

Reflektion och uppföljning

Fakta:

Att kontinuerligt **reflektera** över hur och varför något blev som det blev är viktigt. Reflektion hjälper oss att upptäcka och bli medvetna om oss själva och våra egenskaper men det hjälper oss också att få distans till rutiner och invanda handlingar. När vi pratar om dessa saker kan det bli möjligt att pröva, ompröva och söka ny kunskap för att kunna agera annorlunda och hantera nya situationer. Att reflektera är som att ställa sig utanför sig själv och se på sig själv. Läger vi till ett leende medan vi gör det så blir reflektion dessutom något lustfullt. Det handlar inte om att hitta fel, det handlar om att komma till insikt. De dagliga reflektionerna kan ge oss många intressanta perspektiv på tillvaron.

Att sätta mål är i regel en lätt uppgift, men att se till att de uppnås är en annan femma. **Uppföljning** av mål innefattar självreflektion riktad mot ett specifikt uppsatt mål.

I början, när medarbetarna är ovana att reflektera, kan det upplevas som svårt. Det är heller inte säkert att alla är särskilt intresserade av att reflektera över sig själva och den egna verksamheten. Vårt råd är *håll i och håll ut!* Att reflektera över erfarenheter, upplevelser och känslor har mycket stor betydelse för yrkeskompetensen och en utvecklad yrkeskompetens leder i sin tur till ökad professionalitet.

Tänk på:

Ett nyfiskt förhållningssätt hos dig som chef/mötesledare bidrar till att reflektion upplevs som något naturligt och lustfullt. Med din nyfikna intention kommer följdfrågan "varför", som annars kan upplevas som dömande och ifrågasättande, istället att bli ditt uttryck för ett genuint intresse. Släpp tankar på rätt/fel och att du vet. Vi kan aldrig vara säkra på att vi har förstått någonting förrän vi har lyssnat klart.

Metoder för kontinuerlig reflektion

Före eller efter genomförd övning

- *Varför är det viktigt att prata om det här?*

Efter genomförd övning

- *Vad är din upplevelse av att prata om det ni pratade om i gruppen?*
- *Tyckte ni lika i gruppen? Tyckte ni olika? Varför då?*

Utcheckningsfrågor som bidrar till reflektion

- *Det här tar jag med mig från dagens träff...*
- *Det här tycker jag var bra med dagens träff...*
- *Jag blir nyfiken på att prata mer om...*
- *Det här skulle jag vilja att vi gör på nästa träff...*
- *Till nästa gång ska jag...*
- *PMI, dvs vad var Plus, Minus och extra Intressant med dagens träff?*

Metoder för uppföljning av uppsatta mål

Självvärdering – Var och en funderar över: *Hur har mitt bidrag till uppsatta mål varit? Varför? Vad hade jag kunnat göra annorlunda?*

Bikupa – Berätta för en kollega hur det gått för dig och varför det gått som det har gått. Prata ihop er och anteckna vilka framgångsfaktorer ni sett i arbetet mot målen. Låt alla bikupor berätta för hela gruppen och sätt upp blädderblock med framgångsfaktorer så alla kan se dem.



Mål 1: Jag lyssnar, uttrycker min åsikt till personen det gäller, diskuterar tillsammans och bjuder in den andra så att vi kan mötas halvvägs. Detta ska jag ha gjort minst en gång innan nästa träff.

Det gör jag inte alls Det gör jag alltid

Utan större ansträngning Med stor ansträngning

Sätt ett kryss på en linje – Dela ut ett papper till var och en där du skrivit målet överst och markerat två linjer. Den övre linjen representerar en skala för i vilken utsträckning medarbetaren anser att målet uppfyllts (från *Det gör jag inte alls* till *Det gör jag alltid*). Den nedre linjen står för hur ansträngande det varit att göra det (från *Utan större ansträngning* till *Med stor ansträngning*). Be medarbetarna sätta ett kryss på varje linje. I en paus kan du som chef/mötesledare sammanställa alla lappar genom att stoppa ett och ett av papperna i en plastficka eller lägga över ett OH-blad. Delge sedan gruppen det sammanlagda resultatet och reflektera tillsammans över vad det är ni ser, det vill säga vad som blir tydligt för er. Skriv några stödord till minnesanteckningar och för sedan en dialog om hur ni kan jobba för en ännu bättre måluppfyllnad.

Placera sig själv på en linje – Läs upp de formulerade målen, ett i taget, och låt alla medarbetare placera sig på den osynliga linjen som löper genom rummet. Den ena väggen i rummet står för "10 – Det gör jag alltid" och den andra väggen står för "1 – Det gör jag aldrig". Däremellan finns heltalen 2 – 9 med uppskattat avstånd. När alla placerat sig

så stämmer de av med de närmaste kollegorna vilken siffra de står på. Behöver någon byta plats så gör denne det. Låt nu de som placerat sig nära varandra prata om *varför de står där de står*. Gör några nedslag i gruppen och låt någon berätta.

Därefter kan du komplettera med frågan *Vad skulle behövas för att du skulle förflytta dig på skalan och komma närmare att uppnå målet fullt ut?* Låt var och en fundera en stund. Låt dem berätta för varandra eller gör direkt nedslag och låt någon berätta för hela gruppen.

Om arbetet fortlöpt under en längre tid kan du ställa frågan *Om du tänker tillbaka X månader, var stod du placerad då? Vad har du gjort/vad har hänt som medfört att du förflyttat dig?* Samma sak där, låt var och en fundera för att sedan prata med varandra och slutligen delge samtliga.

För att dokumentera ovanstående kan du som mötesledare visuellt måla upp skalan, medarbetarnas placering och notera några exempel på det som nämns i helgrupp.