



# &frankly

**Arbeta med resultatet**  
**Steg 2: Involvera teamet**

En guide i hur du involverar teamet när du arbetar med resultatet

# Arbeta med resultatet

## Guide 1

### Reflektera över resultat

Detta är ett förberedande steg med tips i hur du kan se på nya resultat, hur du kan reflektera över din egen upplevelse och förbereda inför den kommande diskussionen i teamet.

## Guide 2 Du är här!

### Involvera teamet

Detta steg förbereder dig att samla kvalitativ input från teamet, öka förståelsen för resultatet och hur du kan involvera teamet.

## Guide 3

### Åtgärder

Det sista steget ger tips och råd om prioriteringar, åtgärder och hur du går från insikt till handling.

## Innehåll

Denna guide vägleder dig i diskussionen tillsammans med teamet!

Detta steg hjälper dig få kvalitativa input från medarbetare, öka förståelsen för resultatet och stöttar dig i hur du kan involvera teamet i utvecklingen framåt.

**Tillsammans skapar vi förändring**

**Steg för steg**

**Spelregler**

**Öppna frågor är ditt bästa verktyg**

**Tekniker för aktivt lyssnande**

**Din roll som chef när ni diskuterar resultat**

**Svåra situationer**

**Nya lärdomar**

# Tillsammans skapar vi förändring

Det finns många anledningar till varför diskussionen är så viktig

## En djupare förståelse

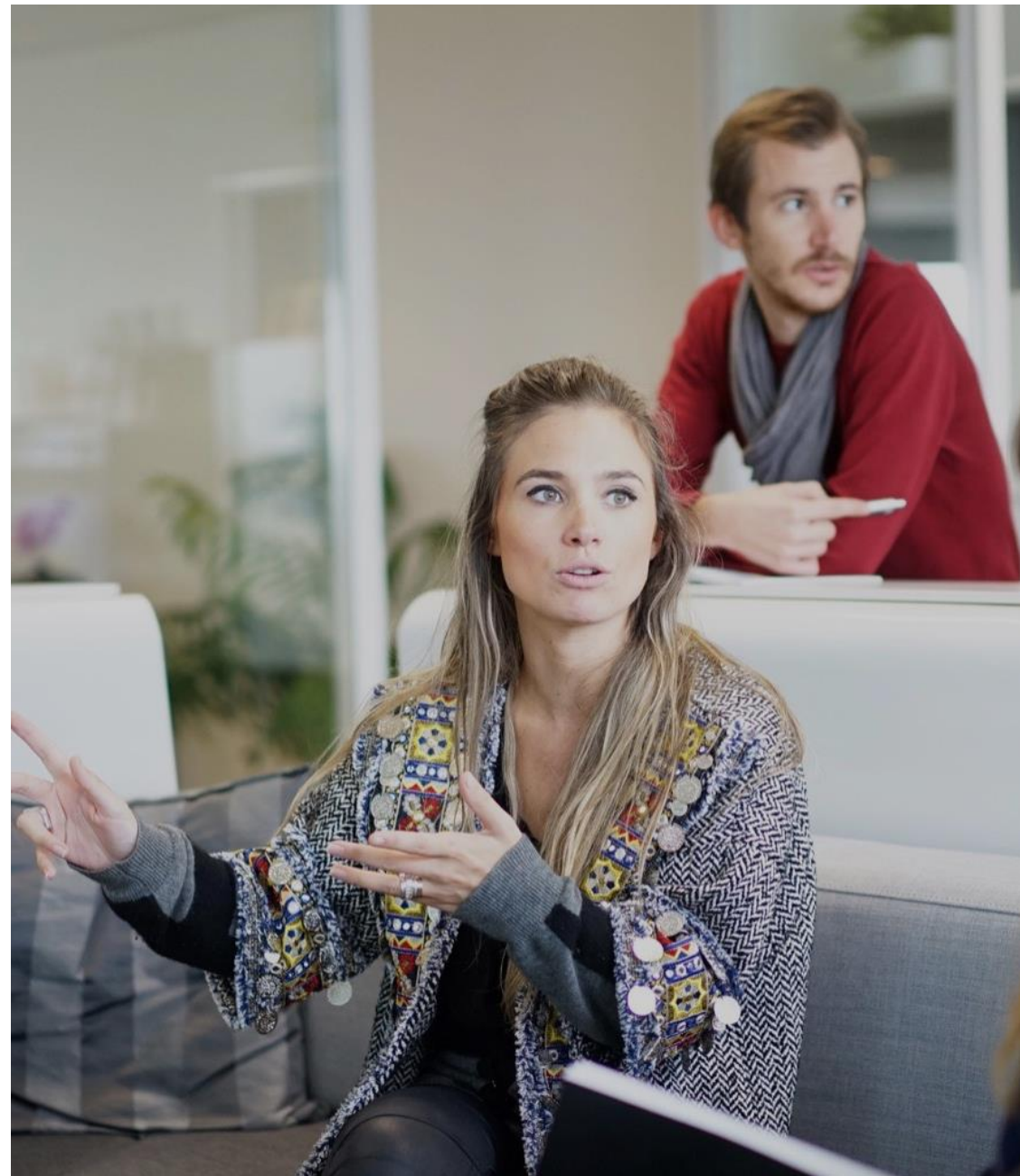
För att kunna förstå vad som ligger bakom resultatet behöver du input från ditt team. Slutsatser dras inte enbart från grafer, utan även från en aktiv dialog med teamet.

