

JAGET, LAGET OCH UPPDRAGET

1a. Stöd till dig som leder aktiviteten

Det här dokumentet ger stöd för dig som ska leda aktiviteten om gruppens uppdrag, mål, roller och ansvar med mera. Chef och skyddsombud behöver vara informerade om aktiviteten och gärna vara med eller leda aktiviteten.

Börja gärna med att [titta på filmen "Teamets betydelse" från Suntarbetsliv](#). Filmen och sidan utgår från ett forskningsprojekt vid Gävle Högskola. Där såg man bland annat att teamstärkande aktiviteter gynnar utvecklingen av grupp och team.



BAKGRUND

Det är mycket som behöver vara på plats för att en grupp människor ska fungera bra och kunna jobba tillsammans. En bra början är att ha en gemensam bild av uppdraget, tydliga mål, roller och ansvar, gemensamma normer med mera. När alla vet vem som ska göra vad och känner till det gemensamma målet, vet hur viktiga allas bidrag är och det finns rimliga förutsättningar att lyckas – ja, då är ni på god väg att skapa effektivitet och välmående i gruppen eller teamet.

ARBETA MED DEN PSYKOLOGISKA TRYGGHETEN

Det finns olika perspektiv på psykologisk trygghet; individ, grupp och organisation. Gemensamt är att det handlar om en upplevelse av en trygg situation på arbetet, där det finns en tolerans för olika sätt att tänka och reagera. Det handlar om en arbetsmiljö där det är tryggt att uttrycka sig utan risk för negativa konsekvenser och där alla också känner till de riktlinjer och normer som finns på arbetsplatsen.

Forskning har visat att effektiva grupper och team har en psykologisk trygghet. Att ha dialog om det som är viktigt, exempelvis uppdraget, roller och normer, stärker den psykologiska tryggheten.

Förberedelser

Börja med att prata igenom syfte och mål med aktiviteten, gärna chef och skyddsombud tillsammans.

Tydliggör syftet med aktiviteten

Formulera varför ni vill göra aktiviteten. Här finns några exempel:

- Att ha dialog kring viktiga delar i verksamheten.
- Att stärka gruppen eller teamet genom att prata om ”Jaget, laget och uppdraget” i verksamheten.
- Att skapa samsyn i verksamheten kring mål, uppdrag, kriterier för kvalitet med mera.
- Att synliggöra bristande samsyn och jobba med den.
- Att reflektera över beskrivningen som finns om verksamheten. Ger beskrivningen en rättvis bild av verkligheten eller inte?

Vad ska arbetet resultera i och hur ska det användas?

Bestäm vad arbetet ska resultera i. Är det dialogen och processen som är den viktiga eller behöver ni skriva ner vad ni kommer fram till? Kan det nedskrivna användas när ni exempelvis presenterar verksamheten för andra, vid introduktion av nya medarbetare, vara en del av verksamhetsplanen eller som ett dokument att återkomma till varje år för gemensam reflektion?

Den egna reflektionen (1b. Stöd för enskild reflektion) kan med fördel också användas i medarbetarsamtal.

Tips på upplägg

Det är stora frågor som lyfts i aktiviteten. För att det ska bli hanterbart är ett tips att ta en ruta i taget, exempelvis på en arbetsplatsträff eller personalmöte och låta processen pågå över tid i ett lagom tempo. Kanske passar det som en aktivitet på en planeringsdag? Tanken är att det här är något ni kan återkomma till så var nöjda med det ni åstadkommer första gången. Ni kan alltid utveckla i nästa version.

Välj de områden (rutor) som känns viktigast för er att prata om. Kom ihåg att dialogen i sig är värdefull. Den stärker den psykologiska tryggheten i gruppen. Det viktigaste är att synliggöra vad medarbetare tänker och att olika perspektiv får komma fram. Förmedla att det är ok att tycka olika även om ni kanske behöver komma överens om vissa delar. Att ha dialog och prata om det som är viktigt i verksamheten kan fungera förebyggande och främja samarbete.



Öppna gärna detta pdf-dokument i Acrobat Reader (gratisprogram).
Då kan du fylla i den digitalt och spara det du skrivit.

Aktiviteten steg för steg

1

BERÄTTA OM SYFTE OCH MÅL MED AKTIVITETEN

Berätta också vilket tidsperspektiv ni har.

2

LÅT MEDARBETARE REFLEKTERA PÅ EGEN HAND

Använd mallen “1b. Stöd för enskild reflektion” som stöd. I det här steget är det varje medarbetares bild som är intressant. Det här kan göras i förväg eller som en start på den gemensamma aktiviteten. Även om det är stora frågor är tanken att det är den spontana bilden som ska få komma fram.

Ca 5 min/ruta kan vara lagom för den enskilda reflektionen.

3

BERÄTTA FÖR VARANDRA

I det här steget sker arbetet med fördel i mindre grupper. Om det finns grupper som har gemensamma mål, uppdrag med mera är det bra om de arbetar tillsammans. Om det däremot är den stora gruppens gemensamma mål och uppdrag som ska beskrivas är blandade grupper en fördel.

Syftet är att alla får utrymme att dela sin bild, att gruppen får skriva ner det som är gemensamt och även det som skiljer sig.

Som stöd finns mallen “1c. Dialog i grupp”.

4

SKAPA ER GEMENSAMMA BILD

Om ni har behov av att skapa en gemensam bild är det dags nu. Den kan skapas på olika sätt. Exempelvis kan någon eller några få i uppdrag att sammanställa det olika grupper kommit fram till. Alternativt kan ni göra det tillsammans om det finns tid.

För in det i mallen (se nästa sida). Som stöd för att förstå de olika områdena i rutorna finns beskrivningar i “1b. Stöd för enskild reflektion”.

5

UTVÄRDERING OCH NÄSTA STEG

Hur var det att jobba med aktiviteten? Behöver ni fortsätta?

Bestäm hur ni ska hålla dialogen vid liv, om några tankar kommit upp kring användning och om det är något område ni behöver jobba mer med. Gör gärna en uppföljning och fortsatt dialogen om kanske ett eller två år.

DATUM: _____

VERKSAMHET: _____

Mall: Jaget, laget och uppdraget

MÅL OCH UPPDRAG

NORMER HOS OSS

KVALITET

VÅRT SAMMANHANG

ROLLER OCH ANSVAR - SAMARBETE