

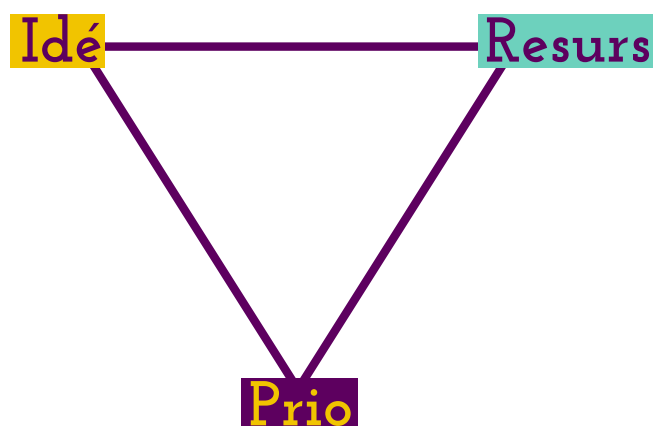


## TRANSFORMERA

# Idé - resurs - prio

METODUTVECKLARE: BLADH TRANSFORMERA AB, LSU  
OCH ANN CHARLOTTE ERIKSSON PÅ LEDARINSTITUTET

Dagens föränderliga och digitala värld kan innebära hög arbetsbelastning och leder ofta till att vi skriver långa önskelistor på allt vi vill göra när vi planerar en verksamhet. När vi sedan börjar jobba lyckas vi inte checka av allt på önskelistan. Vi går då runt med en känsla av att vi aldrig blir klara eller gjort nog, trots att vi jobbat hårt. I förlängningen kan detta leda till en ohållbar arbetsmiljö. För att skapa starka team och hållbara arbetssituationer är det viktigt att ha en gemensam bild av vilka ni som företag eller organisation är. Med denna metod får ni testa ett nytt perspektiv på hållbar verksamhetsplanering genom att koppla ihop idéer, resurser och prioritering.



### Passar extra bra att göra

- Ni behöver en nytändning,
- När ni ska planera kommande års verksamhet, eller
- Ni är ett nytt team som behöver ett inspirerande sätt att skapa diskussion om verksamheten.

### Målgrupp

3–10 personer från samma företag eller organisation.

### Längd

2 timmar.

### Material

- Pennor.
- Post-its.
- Kort med resurserna (4 grundresurser: engagemang, återhämtning, kompetens och ekonomi och 27 övriga resurser).
- Stort papper att dokumentera resultatet på.

**SKALA UPP!**  
Metoden kan göras med upp till 100 personer. Dela då in deltagarna i mindre grupper på upp till 10 personer.

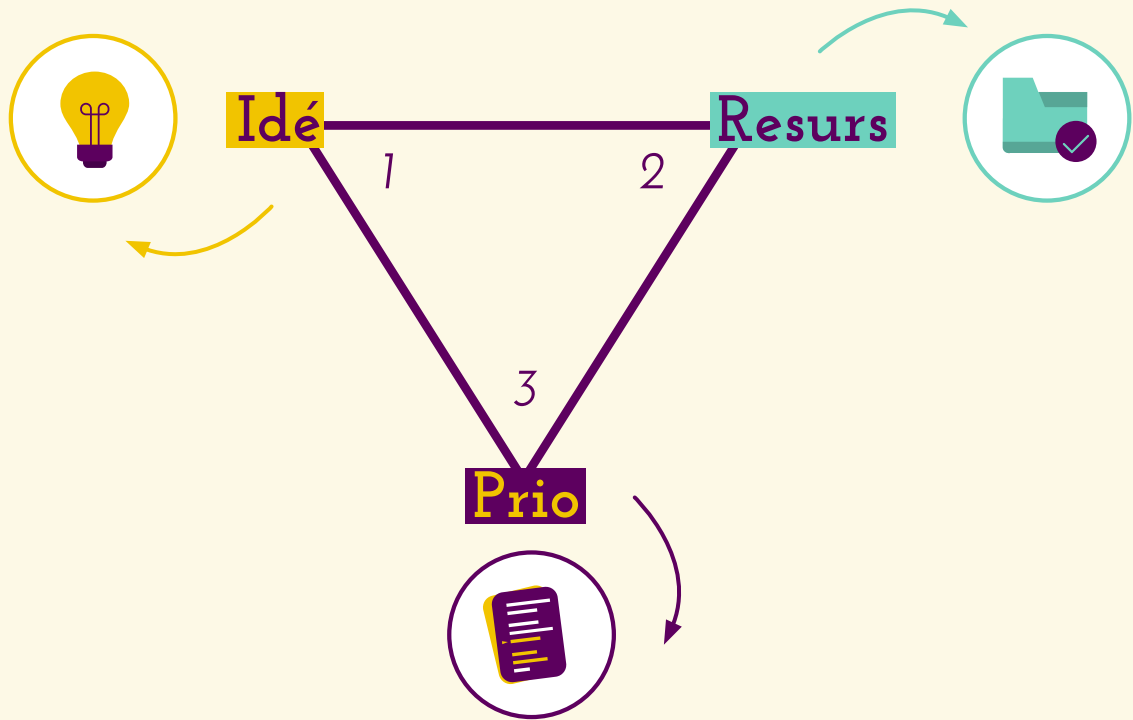
RESURSERNA HITTAR NI PÅ S. 6-13.

## HÅLL ENERGIN UPPE!

Det kan vara utmanande och tungt att prata om resurser och prioritering. Bestäm er för att ni tar ett gemensamt ansvar för att hålla energin uppe under hela övningen. Fokus ligger på att hitta till varför ni som företag eller organisation finns och hur ni, genom att jobba fokuserat mot det, kan bli bättre och göra mer skillnad. Hjälp varandra att se alla möjligheter ni har istället för alla hinder.