## Gemensamt ägarskap av resultat

Genom att upprätthålla en aktiv dialog med teamet om resultat, möjliga åtgärder och åtgärder, kan teamet tillsammans känna ägandeskap och ansvar för teamets utveckling. Vad kan ni som team göra för att nå bestämda mål? Hur kan ni stötta varandra?

## Öka engagemanget

Att diskutera resultat med teamet ökar engagemanget och hjälper alla att ta avsiktliga åtaganden för att utvecklas tillsammans.





# Steg för steg

1. Så snart du har ett resultat, välj ut 1-2 frågor du vill prioritera och presentera för gruppen. Du kan även låta teamet välja ut vilka frågor som ska tas upp!
2. Välj både positiva och negativa resultat. Variera gärna frågorna från gång till gång.
3. Börja diskussionen! Involvera gruppen och trigga samtalet med hjälp av öppna frågor.
4. Informera teamet:
  - *Positiva resultat: bekräfta teamet och fira! Diskutera drivkrafterna bakom det positiva resultatet och hur ni kan dela framgångsfaktorerna med andra!*
  - *Negativa resultat: diskutera vad ni kan lära er av resultatet och hur ni kan vända trenden.*
5. Bestäm ert nästa steg.

## Svårt att mötas fysiskt?

Det viktigaste är att gruppen får möjlighet att ställa frågor. Hitta ett alternativ!

## Är ni för stor grupp?

Skapa bikupor! Dela in teamet i mindre grupper om 3-4 personer. Varje grupp diskuterar frågorna och delar sedan med sig tankar och idéer till övriga.

## För många åtgärder?

Då är det prioriteringar som gäller! Låt alla rösta om vad teamet ska börja fokusera på.

# Spelregler

## Vikten av spelregler

Ibland finns olika uppfattningar om hur en bra diskussion ska gå till, därför är det bra att bestämma några regler tillsammans. Spelregler hjälper teamet att effektivt lösa problem genom att enas om en kultur för diskussionen. Formulera spelregler som beskriver specifika beteenden, då blir de lättare att följa. Få alla att enas om de valda reglerna och hur ni ska använda dem.

