



SAMARBETE DELEGERING ARBETSMILJÖ

ARBETSBOK



Denna arbetsbok används
tillsammans med den digitala utbildningen:

Samarbete, delegering och arbetsmiljö.



Samarbete, delegering och arbetsmiljö

Samarbete är väl inte svårt och det här med delegering, att leda och fördela arbete är väl bara något som chefer håller på med? Behövs det en utbildning för det här?

Samarbete och delegering är något alla gör oavsett roll och den största delen av delegeringen görs inte av chefer överhuvudtaget. Samarbete kan beskrivas som en dans vilken går att lära sig och utveckla. Utbildning ger förutsättningar att dansa bättre genom att det ger en samsyn, ett gemensamt språk och en gemensam mekanik att utgå ifrån.

När vi hanterar samarbete och delegering på strukturellt sätt får det en positiv påverkan på verksamheten och dess resultat. Det är ett bra sätt att hjälpa personer att lära sig, att utvecklas och skapar på samma gång engagemang. Sammantaget bidrar detta även till ökat individuellt mående samt en positiv arbetsmiljö.

Välkommen
Magnus Lewrén

Innehållsförteckning

Kap 1.	Inledning.	s. 5
Kap 2.	Hur vi lär oss.	s. 8
Kap 3.	Delegering i praktiken.	s. 12
Kap 4.	Nivåer av ägarskap.	s. 14
Kap 5.	Leda ledaren.	s. 16
Kap 6.	Kapacitet och egen förmåga.	s. 18
Kap 7.	Avslutning. .	s. 22

1. Inledning

Ett bra sätt att beskriva kraften med ett strukturerat samarbete är genom ett exempel. Exemplet i detta fallet utspelar sig inom kriminalvård och rehabilitering av individer med syfte att minska antal personer som återfaller i kriminalitet efter frigivning. Själva platsen för exemplet har mindre betydelse, det blir liknande resultat om metoden appliceras på en arbetsplats. Detta är berättelsen om rehabilitering genom ansvar.

Rehabilitering genom ansvar

När strafftiden närmar sig sitt slut skrivs individerna över till att arbeta i anstaltens matsal. Under första veckan går de bredvid en person och lär sig jobbet att sätta ut brickor på matborden. Andra veckan sätter de brickor på borden själv och tredje veckan lär de i sin tur upp en ny person att sätta ut brickor på borden. Under fjärde veckan går de bredvid och lär sig uppgiften att sätta ut glas, tallrikar och bestick. Femte veckan utför de detta jobbet själv och sjätte veckan lär de ut sysslan till någon ny.

Samma procedur sker med alla uppgifter som ingår i matsalens verksamhet: Dukning, städning, disk, matlagning, beställning av varor, planering av meny och att laga mat. Allt genomförs enligt samma mekanik. Stationerna tar olika lång tid att lära sig beroende på svårighetsgrad samt individens kapacitet och förmåga.

När en person passerat alla arbetsstationer vet de alla steg som ingår att driva en matsal. De förstår hur de ska agera för att lära sig, utföra själv och lära upp någon annan. För varje ny arbetsstation förstår de mer och mer hur stationerna samverkar sinsemellan och hur viktiga stationerna är för att den totala verksamheten ska fungera. De förstår vad som händer i termer av kaos om de missar i planering och beställning av varor. De förstår vad som händer om en arbetsstation fallerar om de lärt ut bristfälligt. Då får de ta ett steg tillbaka, lära om, genomföra och lära ut stationen på nytt.

När vi samarbetar och utvecklas på ett strukturerat sätt får det positiva resultat på en verksamhet. Uppgifter blir gjorda. Det blir färre misstag och färre missförstånd. Färre saker faller mellan stolarna. Engagemang, självförtroende och självkänsla ökar i takt med att individer växer och utvecklas i en lagom takt och får möjligheten att lyckas. Långsiktig förståelse och konsekvenstänk blir bättre, relationer blir bättre och arbetsmiljö blir bättre. Listan på fördelar kan göras lång. Strukturerat samarbete och delegering ger fördelar för alla.

Nästa film/kapitel handlar om hur allt lärande går till. Detta är en viktig beståndsdel att ha som bas när vi därefter går vidare i utbildningen och ger samtidigt en förklaring på den mekanism som ovanstående exempel bygger på.

Vad ser du som fördelar med att ha ett system vilket beskrivs i exemplet utifrån individen, verksamheten och ett samhällsperspektiv?

