

Medarbetarkraft

- Utveckling börjar med dig!





Varmt välkomna!

Varför gör vi denna satsning?

Utvecklingsinsatsen är ett led i att förverkliga Försörjningsförvaltningens målbild 2030 där du som medarbetare ges möjlighet att vara delaktig och att utvecklas genom ett gott arbetsklimat. Utbildningen syftar till att stärka medarbetarskapet och vår organisationskultur.



Målbild 2030

Vår förvaltning är navet för försörjningen i VGR – vi tar ansvar för helheten.

Digitala lösningar underlättar vår vardag.

Det är lätt att göra rätt och rätt person gör rätt saker.

Förvaltningens alla medarbetare är vår största tillgång.

Många vill arbeta hos oss.

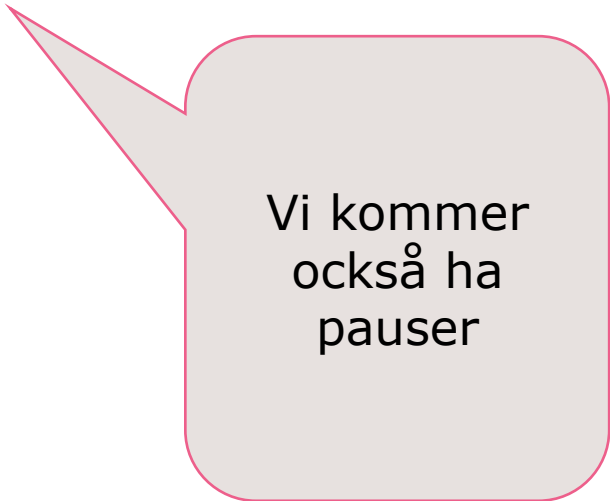


Utvecklingsinsats i flera steg

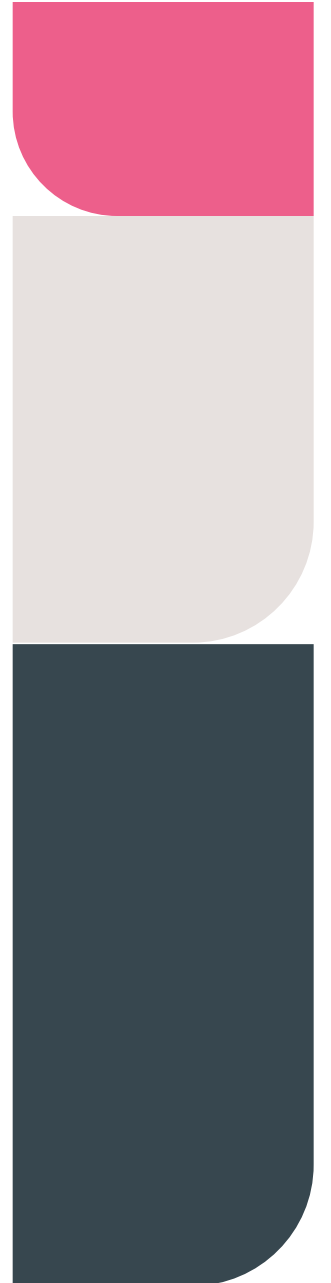


Dagens innehåll

- Inledning
- Medarbetarskap på Försörjningsförvaltningen
- Dialogkompetens
- Avslut



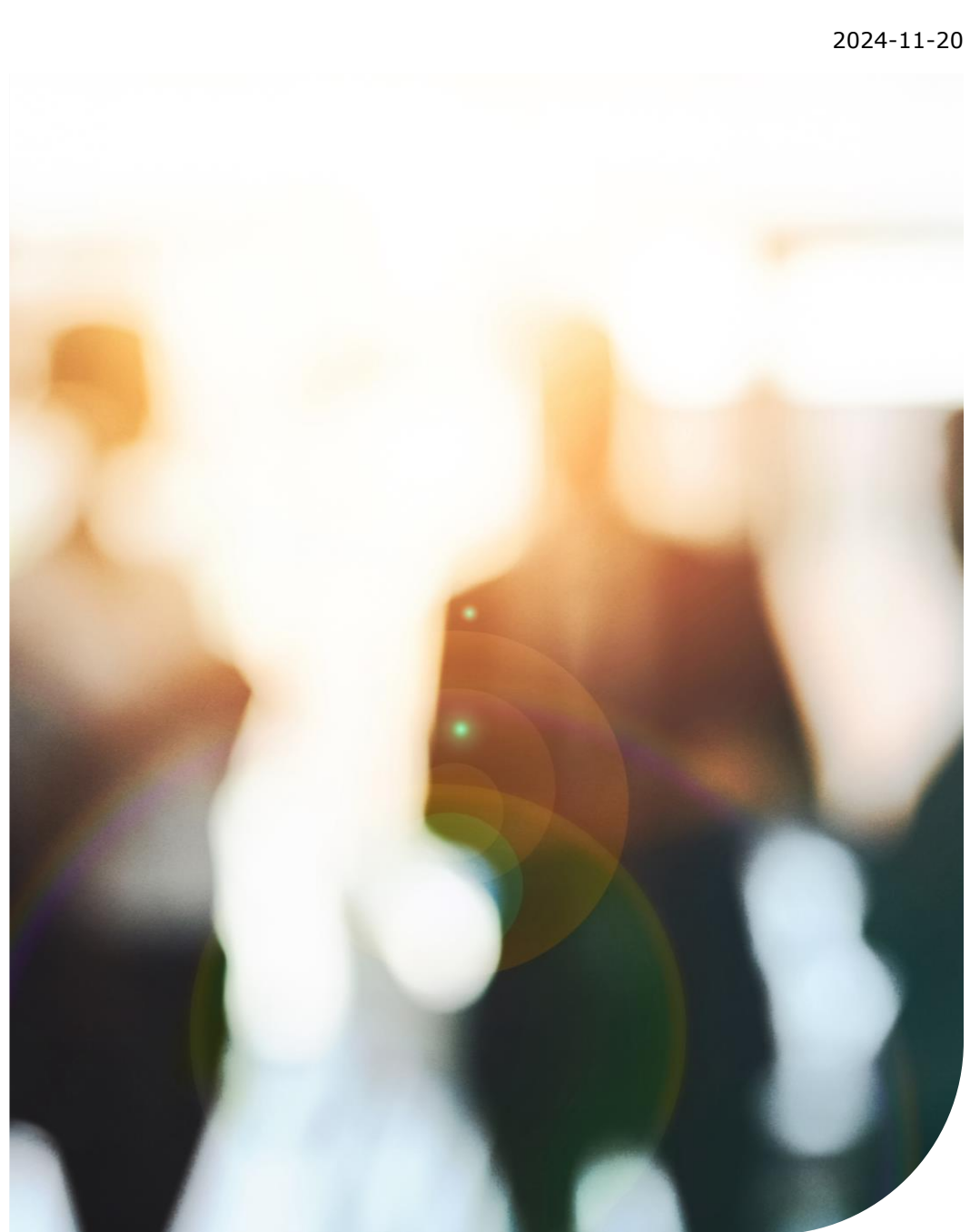
Vi kommer
också ha
pauser



Vem är du?

