


Hur gör vi varandra bättre?



Camila Barros, Heléne M Lövgren, Sara Jönsson,
Ann-Marie Bjerström, Catharina Alm och Charlotte Andersson

Innehåll

- Introduktion – Hur gör vi varandra bättre?
- Film
- Open Space – En metodbeskrivning
- Open Space – Material



*"Att samlas är en början.
Att hålla ihop är ett framsteg.
Att arbeta tillsammans ger framgång"*

-Henry Ford

Introduktion – Hur gör vi varandra bättre?

Vi har valt att anta vårt projektarbete om inkludering utifrån en strävan mot ett önskat läge och inte utifrån ett nuläge. Vi vill med vårt arbete skapa en känsla av framåtriktad nyfikenhet som väcker engagemang och vilja att arbeta med frågan hos både ledning och medarbetare.

Eftersom vi har en framåtriktning i vårt arbete har vi valt att identifiera ordet inkludering med hjälp av morgondagens medarbetare och ledare. Vi har genomfört ett 20-tal intervjuer med unga vuxna i åldrarna 17-25 år. De intervjuade personerna fick med egna ord beskriva inkludering och varför det är viktigt på en arbetsplats.

Vad menas med inkludering?

– enligt morgondagens medarbetare och chefer

Viktigt med en
empatisk, lyhörd och
tydlig chef

Lyssnad på och
rätten att få
yttra mig

Kollegorna är en
del av mitt
umgänge

Gemensamt
mål att arbeta
mot

Vi lär av
varandra

Att få vara delaktig i
utvecklingen av mitt
arbete

Alla får
vara med

Att få ta
ansvar

Trivsel, att känna
mig respekterad och
uppskattad

Vi tar hänsyn till
varandra

Känsla av
gemenskap och
glädje – det ska vara
roligt att arbeta



Med ledning av intervjuerna definierade vi inkludering som ett förhållningssätt som handlar om att kollektiv förmåga berikar. I jämförelse med rapporten "Under ytan – röster från branschen om vår förmåga till inkludering" insåg vi att de brister som rapporten definierar i energibranschen sammanföll relativt väl med de önsknings- och krav som morgondagens ledare och medarbetare ställer på framtidens arbetsplats.

För att arbeta med de identifierade frågeställningarna har vi skapat ett work shop-material. Materialet innehåller en inspirationsfilm som kort visar en definition av inkludering, fördelar/vinster med inkludering samt konkretisering och frågor. Materialet innehåller också en metod för att jobba med inkludering, med syfte att ta fram mål och handlingsplan på det företag, avdelning, team e.d. som vill arbeta med inkluderingsfrågan.



Open Space – En metodbeskrivning



Open Space – en metod

Open Space-metoden har inte någon förbestämd agenda. Metoden bygger på rörlighet, energi, utbyte av tankar och funderingar.

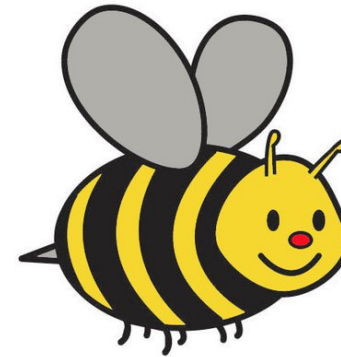
- **Minimalistisk struktur** - Ett Open Space-möte har så mycket eller lite struktur som behövs för att alla ska kunna delta och bidra med sina kunskaper.
- **Lagen om rörlighet** – Den ”lag” som vägleder mötet. Om du känner att du inte lär dig något eller inte längre kan bidra till samtalet i en grupp/diskussion förflyttar du dig till en station som intresserar dig.
- **Kompass för tankarna;**
 - Vem som än kommer är rätt person
 - Vad som än händer är rätt eftersom det händer
 - När man än börjar är rätt tid
 - När det tar slut är det slut

Open Space – förberedelser

Avsikten är att Open Space ska kunna genomföras i vilken grupp som helst som vill arbeta med inkludering. Gruppen samlas och tittar tillsammans på filmen. I rummet som gruppen befinner sig i har Open Space-materialet satts upp vid tre olika stationer, en fråga per station (eller det antal frågor som man vill arbeta runt). Respektive station förses med post-it-lappar och pennor så att möjlighet att anteckna finns. Beroende på gruppens storlek kan det behövas en moderator vid respektive station.



Open Space



Metoden består av fyra delar

Del 1 – Inledning;

1. Samtliga deltagare börjar med att röra sig runt i rummet, läser frågan på varje station (bladderblock).
2. Individuell övning: var och en tar en stund och funderar över vilken station du känner lust för att bidra till *just nu*. Gå och ställ dig vid den stationen.

Del 2 – Arbetspass;

3. Är du själv vid stationen eller är ni några stycken? Du bidrar med dina tankar, diskuterar, skriver på post-it lappar om dina tankar. Diskutera, berätta, prata – om och om igen.