Av de fördelar du noterat i föregående fråga hur fördelar sig dessa över tid? Vilka fördelar fås i ett kortsiktigt perspektivet, medel eller över längre tid?

Vad ser du som nackdelar med ha ett system vilket beskrivs i exemplet utifrån individen, verksamheten och ett samhällsperspektiv?

Av de nackdelar du noterat i föregående fråga hur fördelar sig dessa över tid? Vilka nackdelar kan falla ut i ett kortsiktigt perspektiv, medel eller över en längre tid?

2. Hur vi lär oss

Föregående kapitel och film beskriver strukturerat samarbete och delegering genom ett exempel. I detta kapitel ska vi titta närmare på ett av exemplets beståndsdelar, närmare bestämt mekaniken hur det går till när vi lär oss något.

Lärande

Allt lärande går igenom samma läroprocess, oavsett vilken ålder vi befinner oss i. Vi kan exemplifiera läroprocessen med hur det går till när vi lär oss matematik.

När vi först lärde oss att räkna startade vi inte med huvudräkning eller matteböcker. När vi först lärde oss att räkna började vi med något vi kunde ha i händerna, något fysiskt och påtagligt som exempelvis kottar eller legobitar. Första steget i allt lärande är fysiskt och påtagligt. Vi behöver se på det och ta på det. Vi börjar lära oss att räkna genom att lägga upp en hög med två legobitar och en annan hög med tre bitar och sedan ser vi hur många bitar det blir tillsammans. När vi förstått principen med legobitar gör vi om samma sak, nu med kottar och sedan med dockor. Efter ett tag kan vi blanda dockor, bilar och legobitar i våra högar. Det är samma princip som tidigare men blir något mer komplext genom att vi blandar olika sorters objekt.

Därefter går vi över till matteboken. I boken finns det bilder på objekt som hus, bollar och djur. Det är fortfarande objekt men de är avbildningar till skillnad från fysiska objekt. Därefter lär vi oss symboler. Tecken för plus, minus och lika med tillsammans med bilder på bollar och hus. Till slut byter vi ut avbildningar av bollar och hus till siffror. Det som har hänt nu är att vi har gått från fysiska objekt, till avbildningar och nu till ett annat sätt att avbildning genom ett system av siffror. När vi kommit så långt kan vi fantisera och försöka föreställa oss något. Vi kan fråga. Om vi har tre träd och planterar två nya träd. Hur många träd blir det tillsammans? Det vi gör nu är något helt annorlunda. Det är inte fysiska objekt, inte avbildningar av objekt utan istället en mental bild. Svaret på frågan ska vi skriva med siffror som bildar ett tal på papper. Detta är något helt annat än att räkna med kottar på marken. Det är mer komplext på grund av att mentalisering och föreställningsförmåga är abstrakt.

Därefter går vi vidare till nästa steg och nästa igen. Till slut kan vi göra komplicerade huvudräkningar. Vissa lär sig ännu mer. Systemen blir mer avancerade. Siffror och tal byts ut mot formler och när det exempelvis handlar om teoretisk fysik och relativitetsteorin är det bara ett fåtal personer som förstår. Anledningen till att de flesta inte förstår teoretisk fysik är att den nivån av komplexitet kräver förståelse av många steg innan. Har man inte förståelsen från alla föregående steg kan man omöjligt förstå teoretisk fysik lika lite som ett barn inte kan skriva med siffror och tecken eller klarar av avancerad huvudräkning innan de lärt sig räkna med kottar på marken.

Allt lärande går till på samma sätt. Först fysiskt och därefter kan man förstå fler och fler nivåer av komplexitet, orsakssamband och nivåer av abstraktion.

Men har man nått en nivå av abstraktionsförmåga kan man dra fördelar av detta även inom andra områden. Det går snabbare att lära sig något när man redan kan något annat även om det inte är inom samma område. Det finns mer information och kunskap att hänga upp ny kunskap på. Det går även att lära sig genom att syntetisera information och dra slutsatser mellan olika områden.

Det är lättare att lära sig alfabetet om man redan förstår och kan skriva symboler i form av tecken och siffror. Det finns en gemensam bas av symbolisk förståelse att bygga på vilket innebär att man behöver inte börja att lära sig alfabetet på nivån av fysiska saker i händerna. Det lärandet kan istället starta på en något högre nivå och gå snabbare till abstraktion.