Presentera dig kort för den/de som sitter närmast, genom att berätta:

- vad du heter
- var på Försörjningsförvaltningen du arbetar
- om en dröm som du har

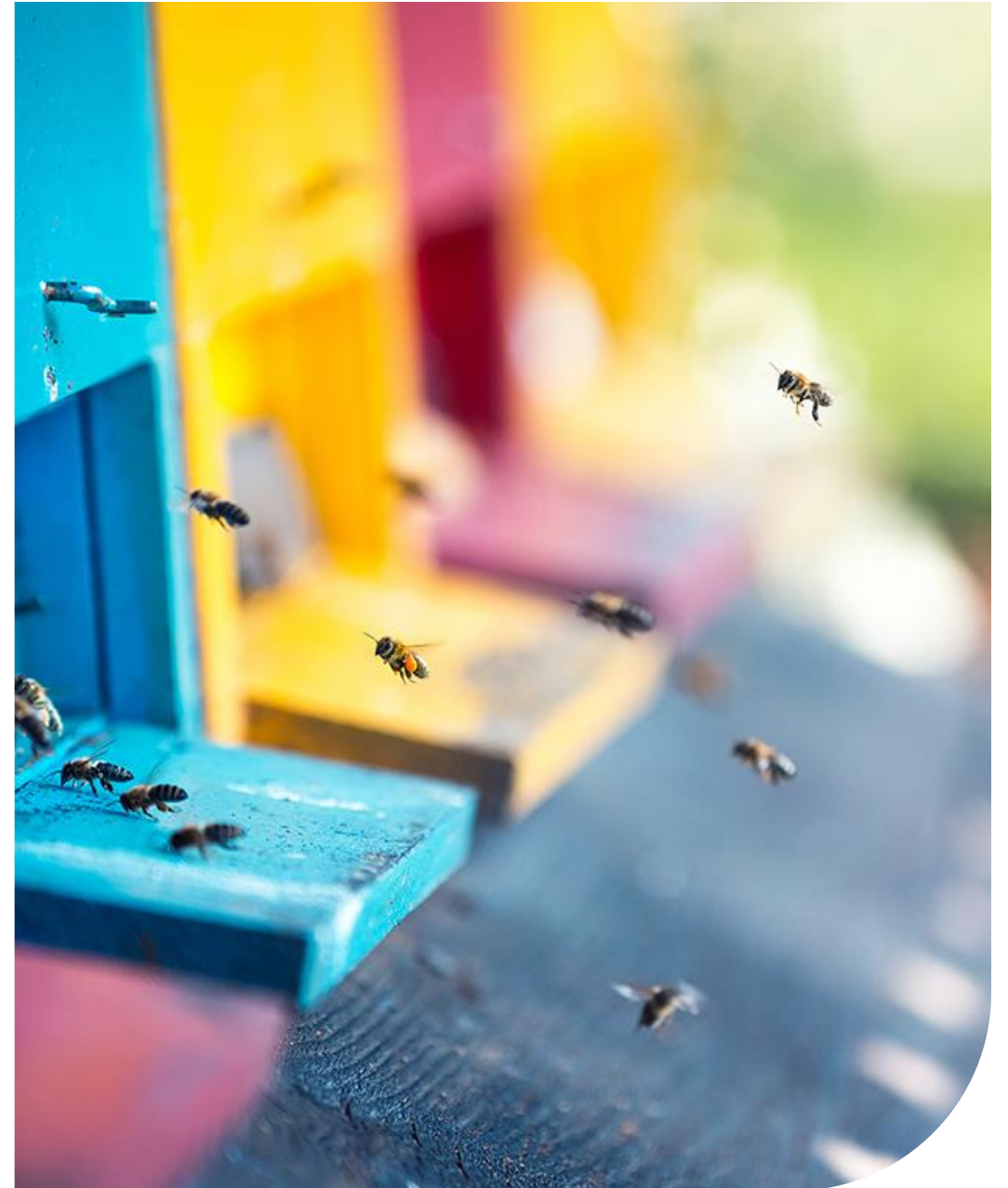


Medarbetarskap

Bikupa

Tänk tillbaka på en **dålig** dag på jobbet.

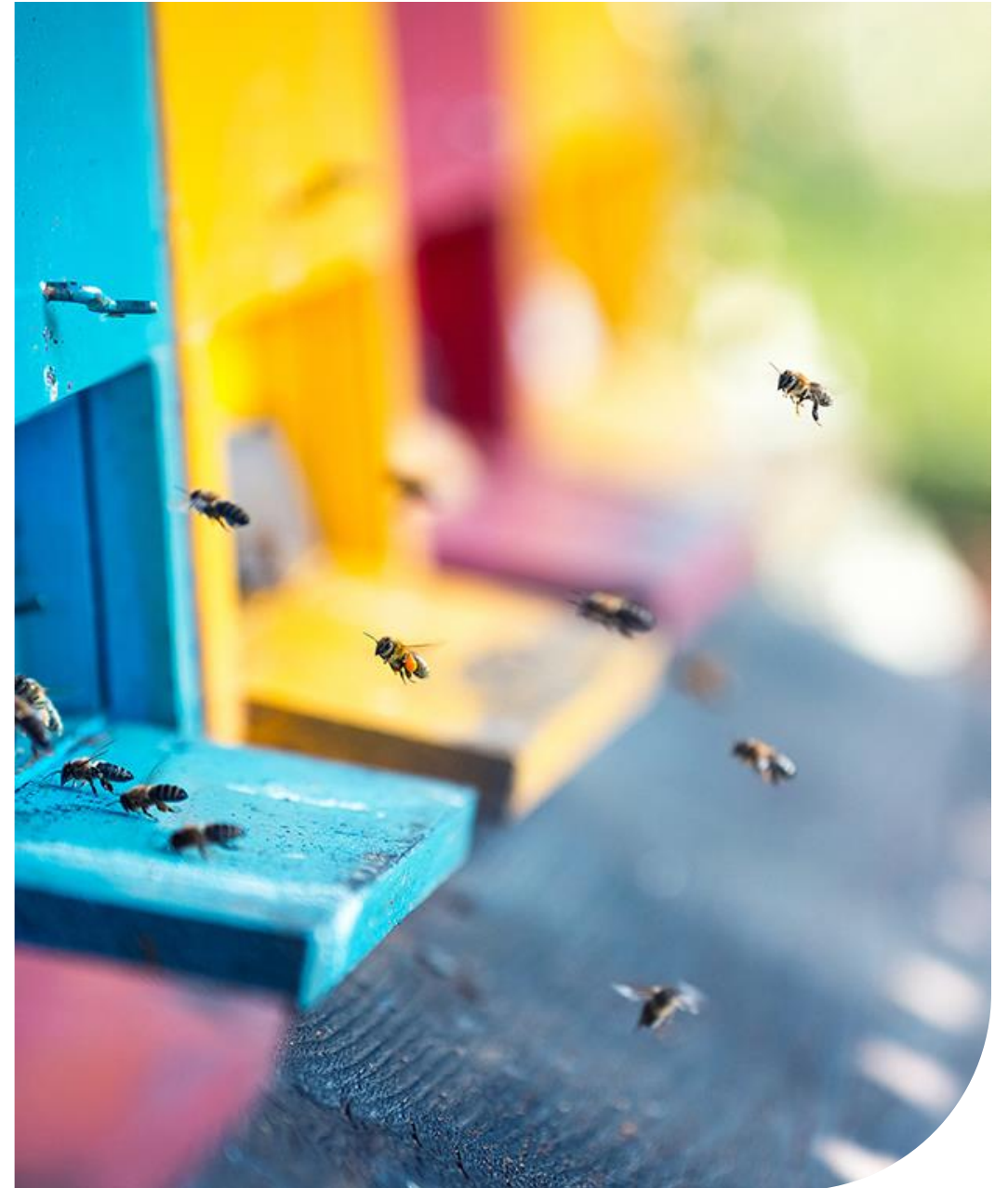
- Beskriv vad som hände
 - Hur kändes det? Vad tänkte du?
- 1. Fundera först själv i tystnad
- 2. Vänd dig till den/de bredvid och diskutera frågorna



