

ENGAGEMANG

Reflektionsblad Engagemang

För ledare, verksamhetsansvariga och team. Undersök förutsättningar för hållbara bidrag utan att göra engagemang till ett personkrav.

Engagemang är den energi, närvaro och vilja att bidra som människor investerar i ett uppdrag när förutsättningar, relationer och personlig mening samspelar.

Börja i en verklig situation

Välj en arbetssituation där initiativ tog fart eller stannade av.

Skilj observation från tolkning. Undersök både det egna agerandet och verksamhetens förutsättningar. Använd rollbeteckningar och undvik namn eller känsliga detaljer.

Min avgränsade situation och vad jag faktiskt såg eller hörde

Roll eller team (valfritt)

Datum för reflektionen

Arbeta lugnt, enskilt eller i ett överenskommet samtal. Hoppa över detaljer som inte behövs. Välj sedan en handling på sida 4 och följ upp den. Detta blad kompletterar utbildning och personlig handledning.

Spara en egen kopia. Inga svar skickas automatiskt till någon server. Skriv utan personnamn eller känsliga detaljer. Frågorna är forskningsinformerade, inte ett validerat test.

Läs kunskapsområdet och fortsätt i Insikter →

ENGAGEMANG

Undersök nuläget

Utgå från situationen på sida 1. Beskriv observationer och markera sådant du ännu behöver ta reda på.

1. Vad gjorde människor i den valda situationen, och vilka villkor gjorde bidraget möjligt?

Beskriv bidrag och villkor utan att gissa motivation.

2. Vilket konkret hinder begränsade möjligheten att bidra, enligt dem som mötte det?

Låt dem som möter hindret beskriva det.

3. Hur tog du eller ledningen emot förslag eller invändningar i situationen?

Beskriv responsen med ett konkret exempel.

ENGAGEMANG

Välj ett nytt sätt att agera

Pröva ett annat perspektiv och formulera något som går att göra i din egen vardag. Stäm av förutsättningarna med dem som berörs.

4. Hur påverkades belastningen? Vilket stöd eller mandat behöver undersökas med berörda?

Skilj vilja att bidra från ohållbar belastning.

5. Vilken förutsättning vill ni förändra, och när frågar ni teamet om bidrag och belastning blev annorlunda?

Be berörda beskriva både nytta och följder.

Gå vidare till sida 4. De tre handlingarna är förslag, inte en lista som du måste genomföra. Välj en, eller formulera en bättre egen handling.

ENGAGEMANG**Pröva, följ upp och justera**

Tre möjliga första handlingar - välj en eller formulera en egen:

1. Fråga en medarbetare, samarbetspartner eller ett team när arbetet känns meningsfullt och vilket konkret hinder som begränsar bidraget.
2. Prova att undanröja ett hinder eller tydliggöra ett mandat. Koppla ändringen till uppdraget och bestäm vem som ansvarar.
3. Följ upp med berörda efter två veckor: genomfördes ändringen, blev det lättare att bidra och hur påverkades belastningen? Justera eller lyft kvarvarande hinder till rätt nivå.

Valt beteende eller arbetssätt**Önskat resultat****När [situation/tidpunkt] uppstår ska jag/vi [beteende]****Ansvarig roll eller överenskommelse****Stöd eller mandat som behövs****Troligt hinder och hur det ska hanteras****Tecken på att beteendet prövats****Tecken på resultat och följder****Vem kan ge relevant återkoppling?****Datum för uppföljning****Vid uppföljning: vad prövades faktiskt?****Vad blev utfallet? Ange underlag.****Vad behöver justeras inför nästa försök?**

Följ genomförd förändring, berördas möjlighet att bidra och arbetsbelastning utan att rangordna personer. Skriv kort i rutorna; använd eget arbetsmaterial om mer utrymme behövs.