om och vad vi tigger om. Det kan göras t.ex. på följande sätt:
 - Reservera ett fläp-ark för var och en av följande frågor:
 - Vad talade vi mycket om?
 - Vilka viktiga frågor berörde vi lite?
 - Vilka viktiga frågor togs inte alls upp?
 - Individuellt arbete: var och en skriver post-it lappar som svar på frågorna och fäster dem på de stora arken. Man kan också sätta in en fas av pararbete innan lapparna görs synliga för alla.
 - Prata sen tillsammans igenom de synpunkter som kommit fram och kom vid behov överens om hur viktiga frågor skall ges mera plats. Beslut igen om vem, hur och när skall göra något.