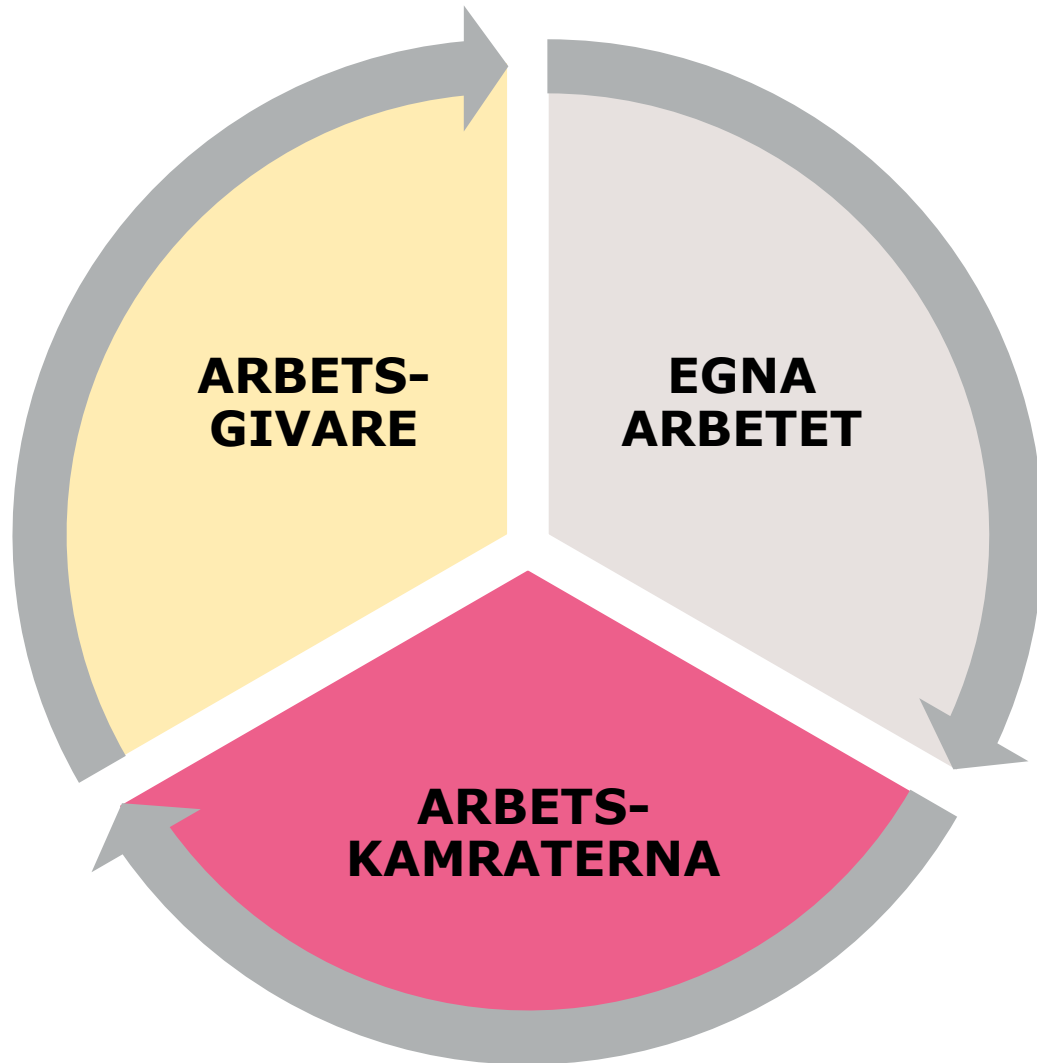
Bikupa

Tänk tillbaka på en riktigt **bra** dag på jobbet.

- Beskriv vad som hände
 - Hur kändes det? Vad tänkte du?
1. Fundera först själv i tystnad
 2. Vänd dig till den/de bredvid och diskutera frågorna



Vad är medarbetarskap?



Det handlar om:

- hur medarbetaren hanterar och utvecklar relationen till sin **arbetsgivare**, till det **egna arbetet** och till **arbetskamraterna**.
- Att ha en **aktiv och ansvarstagande roll**

Medarbetarpolicyn

Beskriver grundläggande värderingar, principer och förhållningssätt inom;

- Hälsa och arbetsmiljö
- Kompetensutveckling och kompetensförsörjning
- Jämlikhet och lika rättigheter
- Lön



Medarbetarpolicyn

Ett medarbetarskap där alla har förutsättningar att:

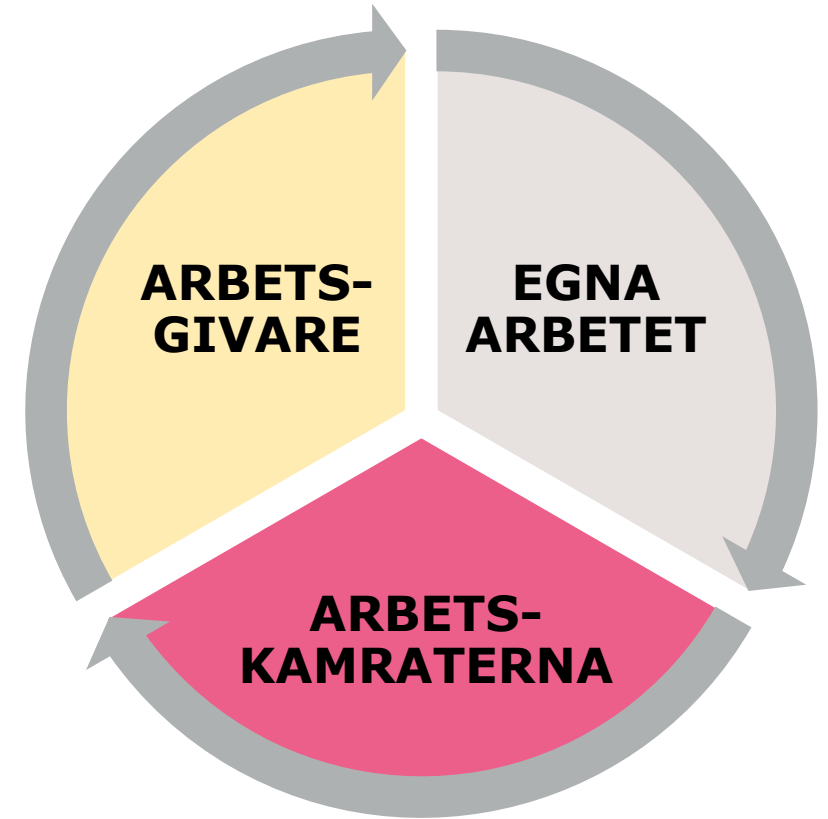
- ta en **aktiv** och ansvarstagande roll
- använda och **utveckla** sin kompetens och karriär
- skapa ett arbetsklimat där vi behandlar varandra väl och **respekterar varandras arbetsuppgifter**
- ha samma rättigheter och **behandlas jämlikt**



Vad tänker du om de tre delarna?