## Exempel (bestäm tillsammans egna teamregler!)

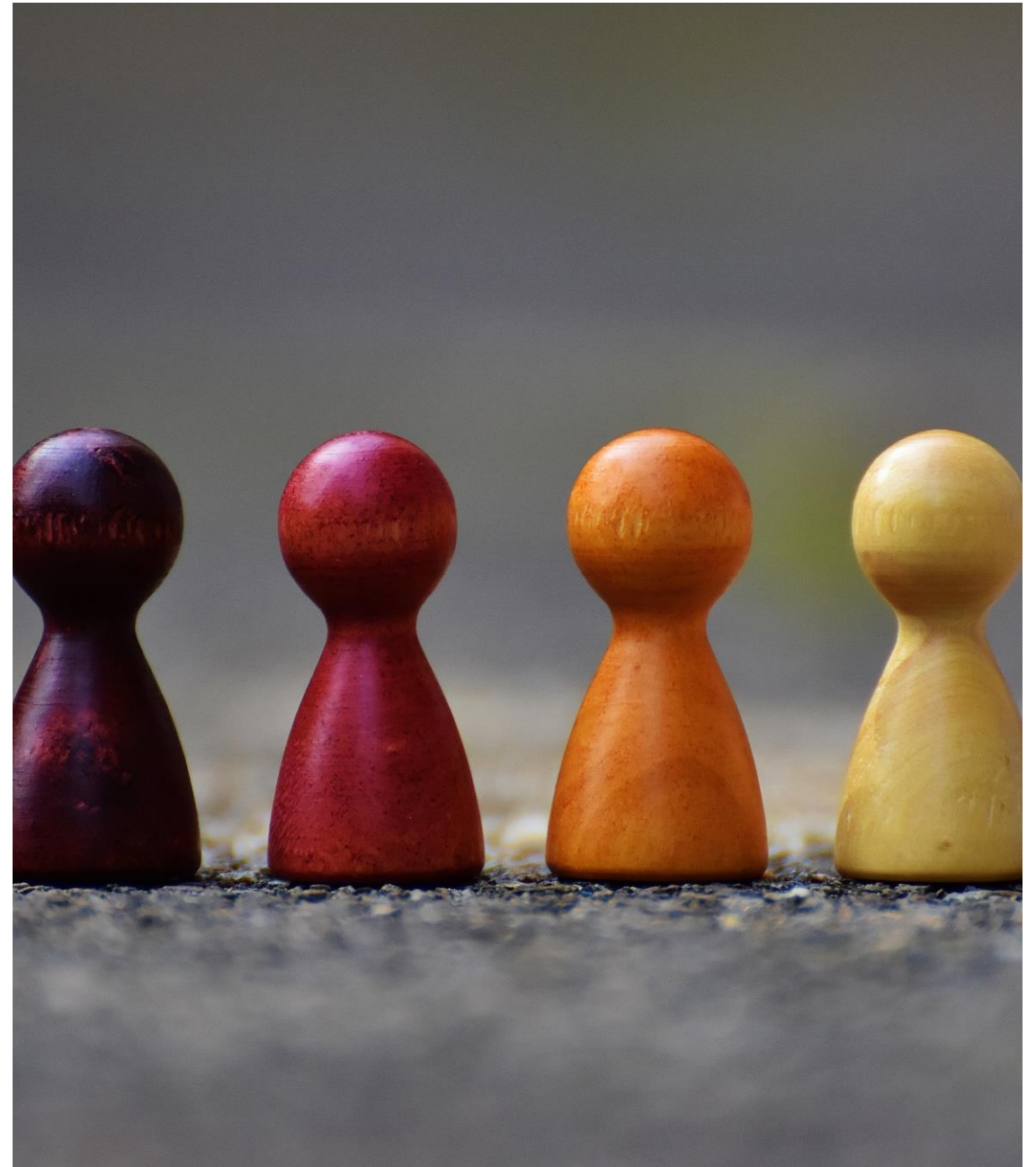
Vi pratar med varandra.

Vi lyssnar aktivt utan att avbryta.