4. När du upplever att du inte längre lär dig något eller inte längre har något att bidra med går du vidare till nästa station. Fastnar du – gå vidare. Får du tankar om någon av de andra stationerna, byt till den stationen.

Tänk på – struktur, rörlighet och tankar!

Del 3 – Avslutning;

5. Den sista stunden på arbetspasset är avsatt till återsamling och för en *vernissage* där ni alla går runt tillsammans och tar del av det som framkommit vid respektive station. Kategorisera, sammanställ och komplettera (om det behövs). Detta kan vara en lämplig uppgift för moderatorn om en sådan har utsetts för respektive station.

Del 4 – Resultat;

6. Bilda en arbetsgrupp för respektive station. Arbetsgruppen tar fram förslag på mål och handlingsplaner utifrån det som framkommit i mötet. Arbeta med HUR:et

Open Space – Material

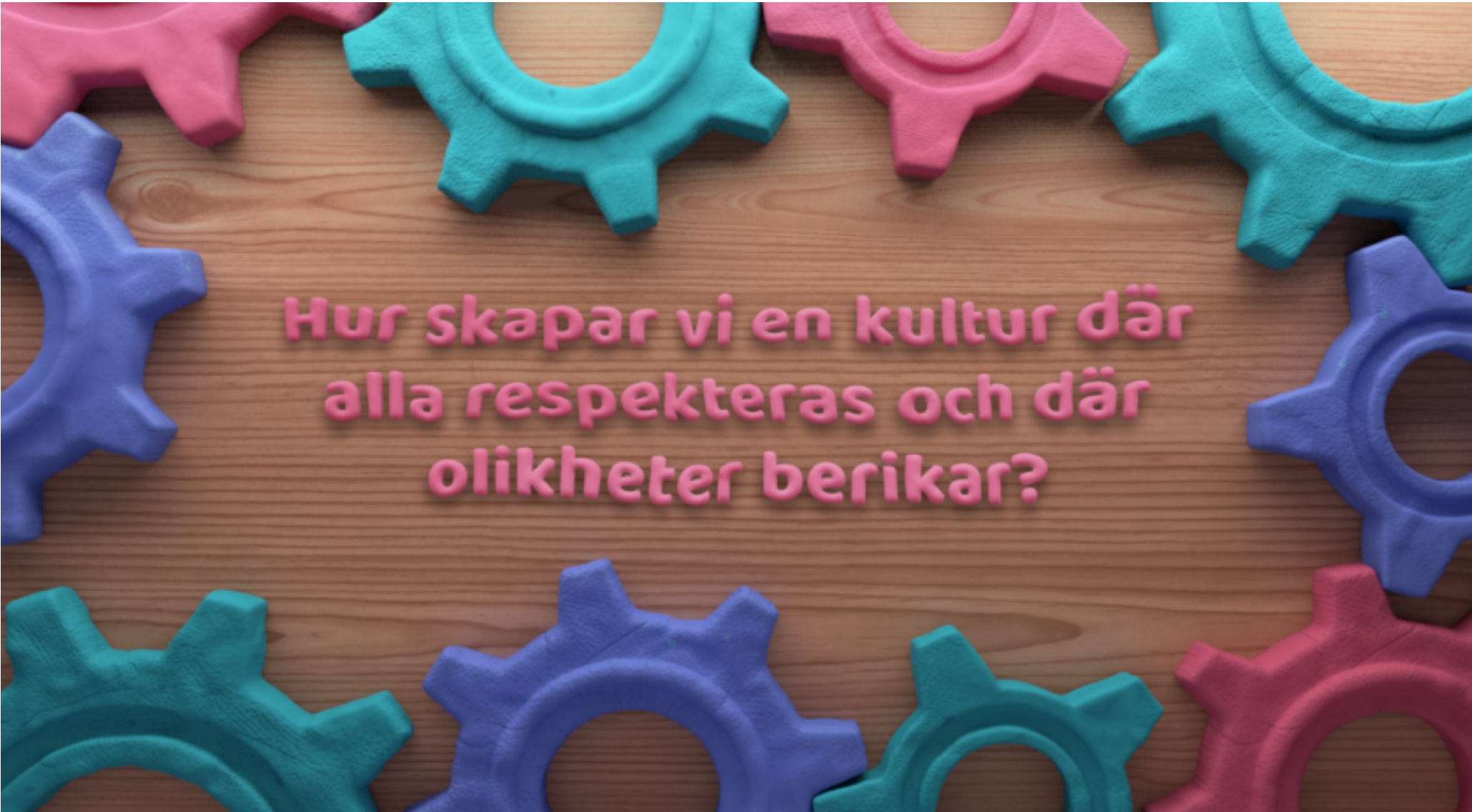


**Hur säkerställer vi att var och
ens potential tas tillvara?**



**Vad krävs för att skapa en
organisation som är
reflekterande och tillåtande?**





**Hur skapar vi en kultur där
alla respekteras och där
olikheter berikar?**