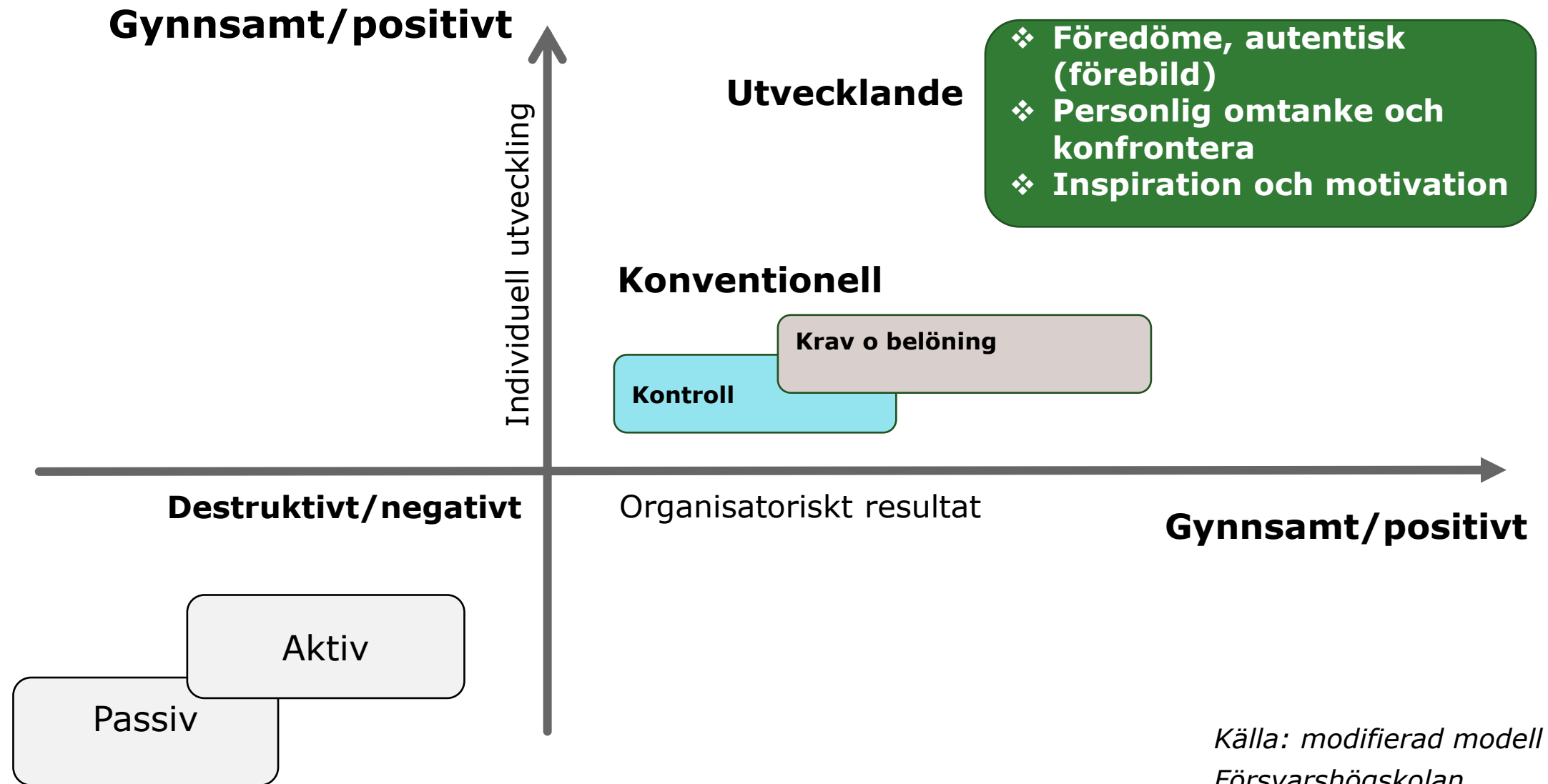
Vilka är *dina* tankar och reflektioner kring de tre delarna av medarbetarskap?

1. Fundera först själv i tystnad
2. Berätta vad du tänker till personen bredvid



Det handlar om hur medarbetaren hanterar och utvecklar relationen till sin **arbetsgivare**, till det **egna arbetet** och till **arbetskamraterna**.

Utvecklande Ledarskap: Ledarstilar



*Källa: modifierad modell från
Försvvarshögskolan*

Utvecklande ledarskap och utvecklande medarbetarskap går hand i hand

Utvecklande medarbetarskap (UM)

Föredöme, autentisk

Är engagerad och tar ansvar

Personlig omtanke

Visar personlig omtänksamhet
Konfronterar konstruktivt
Stöttar chefen

Inspiration och motivation

Visar ett positivt förhållningssätt
Inspirerar till kreativitet

Utvecklande ledarskap (UL)

Föredöme, autentisk

+ Värdegrund, förebild, ansvar

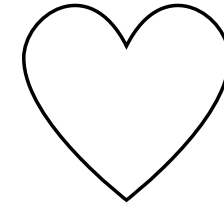
Personlig omtanke

+ Stöd, konfrontation

Inspiration och motivation

+ Uppmuntra delaktighet och kreativitet

Vi främjar god hälsa och arbetsmiljö

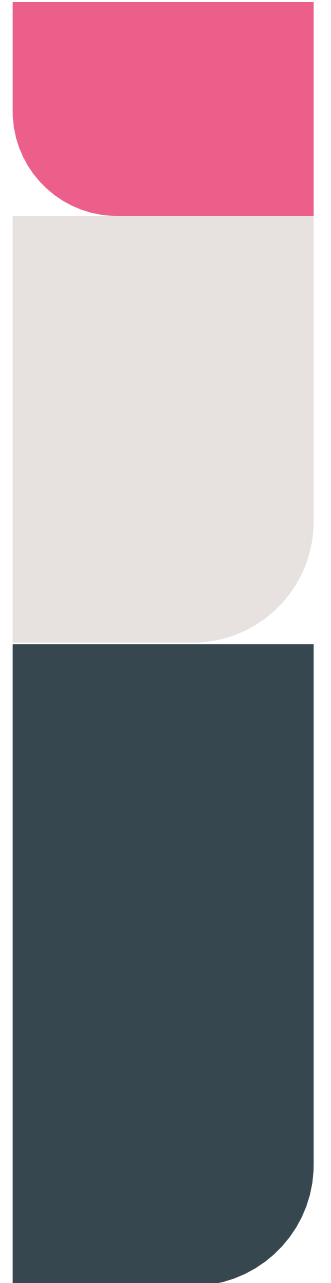


På Västra Götalandsregionens arbetsplatser ska vi skapa förutsättningar för **arbetsglädje** och trygghet.

Vi hjälps åt så att vi får ett hållbart arbete med goda vanor.

Vi arbetar för att våra arbetsplatser ska bidra till att ge en bra hälsa, bra arbetsvillkor, **god arbetsmiljö** och göra det möjligt att utvecklas som person och i yrket.

