



PO Bergström Utveckling AB®

Förtroendefull samverkan...

”...en förutsättning för en bra organisatorisk och social arbetsmiljö”

Konsten att Samverka

Att skapa...

praktiska förutsättningar genom att minska eller avlägsna störningar

...som försvårar för chefer och medarbetare att utveckla förtroendefulla relationer.

Samverkan genom:

**Medarbetarsamtal
Arbetsgrupper
Förhandlingar**

Den viktigaste frågan:

Vad ska egentligen en chef
producera?

Medarbetarsamtal

En timme per år

=

0.5 ‰ av arbetstiden

“Min dörr är alltid öppen...”

“Men tyvärr, ingen är där ...”

Lönande för chefer!

Var verbal och synlig utåt!

Håll din budget!

Gör inte fel!

Håll på det formella!

Håll lugn och ro på arbetsplatsen!

“Lönande att leda – om chefers arbetsvillkor” , SACO 2002

Men ibland är chefen verkligen på sitt rum ...

... och då förvandlas plötsligt de 20
medarbetarna till:

- 2 “alltid - människor”

- **3 “ibland – människor”**

- **15 “problem – människor”**

“Jamen tyvärr, jag har inte tid ...”

20 anställda

- En timmes samtal per månad för var och en
- Ca 200 arbetstimmar per månad för chefen
- 10 % av chefens tid
- “Men jag har ju 40 medarbetare!”
- En timmes samtal varannan månad
- 10 % av chefens tid

5:1 metoden

1 står för det ordinarie
medarbetarsamtalet en gång per år

5 står för fem samtal – varannan månad –
som är medarbetarens schemalagda tid i
enrum med sin chef

Fördelar med 5:1-metoden:

- Bygger bättre relationer
- Gör det enklare att rekrytera rätt chef
- Förbättrar utbytet av information
- Gratis!
- Hindrar små problem från att växa sig stora
- Tar bara 10 % av chefens tid

Den viktigaste frågan:

Vad ska en chef producera?

Förslag: *Motiverade medarbetare som känner arbetslust och engagemang.*

Hinner man avsätta 10 % av tiden till det?

Störningar:

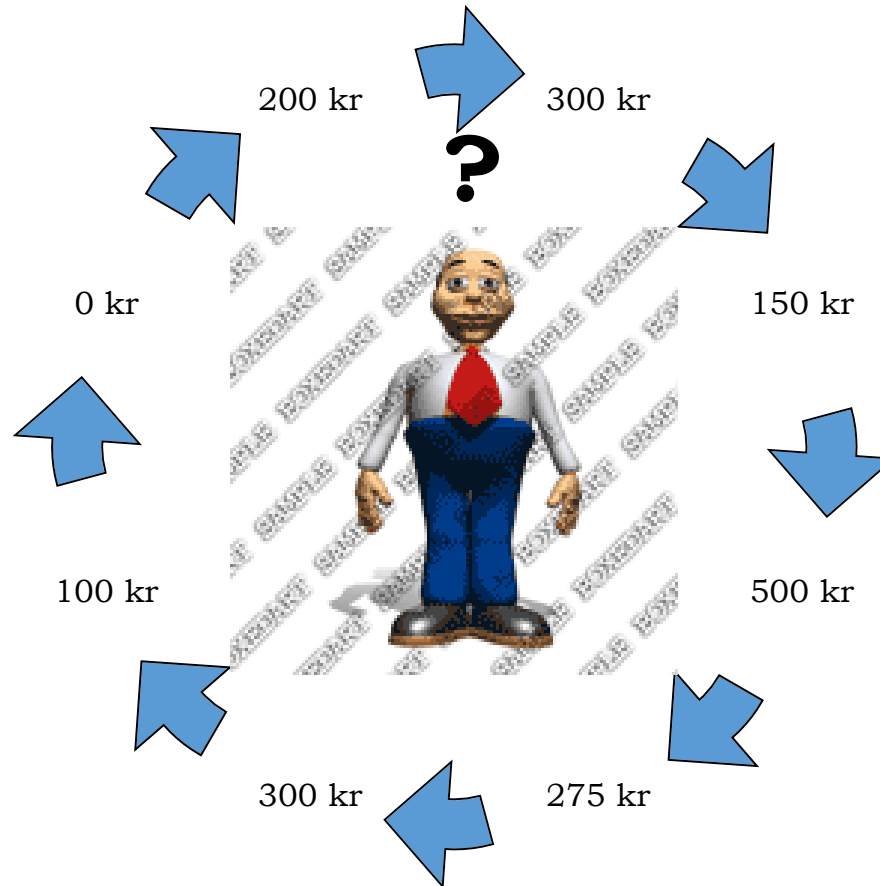
1) Ett enda samtal per år + öppen dörr

2) Lönesamtal – förtroendet för chefen sätts på ett examensprov varje år.

Lönerättvisa:

- Risk för att medarbetaren upplever sig orättvist behandlad av chefen ur två perspektiv:
- **Fördelningen gentemot andra**
- **Proceduren – chefens förmåga att motivera sitt beslut**

Chefen, lagarbete och den distributiva lönerättvisan:



Och chefen är en människa som:

Har *begränsad information* om människor och skeenden i sin omgivning

Fattar *rationella beslut endast i begränsad omfattning*
pga. känslor, värderingar och inre krafter

Aldrig kan vara objektiv, chefen är ett subjekt och är per definition subjektiv

(Elizabeth Neu Morén, Uppsala Universitet, 2005)

Höga krav:

”Även om jag känner mig orättvist behandlad så är det nog så att min chef har en bättre överblick och kan bedöma min insats bättre än jag själv”

(Lönen bestäms inte av medarbetarens verkliga insats och förmåga utan av *chefens upplevelse...*)

Arbetsgrupper/lag



Störningar:

1. Frånvaro - mentalt
2. Brist på reflektion ger sämre kommunikation som betyder missförstånd som är den viktigaste ingrediensen i konflikter
3. Nya gruppmedlemmars introduktion är inte allas ansvar

1. Frånvaro mentalt



Datorn och mobilen minskar effektiviteten

- Sämre inläring för den som antecknar i datorn
- Sysslar med annat
- Skärmen stör de som sitter bredvid
- Meddelanden betyder ställtid.
- Under ställtiden stoppas produktionen, man sysslar med annat.
- Efter ett nytt meddelande kan ta det ta ända upp till 25 minuter att återfå fokus

Två saker som krävs för att jag ska lära mig!