Lärmetoder

Det finns i huvudsak två olika lärmetoder. Den ena kallas lärlingmetoden och innebär lärande genom imitation. Den andra metoden kallas prästmotoden och innebär ett lärande genom abstraktion, dvs skapa egna mentala bilder och föreställningar av det man tar till sig och först i ett senare skede genomföra något praktiskt. Prästmotoden förutsätter att man har en viss nivå av kunskap inom något område som kan användas som trampolin för att förstå och dra slutsatser även inom andra områden.

Fångarna i föregående kapitel lärde sig konsekvenserna i form av kaos i matsalen om de misslyckades med en varubeställning. Men ökad konsekvensförståelse är i sig en kompetens och ett lärande som smittar av sig till andra områden. Med ökad förmåga till konsekvenstänk blev det lättare för fångarna att förstå långsiktigt negativa effekter av kriminella handlingar för sig själv, andra och samhället.

Arbetsmiljö och krav

En anledning att samarbete och delegering kan bli fel är om vi går för snabbt till abstraktion och hoppar över grunderna i hur vi lär oss. Att få ansvar strax utanför sin förmåga tillsammans med stöttning är medveten utveckling. Medveten utveckling är bra, roligt, motiverande, ger energi och skapar engagemang. Men att få ansvar och krav långt utanför sin förmåga utan stöttning är istället ett effektivt sätt att få någon att tvivla på sig själv. Det kan leda till att personer inte känner kraft utan istället känner att de drunknar inför en vardag som blir övermäktig och med en negativ upplevelse av sin arbetsmiljö till det.

Frihet i rutiner

Det behövs struktur, regler och rutiner för att lära sig. Det finns frihet i rutiner. Men när lärandet har integrerats har externa regler och struktur mindre betydelse. Då har strukturen integrerats. Är du nybörjare på bilkörning är det mycket att lära sig men när du har stor vana av bilkörning kan du köra bil varhelst i världen. All trafik följer liknande principer. En stor del i lärandet är att få ansvar och krav strax utanför sin förmåga tillsammans med stöttning. Vi ska se till att avståndet på trappstegen är korta och inte långa. Ett steg i taget i rätt ordning är metoden som gör det möjligt att lyckas.

Nu ska vi gå vidare och se hur detta genomförs i verkligheten. Nästa avsnitt heter därför delegering i praktiken.

På vilka/vilket sätt föredrar du att lära dig något nytt och med vilket tempo?

Omedvetet tolkar vi andras behov på samma sätt som vi förstår oss själva. På vilka sätt kan dina svar på föregående fråga vara positiva/negativa för andra?

Beskriv en positiv lär- och delegeringssituation du själv upplevt. Vilka faktorer gjorde upplevelsen positiv?

Beskriv en negativ lär- och delegeringssituation du själv upplevt. Vilka faktorer gjorde upplevelsen negativ?

3. Delegering i praktiken

Föregående kapitel beskriver hur vi lär oss något. Delegering och samarbete handlar om lärande och förståelse. I detta kapitel ska vi titta på hur delegering genomförs i praktiken genom att dela upp inläring och överlämning i fem steg.

Steg 1

Första steget i delegering innebär att jag gör och du tittar på. Jag gör och förklarar vad jag gör och varför. Vi går praktiskt igenom området tillsammans. Är det ett komplext område kan steget behöva upprepas flera gånger. Finns det information vilket innebär att det går att läsa in sig på området kan det materialet lämnas över under detta steget.

Steg 2

I steg två är det din tur att vara aktiv och att utföra. Jag finns med som stöd vid sidan om. Du ställer frågor. Jag guidar och hjälper dig i den utsträckning du behöver. Vi befinner oss i situationen tillsammans men jag har tagit ett kliv tillbaka för att du ska få möjligheten att ta ett kliv fram. Även detta steg kan vi behöva göra flera gånger. Detta steget handlar om färdighetsträning och pågår fram till dess att mottagande part är relativt självgående.

Steg 3

I detta tredje steget är det du som utför utför själv. Jag är inte längre på plats. Men innan du börjar sätter vi oss ner tillsammans och pratar igenom vad som ska hända. Du berättar hur du har tänkt, vad du planerat och hur genomförandet ska gå till. Beroende på vad du täcker in i din planering kan jag ställa frågor kring potentiella scenarion: Har du funderat på följande...? Jag berättar inte svaren på dessa frågor direkt utan ger dig möjlighet att fundera på lösningar själv.

Efter konsultationen genomför du på egen hand. Efter genomförandet sätter vi oss ner igen och går igenom hur det gick. Jag ber dig berätta och ställer även frågor kring slutsatser och erfarenheter du drar. Är det något som kommer påverka din planering inför nästa tillfälle?