Ur medarbetarpolicyn



Vi främjar god hälsa
och arbetsmiljö



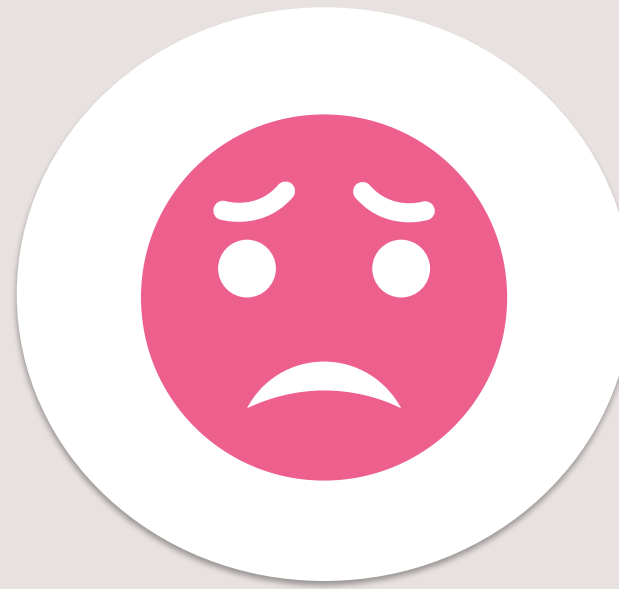
Vi är varandras arbetsmiljö

GER ENERGI!

- Kan
- Vill
- Orkar



Tänker du positivt om dig själv och andra?

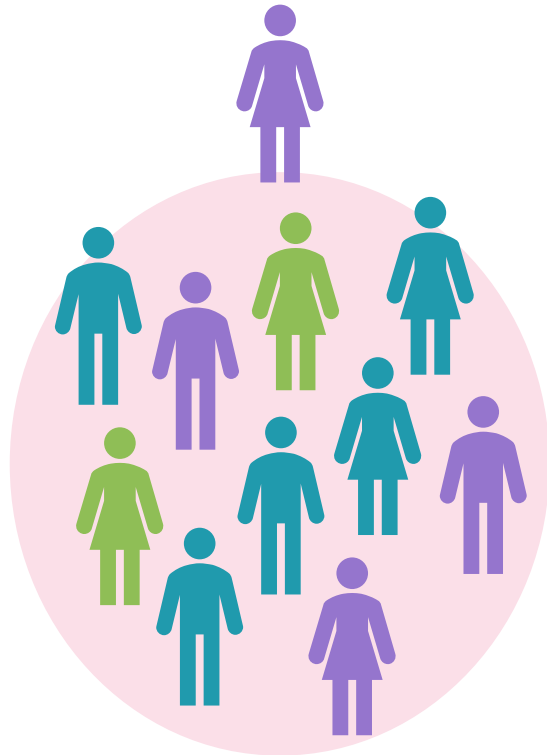


Tänker du negativt om dig själv och andra?

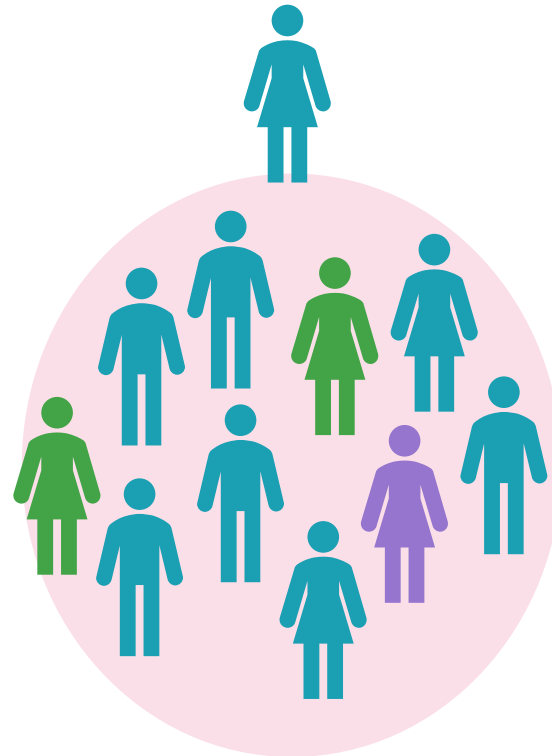


Du spelar roll!

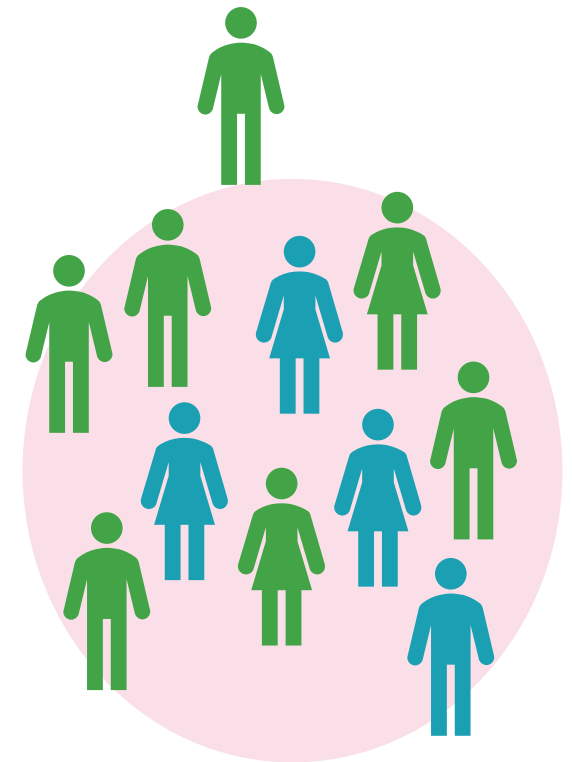
Negativt inställd



Neutral



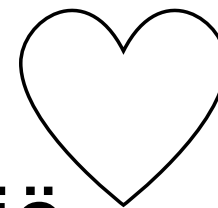
Positivt inställd



Allt du gör,
allt du *inte* gör,
...spelar roll!

Exempel:

Vi främjar god hälsa och arbetsmiljö



*Hej,
hur är det?*

Det har varit lite
mycket i veckan,
jag känner mig
stressad.