1. Ny information



2. Reflektion



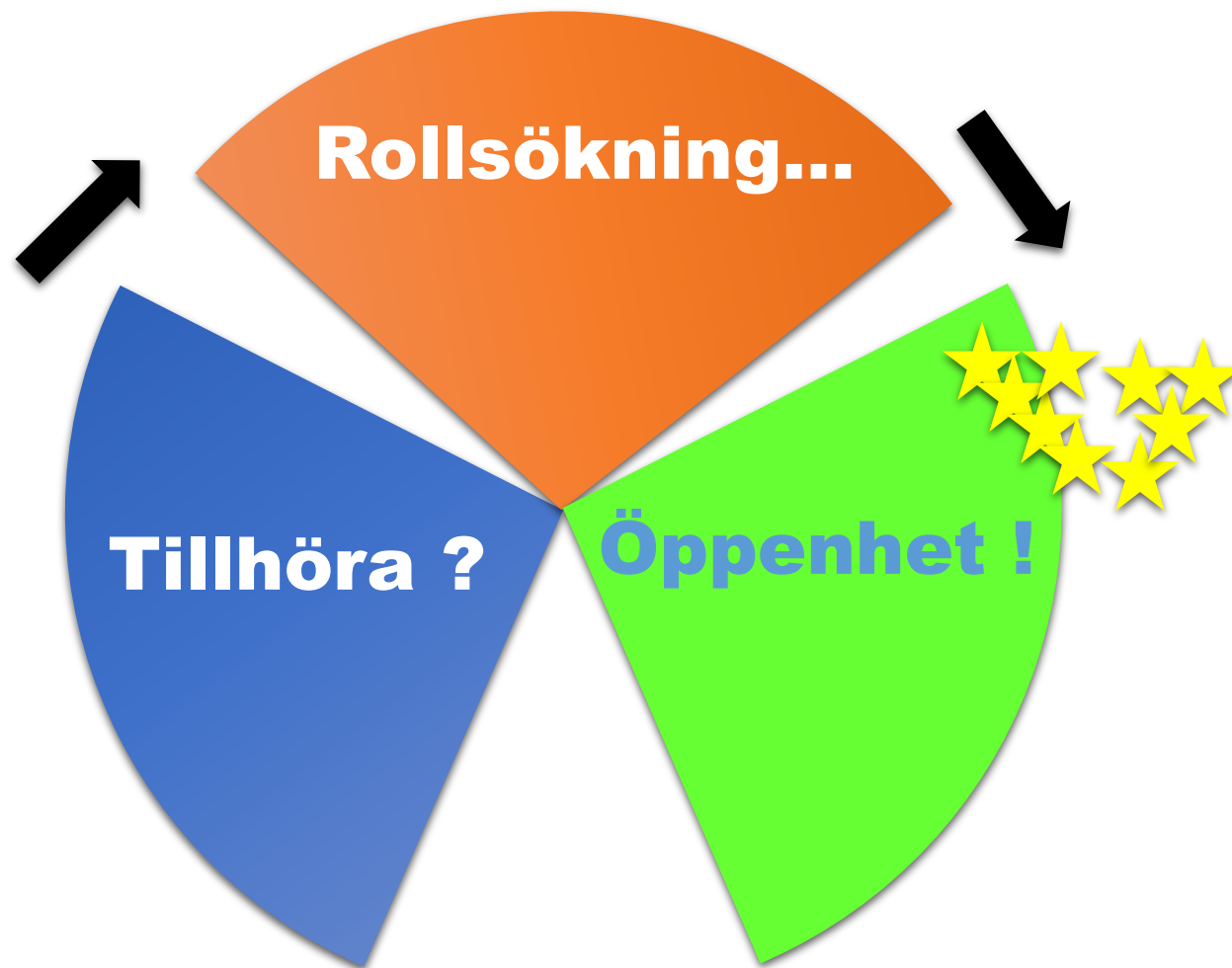
(P-E Ellström, Linköpings Universitet)

Check-in och check-ut

- Se till att starta varje möte med en "check-in" där varje deltagare säger något om läget.
- Lämna aldrig ett möte utan att alla deltagare säger något om hur de upplevt mötet och hur de uppfattat vad som bestämts.
- Ge deltagarna ett par minuter för att förbereda och till sist bestämma sig för vad de vill säga. Om man startar direkt tvingas alla lyssna samtidigt som de ska förbereda sig.

FIRO Fundamental Interpersonal Relations Orientation

Will Schutz



Nykomlingar

- Se till att varje grupp eller lag formulerar fem goda råd till en ny medlem.
- Råden ska tydligt berätta vad som är OK att göra och vad som förväntas av den nye som snabbt vill komma in i gänget.
- Observera att för att laget ska kunna ge de här råden måste de bli överens om och sätta ord på hur det fungerar i just deras grupp. Det betyder i sin tur att alla blir delaktiga i att introducera den nye medlemmen.

Förhandlingar



Störningar:

1. Brist på öppenhet – tar onödig tid och orsakar stress
2. Argumenterande stoppar upp förhandlingen
3. Protokollskrivning efter förhandlingen orsakar missförstånd och tar onödig tid

Professionell Förhandling:

- Förhandla före förhandlingen – ring motparten ✓
- Be om hjälp att lösa problem ✓
- Var öppen - skicka över allt material och dina argument före förhandlingen ✓
- Argumentera aldrig under förhandlingen – ställ frågor istället ✓
- Hjälプ din motpart ✓
- Be om ursäkt ✓
- Kolla dina antaganden ✓
- Välj att tro på motparten ✓
- Gå till balkongen ✓
- Skriv protokoll tillsammans innan ni avslutar ✓
- Lyssna färdigt ✓