Steg 4

Under steg fyra tar jag ytterligare ett kliv tillbaka. Vi sitter inte ner innan men däremot har vi en gemensam genomgång efter genomförandet. Du är ansvarig men jag är ägare. Detta fjärde steget fortsätter till dess att kvaliteten i leveransen är stabil och till dess att jag känner mig trygg att du har kontroll.

Steg 5

I steg fem gör du helt och hållet själv. Du startar upp och genomför enligt egen plan och eget omdöme. Du väljer även huret. Om du ser att det finns ett bättre sätt att göra något på kan du ändra på huret. Du bestämmer vad som fungerar men du äger också ansvaret för att det fungerar med allt annat som kan vara relaterat till ditt område. Det vill säga hur dina ageranden kan påverka andra.

Förståelse

Det är först i steg fyra och fem vilket man till fullo förstår hur sitt ansvarsområde hänger ihop med andra kringliggande områden. Hur påverkas andra av mina ageranden?

Det som sker på steg fyra och fem är en ökad medvetenhet vilket stärker förmågan till abstrakta resonemang och föreställningar kring framtidsscenario. Ökad förmåga innebär att det även är möjligt att betrakta det som händer utanför det egna ansvaret. Steg fyra och fem stärker förmågor vilket krävs för att kunna se, förstå och agera på det som annars faller mellan stolarna.

Detta avsnitt handlar om de praktiska stegen i en delegering. I nästa avsnitt ska vi se vad som händer i form av mandat, ansvar och ägarskap under dessa steg. Nästa kapitel heter nivåer av ägarskap.

Jämför innehållet i de fem stegen med din egen erfarenhet. Vilka upplevelser har du av överlämning och upplärning och dess konsekvenser?

4. Nivåer av ägarskap

Föregående kapitel behandlade delegering i praktiken. Detta kapitel och film handlar om vad som händer med mandat och ägarskap under delegeringens fem steg. För att göra detta ska vi dela upp delegering i tre nivåer. Dessa nivåer är vägen som leder fram till ägarskap.

C-nivån

Första nivån är C-nivån. På den här nivån är du under upplärning. Upplärning kan delas upp i fler steg som börjar med observation, information, genomföra aktiviteter med stöd och därefter allt mindre stöd. C-nivån handlar om att öva upp sina färdigheter.

B-nivån

Andra nivån är B-nivån. På den här nivån är du ansvarig men inte ägare. Du rådfrågar ingen innan genomförande men däremot rapporterar du resultatet av genomförande till områdets ägare. Ägaren av området har sista ordet. På B-nivån ansvarar du för uppgifter men äger inte resultatet och inte dess konsekvenser, varken de positiva eller negativa.

A-nivån

På tredje nivån, A-nivån har du fullt ägarskap. Du utför uppgifter utifrån eget omdöme. Som ägare ansvarar du för resultaten och dess konsekvenser vilket innebär både de positiva och de negativa. Om situationen tillåter kan du som ägare nu delegera utförande av uppgifter till någon annan.

Det är vanligt att man pratar om ansvar när det i själva verket handlar om upplärning. Det är vanligt att prata om ägarskap när man i själv verket saknar budget, mandat och måste stämma av med någon både innan och efter genomförande. Ett bra exempel på att vara bakbunden är om du blir utpekad som genomförare och hålls ansvarig för resultaten samtidigt som ägarskap och förutsättningarna att lyckas ligger hos någon annan.

I ett strukturerat samarbete och delegering finns det tre nivåer vilket leder fram till ägarskap. När vi har samsyn kring detta finns det ett gemensamt språk vilket skapar tydlighet. I den bästa av världar agerar vi nu i enlighet med processen för lärande, upplärning och ägarskap. Men vad gör du när du är mottagare och den som ska leda dig hoppar över steg i strukturen? Hur du gör för att leda ledaren är innehållet i nästa kapitel och film.

Beskriv din nuvarande situation utifrån tydlighet i nivåer av ägarskap. Är ditt mandat tydligt?

Vilka potentiellt negativa aspekter samt friktion kan uppstå när det saknas tydlighet i mandat och nivå av ägarskap?

5. Leda ledaren

I föregående kapitel och filmer har utbildning handlat om lärande, upplärning och ägarskap. Men vad gör du om du är på den mottagande sidan och det strukturerade samarbetet inte fungerar bra? Samarbete kan liknas vid en dans. En leder i dansen och en följer i dansen. Vad gör du när du är följare och ledaren leder dig på fel sätt? Svaret är att du får leda ledaren, en form av omvänd delegering. Du åstadkommer detta genom att ställa motfrågor.