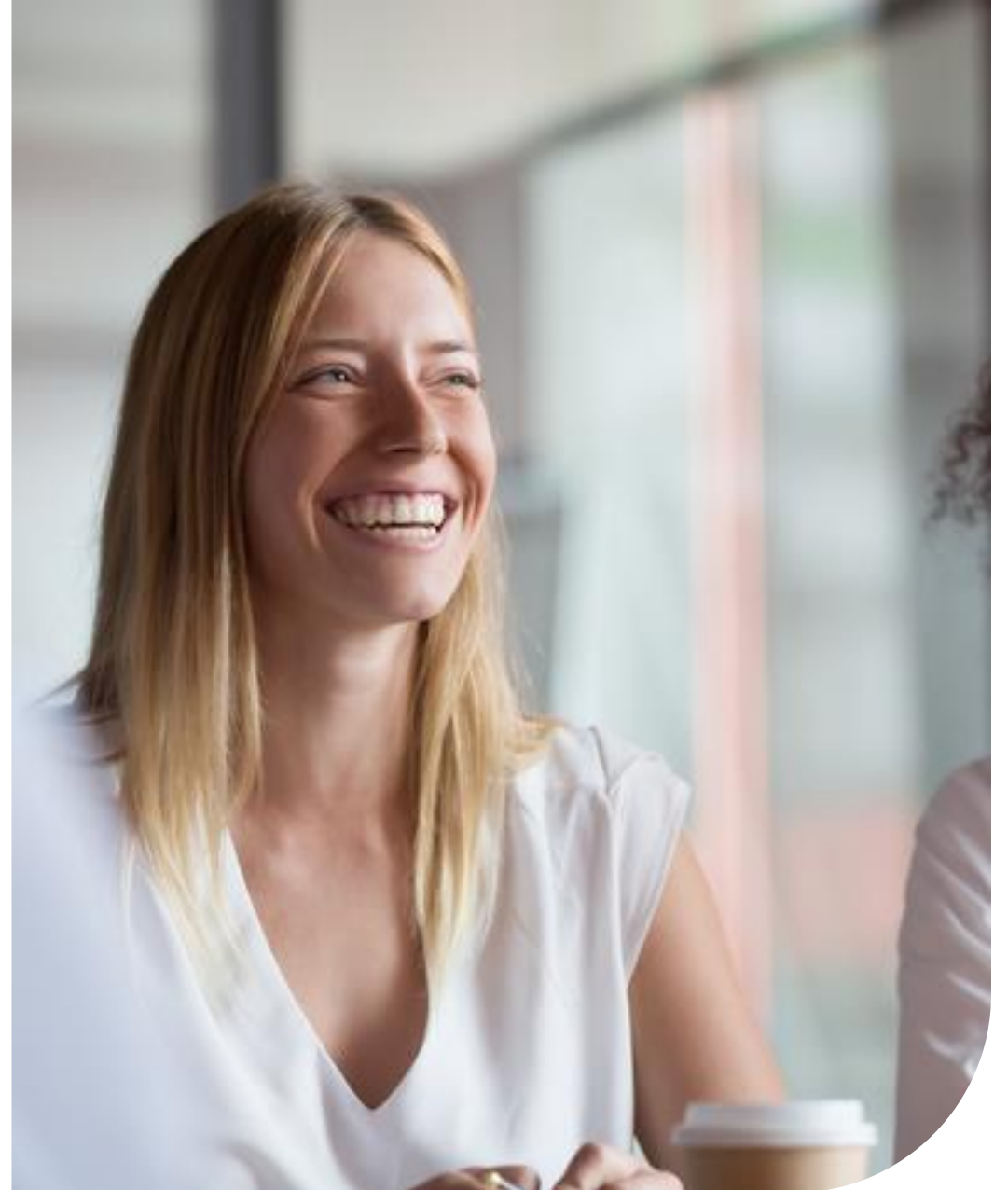
Arbetsglädje är livsviktigt

- Vi behöver varandra och vi är varandras arbetsmiljö
- Man kan inte *hitta* arbetsglädje utan man kan bara **SKAPA** den – och vi skapar den **TILLSAMMANS**



Reflektion och dialog: Arbetsglädje

- Hur påverkar jag andra genom mitt beteende?
- Hur kan vi tillsammans skapa arbetsglädje?

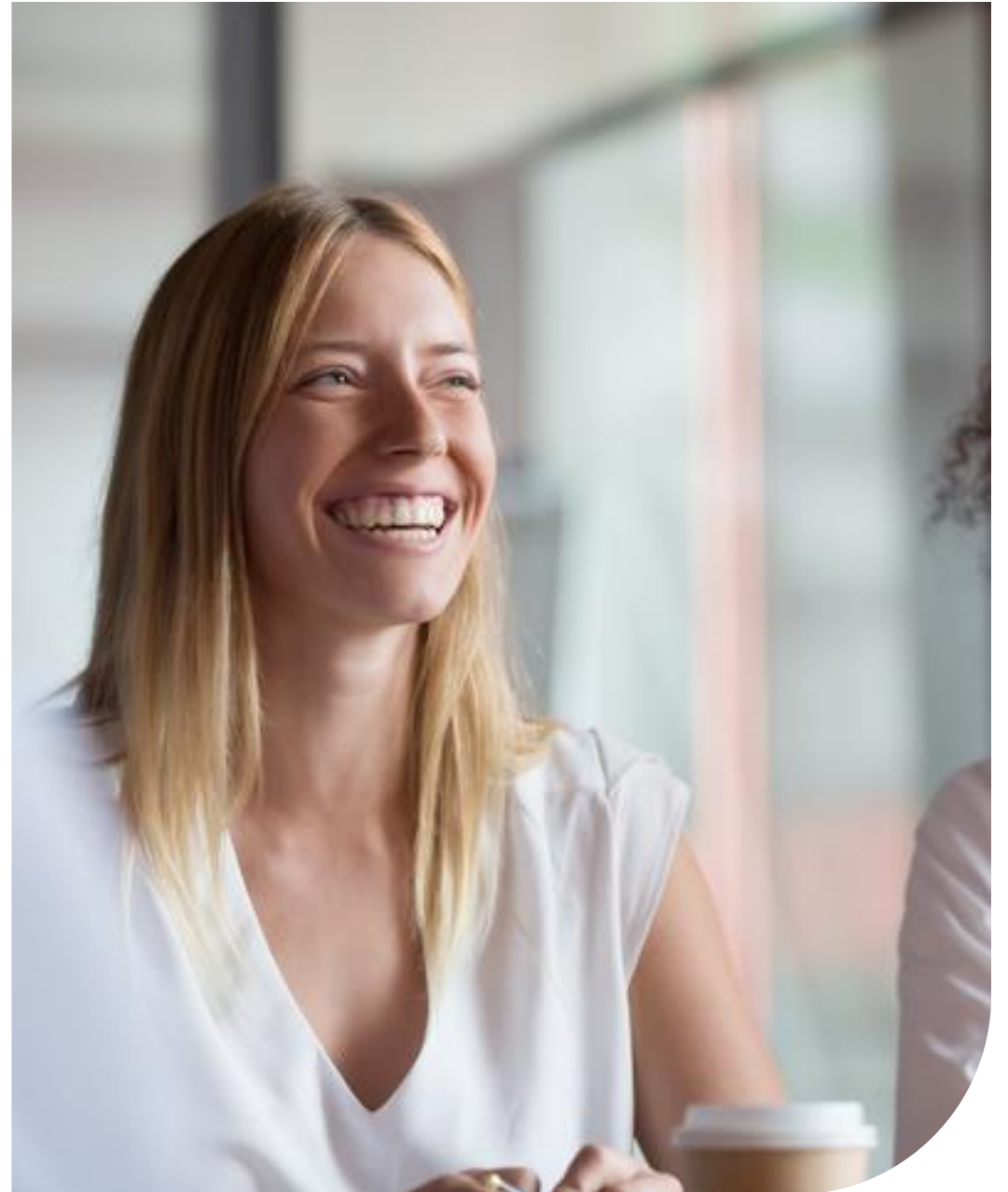


Arbetsglädje

Hur kan vi tillsammans skapa arbetsglädje?



1. Ta fram din mobiltelefon
2. Gå till [menti.com](https://www.menti.com)
3. Skriv in mentikoden **17040416**
4. Besvara frågan



Dialogkompetens

Dialogkompetens

Dialogkompetens är förmågan;

- att kommunicera så att andra förstår
- att kunna uttrycka sitt eget perspektiv
- att aktivt lyssna på andras synpunkter.

