

# Reflektionsblad

## Lärande och utveckling

För ledare, verksamhetsansvariga och team. För över en erfarenhet till ett arbetssätt som prövas och delas.

Lärande är en förändring i förståelse, färdighet eller handlande som uppstår genom kunskap, erfarenhet, reflektion och återkoppling. Organisatoriskt lärande betyder att den nya förmågan också används och blir tillgänglig för fler än dem som var med från början. Reflektion bearbetar erfarenheten; lärande omfattar också den förståelse eller förmåga som utvecklas och sedan behöver prövas i arbetet.

### Börja i en verklig situation

Välj en återkommande leverans där ni vill förstå vad som fungerade eller skavde.

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 →**

# Undersök nuläget

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

## 1. Vad gjorde ni i den valda situationen, och vilket resultat kunde ni observera?

Skilj utförd handling från observerat utfall.

## 2. Vad fungerade särskilt bra eller blev svårt, och vad vill ni kunna upprepa eller förändra?

Lär av både fungerande och svåra situationer.

## 3. Vilka förklaringar har ni, och vilket underlag behövs innan ni drar slutsatser?

Kontrollera förklaringen innan den blir en lärdom.

# 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. Vilket konkret arbetssätt vill ni pröva vid nästa liknande tillfälle?

Välj ett arbetssätt som går att öva nästa gång.

## 5. Hur ska ni följa försöket och dela en användbar lärdom med dem som behöver den?

Dela en konkret lärdom som någon annan kan använda.

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.

---

**LÄRANDE OCH UTVECKLING****Pröva, följ upp och justera**

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

1. Avsätt en kort reflektion efter nästa viktiga leverans och lyft både sådant som fungerade och sådant som skavde.
2. Välj en enda lärdom som ska påverka ett konkret beteende eller arbetssätt.
3. Följ efter nästa försök upp om det ändrade arbetssättet användes och vilken skillnad som syntes. Justera med teamet och dela den konkreta lärdomen med dem som behöver kunna använda den.

**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 faktisk användning och effekt av arbetssättet samt vem som kan använda lärdomen vidare. Skriv kort i rutorna; använd eget arbetsmaterial om mer utrymme behövs.