Frågor

- Vad är det som specifikt ska göras?
- Beskriv de huvudsakliga dragen i uppgiften.
- Varför ska uppgiften genomföras?
- Vad är det för mål som ska uppnås?
- Hur ser mandat och ägarskap ut A, B eller C-nivå?
- Vilka förhoppningar finns det?
- Vilka farhågor finns det?
- Vad är viktigast, resultatet eller huret? Eller båda?
- Deadline för uppdraget, hur vet vi när vi är klara?
- Budget?
- Finns det KPI och mätpunkter att följa/uppnå?
- Förutse problem och framtidsscenario.
- Information till omgivningen om uppgiften samt mandat.
- Stöd (material, information, utbildning, guidning osv).
- Skriftlig uppdragsbeskrivning.

Vilken erfarenhet har du av att underlätta samarbete genom motfrågor? Vad upplever du som positivt och negativt med att göra detta?

Vilket förfarande har du själv när det är du som leder? Hur påverkar detta andra?

6. Kapacitet och egen förmåga

Utbildningen har så här långt handlat om mekaniken i hur vi lär oss, strukturerat samarbete, delegering och påverkan på arbetsmiljön. Detta kapitel ska behandla kapacitet och den egna förmågan.

Om arbetet innebär att bära tunga stenar då behöver man också vara stark. Men man behöver inte vara stark redan första dagen. Alla kan utvecklas och undan för undan komma upp i en högre kapacitet och bli starkare.

Vägen fram ser olika ut för alla beroende på den egna förmågan. Bra samarbete innebär att växa tillsammans och då hjälps vi åt med anpassning och förståelse för att det ska bli så bra som möjligt. Det är inte konstigare än att vi justerar positionen på sätet när vi sätter oss i en ny bil innan vi kör iväg.

Vilken typ av anpassning beror på personen i fråga men behovet till anpassning kan vara besvärligt att förstå. Det är lätt att förstå behovet till fysisk anpassning för exempelvis rullstolsbundna för att det ska gå att arbeta. Finns det ramp eller hiss för att ta sig in i huset eller bara trappor? Är arbetsborden höj och sänkbara osv. Men långt oftare ser man inte begränsningar och behov till anpassning. I dessa fallen handlar det inte om ramp istället för trappor utan det är annan anpassning och förståelse vilket behövs.

För att förklara behov till anpassningar och förståelse ska vi resonera kring funktionsvariationer och npf diagnoser. Man behöver inte ha en diagnos för att detta ska vara relevant. Alla personer kan ha olika drag av detta, diagnos eller ej.

Dyselexi

Tar vi dyslexi som det första exemplet innebär detta utmaningar med att exempelvis att läsa, stava och bearbeta text. Det här grundar sig i hur hjärnan arbetar och fungerar där vissa funktioner i hjärnan som styr språket inte har utvecklats på samma sätt som hos andra.

Adhd

Tar vi adhd som ett annat exempel handlar det om att nivån av dopamin i hjärnan är anorlunda än för de flesta. Det påverkar förmågan att koncentrera sig vilket gör att man kan få svårare att hålla fokus. Uppmärksamheten kan exempelvis ha en tendens att hoppa vidare om man inte är väldigt intresserad av något.

Autism

Har du någon gång varit med om att det kan vara svårt att komma igång med något? Detta kallas för prokrastinering. Ibland brukar man förknippa prokrastinering med brist på exempelvis motivation. Men det behöver inte alls vara fallet. Personer med autism kan ha utmaningar med att komma igång. Men har de väl kommit igång och fått upp farten är det

inget problem. Då kan man ställa frågan om det där med prokrastinering beror på brist på motivation eller kan vara ett drag alla kan ha lite till mans?

Stressorer och filter

Överallt omkring oss bombarderas vi av olika sinnesintryck. Det är allt från färger, ljud, temperatur i rummet, information i datorer, telefoner, musik, någons parfym, personers humör, hundar som skäller osv. De flesta filtrerar omedvetet bort många av dessa intryck och förblir opåverkade. Men för de som har utmaningar med sitt filter kommer intrycken att påverka i långt högre utsträckning. En konsekvens av detta är att de lätt blir utmattade. En vanlig dag på jobbet kan för någon upplevas som kaos på ett trångt varuhus dagarna innan jul vilket kan vara väldigt utmanande. Tänk om alla dina vardagar skulle se ut på det sättet?