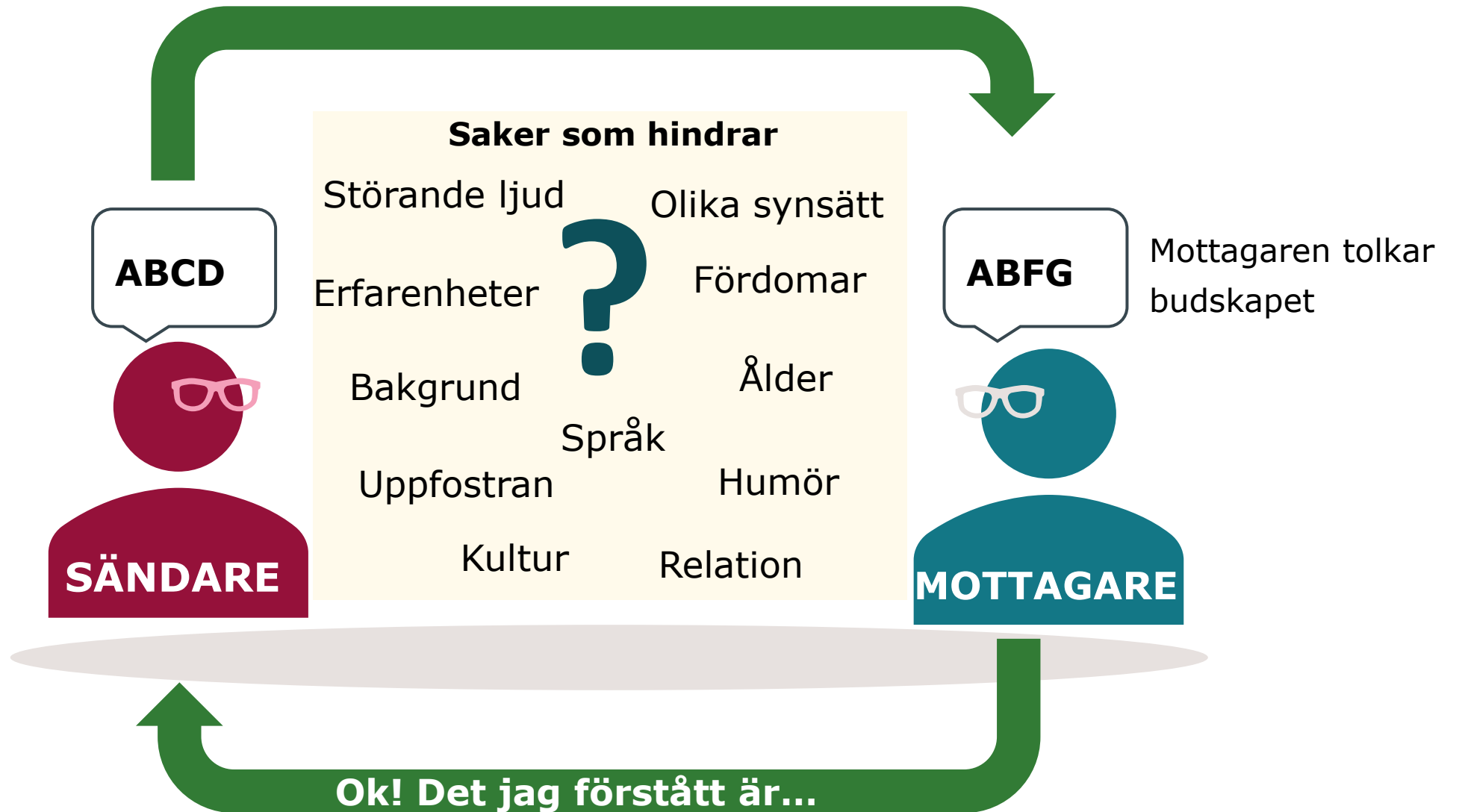


Kommunikation

– att göra gemensamt



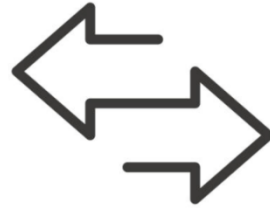
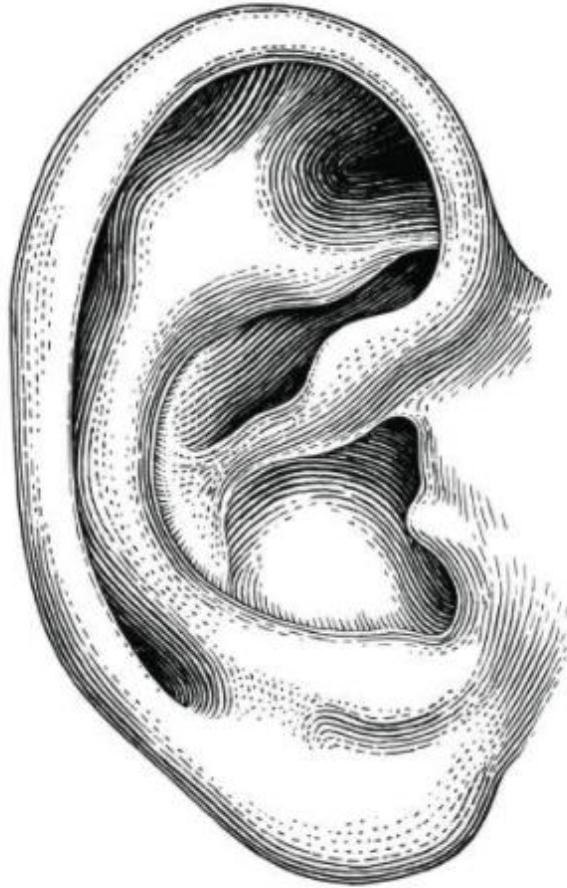
Kommunikationens grunder



Dåligt exempel på kommunikation



Tre nivåer att lyssna på



Lyssna för att svara

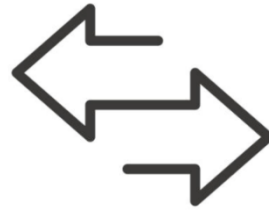
Lyssna för att förstå

**Lyssna på mer än bara
orden**

Övning – att lyssna aktivt

Arbeta i par:

- Person 1 berättar om sin senaste semester under 2 minuter
- Person 2 lyssnar på nivå 2 och 3
- Person 2 återger samtalet för person 1
- Växla och genomför igen



Lyssna för att svara

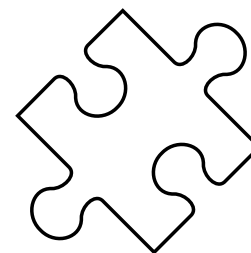


Lyssna för att förstå ②



Lyssna på mer än bara orden ③

Vi utvecklar och förbättrar verksamheten



På Västra Götalandsregionens arbetsplatser **utvecklar vi oss tillsammans** och använder alla medarbetarnas kompetens för en effektiv verksamhet. Det ska vara enkelt att se hur vi kan utvecklas som medarbetare, både i yrket och i Västra Götalandsregionen.

Ur medarbetarpolicyn



Vi utvecklar och
förbättrar verksamheten



Psykologisk trygghet

- våga visa oss sårbara inför andra
- uttrycka olika åsikter
- våga visa svaghet
- berätta om misstag
- visa osäkerhet
- be om hjälp



Exempel på psykologisk trygghet

"Jag känner mig osäker."