Vi talar för oss själva (“Jag tycker...”), inte för andra (“Vi är flera som tycker...”).

Vi ser feedback som en gåva.

Vi uttrycker behov istället för kritik.







# Öppna frågor är ditt bästa verktyg

## Fördelar med öppna frågor

Frågor inkluderar

Frågor öppnar upp för diskussion

Frågor ökar involvering

Frågor triggas reflektion och nya idéer

## Vilka frågor ska vi ställa?

Öppna frågor: Vad är din spontana reaktion? Något som sticker ut?

Vänta in svaret. Om ingen svarar, låt det vara tyst en liten stund.

Hur? Vad? (Undvik *varför*)

Vilket problem är det vi försöker lösa?

Vad krävs det för att ändra på det här?

Vad kan du, jag och vi göra? (och vad ska jag göra mer av?)

Vad lär vi oss av det här? Vad kan andra lära sig av oss?

# Tekniker för aktivt lyssnande



## Uppmuntrande

*Jag förstår...*

*Det är intressant...*

*Berätta mer...*



## Reflekterande

*Så det du känner är att...*

*Med andra ord så är din bild att...*

*Förstår jag dig rätt nu...*



## Summerande

*Du återkommer till...*

*Det verkar som att många av er...*

*Min slutsats är att...*



# Din roll som chef när ni diskuterar resultat



## Gör så här

### Håll dig till områden du kan påverka

Diskutera bara frågor som du, antingen själv eller med gruppen, kan förändra.

### Var transparent

Försök inte få dåliga nyheter att framstå som bra. Sopa inte dåliga resultat under mattan. Ärlighet är a och o.

### Se framåt

Ledarskap handlar om att se framåt. Vad är målet? Hur når vi dit tillsammans?

### Använd ditt hemliga vapen

Ställ uppföljningsfrågor, det ökar delaktighet. Fokusera på lösningen. Om det är svårt att prata om detta med hela gruppen, ställ frågorna i &frankly.



## Inte så här

### Ta hela ansvaret ensam

Kom ihåg att du inte äger resultatet. Det tillhör hela gruppen. Använd det du vet och kan till att inleda en bra diskussion.

### Fokusera på det som är dåligt

Kombinera de positiva och de negativa delarna. Detta gäller både alternativen och frågorna i sig.

### Argumentera

Sätt inte igång och argumentera med ditt team. Det leder bara till motstånd. Istället bör du lyssna, ställa frågor och reflektera.

### Ta allt på en gång

Välj vad som ska diskuteras genom att dela upp samtalen i 1-2 fokusområden varje gång.

# Svåra situationer

## Motstånd i gruppen

### Negativ respons

Lyssna in och bekräfta olika åsikter. Ställ öppna följdfrågor om du känner motstånd och undvik att argumentera eftersom det sannolikt har en negativ inverkan på dialogen.

### Tystnad

Dela in gruppen i två och två för att få igång diskussionen. Ge exempel på ämnen eller frågor att diskutera och uppmuntra reflektion.

### Hantera förväntningar

Ställ frågor som exempelvis “Vilka förväntningar hade ni på resultatet?” “Hur tolkar ni frågorna?” “Hur kan vi tydliggöra frågorna?” “Vad kan vi göra annorlunda?”



A young woman with dark hair, smiling broadly, wearing a light blue sleeveless button-down shirt. She is looking slightly upwards and to the right. The background is a blurred office or workspace.

# Nya lärdomar

## Nya insikter leder dig till nästa steg

Reflektera över din egen upplevelse och teamets diskussion. Vad kan du lära dig från resultatet? Har några av dina sanningar eller uppfattningar utmanats efter den öppna diskussionen? Kommer ni närmare målet? Varför/varför inte? Kan nya insikter från dessa resultat komma till användning i andra situationer?



# Vad händer nu?



## Nästa steg: Agera!

Läs vår guide *Arbeta med resultatet steg 3: Åtgärder*