Exempel på vardagsanpassning

Vad behöver hända för att klara av en vardag? Det kan exempelvis handla om att arbeta på distans istället för på kontoret om det går. Är man på kontoret kan det vara bättre att sitta i en lugn och tyst miljö istället för öppna kontorslandskap med andra. Det kan handla om att äta själv och inte sitta med kollegorna. Den energi man har för att vara fokuserad på arbete gör att det finns ingen energi kvar till att vara social.

Lyhördhet och dömande

Ett bra sätt att bli av med en del av den där utmattningen är att sova en kort stund. En del kommer att säga att det går inte. Dels är det inget vi gör på arbetsplatsen och dels innebär det att nattsömnen försämras. Men här kommer behovet av lyhördhet in i bilden. Det som är fel för en person kan vara bra för någon annan. En person som har utmaningar med sitt filter kan må bra av en kort tupplur. De blir mer effektiva och har inte några problem med nattsömnen. Är man på jobbet kanske det finns ett vilum att lägga sig i men du ska även känna att det är okej att göra detta utan omgivningens dömande.

Vi får vara försiktiga när vi pratar om att någon saknar motivation, är lat, ofokuserad, impulsiv, slarvig, folkskygg, pratar för lite, pratar för mycket, stavar illa osv. Det mesta går att förklara.

Anpassning

Funktionsvariation eller drag av variation försvinner inte men hur stora svårigheterna blir beror helt och hållet på möjligheten till anpassningar. En del kan behöva hjälp med struktur och planering. Andra behöver en lugn miljö fri från stressorer. Någon behöver hjälp med igångsättning och någon behöver längre tid på sig att bearbeta text eller behöver text i inläst form. Rätt anpassat stöd och rätt strategier kan göra en stor skillnad i vardagen vilket gör att alla kan utveckla sina styrkor och växa. Alla har olika förmågor och med rätt stöttning kan alla maximera sin potential.

Vad blir bäst för dig?

Hur lyckas vi med anpassningar och stöttning på bästa sätt? Det enkla svaret är att fråga personen du har framför dig och vara öppen och lyhörd inför svaren. Ditt sätt kan vara rätt för dig men behöver inte vara rätt för någon annan.

Förslag på frågor är: Vad blir bäst för dig? Hur känner du inför detta? Hur ska vi lägga upp arbetet så att du hinner med? Kan vi ändra på något, hitta ett annat upplägg, en ny rutin, en annan strategi? Om du får välja själv, vad blir bäst för dig?

Utifrån detta kan vi hitta vägar fram som gör att kapaciteten ökar undan för undan i samklang med den egna förmågan.

Vilka reflektioner gör du kring dig själv? Vilka anpassningar behöver du för att fungera optimalt? Vilken lyhördhet önskar du från andra?



Handwriting practice lines consisting of 25 horizontal lines, each with a vertical tick mark on the left side.

7. Avslutning

Det här har varit en utbildning som handlar om hur vi gör för att samarbeta bättre. Samarbete och samspel kan liknas med en dans. Använder vi förståelsen för hur vi lär oss, mekaniken för delegering tillsammans med förståelse för kapacitet och behov till anpassning då har vi förutsättningar för att det ska bli en bra dans tillsammans.

När vi navigerar i samarbete med principer och metoder för strukturellt samarbete då ger det effekter. Några av dessa effekter är att verksamheten flyter på lättare, rätt saker blir gjorda, färre missförstånd, färre saker faller mellan stolarna, engagemang ökar samt att det är ett bra sätt att hjälpa andra att växa. När människor växer då växer även verksamheten. Det är en win-win för alla och det blir en bra arbetsmiljö att jobba i.

Bra samarbete är när vi lyckas att expandera vår potential tillsammans!

Gå igenom arbetsboken och dina anteckningar. Vad gör du för övergripande reflektioner? Vilka aspekter skulle få störst positiv påverkan på din vardag och din arbetsplats om de implementeras?



Handwriting practice lines consisting of 25 horizontal lines, each with a vertical tick mark at the left end.

[illegible]

För skräddarsydda F2F utbildningar, föreläsningar eller konsultation inom organisationsutveckling ta kontakt genom att skicka mail till:

Magnus@Lewren.se

MAGNUS LEWRÉN AB
EXECUTIVE MANAGEMENT
AND LEADERSHIP DEVELOPMENT
© 2021