"Jag håller inte med"

"Jag testar gärna!"

"Jag gjorde ett misstag."

"Jag vet inte hur jag ska lösa detta."

"Jag behöver hjälp."

"Vad kan jag göra för att hjälpa dig?"

"Jag ber om ursäkt."

Reflektion och dialog

- Hur ser det ut på din arbetsplats? Finns det mycket eller lite psykologisk trygghet där?
- Vad behöver DU för att känna dig delaktig och vilja bidra till utveckling och förbättring?



Summering - vad har vi pratat om idag?

Målbild 2030

Det är lätt att göra rätt och rätt person gör rätt saker. Det är tydligt vad som förväntas både för oss som verkar i försäkringskedjan och för de som ska använda det som levereras.

Vår förvaltning är navet för försörjningen i VGR – vi tar ansvar för helheten. Det sortiment av material, textiler, livsmedel och medicinska produkter och tillhörande tjänster som används är standardiserat, samordnat och framtaget i nära samarbete med användarrepresentanter. Leveransen är samordnad och därmed resurseffektiv. Vi tar ansvar för leveransen hela vägen och samarbetar med våra partners på andra förvaltningar för att hitta de bästa lösningarna. I våra försörjningsprocesser och produktions-anläggningar har vi standardiserade arbetsätt enligt best practice, som utvecklas när behoven ändras.

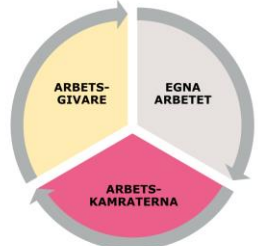
Digitala lösningar underlättar vår vardag. Vi fokuserar på värdeskapande aktiviteter och överskning och minskar administrationen. Det är ordning på vår masterdata. Vi hittar lätt statistik och data och använder det för att förbättra oss och fatta beslut.

Många vill arbeta hos oss. Som medarbetare ges du möjlighet att utvecklas genom ett gott arbetsmiljö och kontinuerlig kompetensutveckling. Vi lär av varandra och utvecklar tillsammans smarta och effektiva arbetsätt.

Förvaltningens alla medarbetare är vår största tillgång. Som medarbetare gör jag mitt jobb och utvecklar det. Jag utvecklar mig själv och jag utvecklar min enhet. Vi har tydliga och kommunikativa ledare och en god samverkan med de fackliga organisationerna. Vi känner stolthet över det vi gör och tar ett eget ansvar för verksamheten, både som medarbetare och chef.



Vad är medarbetarskap?

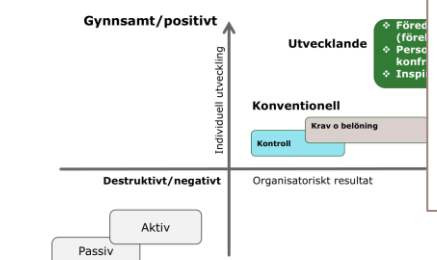


Det handlar om:

- hur medarbetaren hanterar och utvecklar relationen till sin arbetsgivare, till det egna arbetet och till arbetskamraterna.
- Att ha en aktiv och ansvarstagande roll

Källa: Tengblad

Utvecklande Ledarskap: Ledarstilar



Individuell utveckling

Gynnsamt/positivt

Utvecklande: Förd (förel), Pars (konfr), Inspi

Konventionell: Kontroll, Krav + belöning

Organisatoriskt resultat

Destruktiv/negativt

Passiv, Aktiv

Källa: modifierad modell från Försvarshögskolan

Utvecklande ledarskap och utvecklande medarbetarskap går hand i hand

Utvecklande medarbetarskap (UM)

Fördöme, autentisk
Är engagerad och tar ansvar

Personlig omtanke
Visar personlig omtanke
Konfronterar konstruktivt
Stöttar chefen

Inspiration och motivation
Visar ett positivt förhållningssätt
Inspirerar till kreativitet

Utvecklande ledarskap (UL)

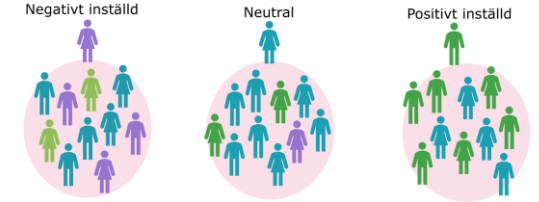
Fördöme, autentisk
+ Värdegrund, förebild, ansvar

Personlig omtanke
+ Stöd, konfrontation

Inspiration och motivation
+ Uppmuntra delaktighet och kreativitet

Du spelar roll!

Negativt inställd Neutral Positivt inställd



Vi främjar god hälsa och arbetsmiljö

Vi utvecklar och förbättrar verksamheten




Dialogkompetens

Dialogkompetens är förmågan;


- att kommunicera så att andra förstår
- att kunna uttrycka sitt eget perspektiv
- att aktivt lyssna på andras synpunkter.



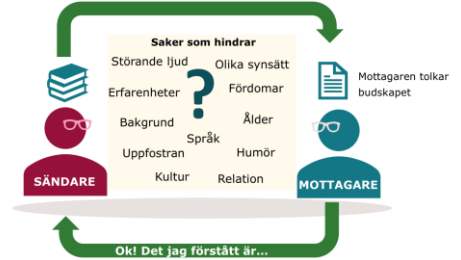
Tre nivåer att lyssna på



- Lyssna för att svara
- Lyssna för att förstå
- Lyssna på mer än bara orden



Kommunikationens grunder



Saker som hindrar: Störande ljud, Olika synsätt, Erfarenheter, Fördomar, Bakgrund, Ålder, Uppfostran, Språk, Humör, Kultur, Relation

Mottagaren tolkar budskapet

SÄNDARE MOTTAGARE

Ok! Det jag förstått är...

Exempel på psykologisk trygghet



"Jag känner mig osäker."

"Jag håller inte med"

"Jag vet inte hur jag ska lösa detta."

"Jag testar gärna!"

"Jag gjorde ett misstag."

"Vad kan jag göra för att hjälpa dig?"

"Jag ber om ursäkt."

"Jag behöver hjälp."

Vad händer härnäst?

Nästa steg är att du blir inbjuden till en enhetsdag där du tillsammans med dina arbetskamrater och chef kommer att fortsätta prata om *Medarbetarkraft*



Tillsammans för helheten

Vi gör saker tillsammans

Vi bygger tillsammans

Vi blir bättre tillsammans

Vi gör en resa tillsammans



Du är viktig – utveckling börjar med dig!

- Prata med din chef om vad du behöver för att utvecklas
- Var öppen för att vi är olika och är bra på olika saker
- Bidra aktivt till en bra arbetsmiljö
- Bry dig om hur du och dina kollegor mår
- Dela med dig av dina förslag till förbättringar



Mitt bidrag till medarbetarkraft är...

Vad kan du göra redan nu för att bidra till mer arbetsglädje och en än bättre arbetsmiljö?

Skriv ditt svar på två post-it lappar. En lapp sparar du till dig själv och en lapp sätter du upp på väggen på vägen ut.



Medarbetarkraft - utveckling
börjar med dig!



1. Ta fram din mobiltelefon.
2. Skanna QR-koden med hjälp av kameran på din mobil.
3. En gul textrad visar sig, klicka på den, så öppnar sig formuläret.
4. Besvara frågorna

Medarbetarkraft

Utveckling börjar med dig!