Använd er av material som symboliserar att ni rör er framåt för att skapa en motiverande känsla och miljö för gruppen. Till exempel en nedräkning när tiden för ett steg håller på att ta slut, godis när ni klarat ett steg eller konfetti när metoden är klar.





**Vår gemensamma idé**

**Våra 4 valda resurser**


**4 givna resurser**

Engagemang	Återhämtning
Kompetens	Ekonomi



## 1 Idé - cirka 50 minuter



### Introduktion - cirka 20 minuter

- Titta på ett inspirerande och slagkraftigt politiskt tal tillsammans, till exempel Martin Luther Kings "I have a dream", Barack Obamas installationstal eller Malala Yousafzais tal efter Nobels fredspris.
- Diskutera vad grundidén i talet är. Hur skulle ni sammanfatta idén med en mening?
- Diskutera andra företag, organisationer eller rörelsers idéer. Vilka inspirerar er? Vad har de för grundidé? Vilket syfte har dem?
- Diskutera vikten av att ha en tydligt formulerad idé. Använd er av insikter och lärdomar från de kända talen samt andra företag eller organisationers idéer för att diskutera detta.

### Vår grundidé - cirka 30 minuter

- Skriv individuellt ner vilken grundidé ni själva tycker att ert företag eller organisation har. Varför finns ni? Vad är ni bäst på? Tänk på att det inte finns några rätt eller fel.
- Gör individuellt om era svar till en kort mening.
- Ta en runda där ni delar med er av era idéer.
- Diskutera och ta fram en gemensam grundidé. Ta hjälp av det som finns dokumenterat om er grundidé idag (varumärkesplattform, kommunikationsplan, stadgar eller andra styrdokument). Våga också tänka nytt och verkligen vässa och korta ned!
- Rita en triangel i mitten på pappret. Skriv stort ner er gemensamma grundidé i ena hörnet av triangeln.

### GRUNDIDÉ

*En kort och slagkraftig mening som beskriver en organisations grundidé. Vad är vår vision? Varför finns vi? Exempel:*

**Friends** - Ett samhälle utan mobbing

**Clas Ohlson** - Göra det smidigt för människor att lösa vardagens praktiska små problem

**IKEA** - En bättre vardag för de många människorna

**Fatta!** - Ett samhälle fritt från sexuellt våld

## 2 Resurs - cirka 30 minuter



- Gå igenom och läs upp de fyra grundresurserna: engagemang, återhämtning, kompetens och ekonomi. Diskutera hur vi använder de här resurserna idag.
- Gå igenom och läs upp de andra resurserna.
  - 1) Välj ut de tre vanligast förekommande resurserna i företaget eller organisationen.
  - 2) Välj ut en önskeresurs, alltså en resurs ni inte har så mycket av idag men skulle vilja ha mer av.
- Klistra fast eller skriv ner era 8 resurser i det andra hörnet i triangeln.

### 3 Prio - cirka 20 minuter



- Titta på och läs upp det ni skrivit på ert stora papper.
- Utifrån er idé och era resurser: Vilka 3 saker borde eller kan ni *inte* göra?
- Utifrån er idé och era resurser: Vilka 3 saker borde och kan ert företag eller er organisation jobba med?
- Skriv i triangelns sista hörn ner sakerna på ert papper och markera tydligt vad som ska och inte ska göras.

#### KILL YOUR DARLINGS

Det här är bara en övning. Låt det vara ett fritt och tillåtande utrymme där ni vågar tänka nytt. Fokus är att väcka tankar kring hur ni prioriterar och planerar idag. Ibland kan det vara en avgörande insikt att prioritera bort en omtyckt verksamhetsdel. Det finns inga rätt eller fel.

### 4 Reflektion - cirka 20 minuter

- Titta på ert papper och sammanfatta tillsammans vad ni kommit fram till.
- Diskutera följande frågor tillsammans i gruppen:
  - 1) Vilket hörn var svårast att landa i? Varför?
  - 2) När har ni tidigare lyckats koppla ihop idé – resurs – prio?
  - 3) Diskutera hur ni ska koppla ihop idé – resurs – prio vid nästa verksamhetsplanering?
  - 4) Skriv ner en sammanfattning av er reflektion på pappret.

#### TILLGÄNGLIGHET

*Se till att det finns hjälpmedel som mikrofon eller hörslinga i lokalen.*

*Se till att lokalerna är tillgänglighetsanpassade och lätta att ta sig runt i.*

*Lägg in extra pauser om det finns deltagare som har koncentrationssvårigheter eller andra förutsättningar som gör att pauser behövs.*

*Använd gärna energizers för att hålla energin uppe.*

Resurskort till Idé - Resurs - Prio



## Resurskort till Idé - Resurs - Prio

<p>Återhämtning handlar om det som ger energi och det en tycker om att göra. Det kan vara aktiviteter exempelvis, vila, ha tid för vänner, träna, läsa bok och annat. Tid för återhämtning är viktigt för att motverka skadlig stress. Här avses tid och utrymme för det som ger en energi under arbetstid/när en utför ett uppdrag. Bland annat tid för pauser!</p>	<p>Engagemang som resurs kan handla om en drivkraft, vilja och upplevelse av meningsfullhet för de frågor organisationen arbetar för, det ”varför” som gör att företaget eller organisationen finns.</p>
<p>Ekonomi och budget är resurser och medel för att kunna nå mål och bedriva verksamhet. För hållbarhet innefattar det att kunna skapa en långsiktighet, en upplevelse av att ekonomiska förutsättningarna inte bromsar eller hotar företaget eller organisationens existens.</p>	<p>Kompetens handlar dels om kunskap och en grund för att ta sig an uppgifter. Upplevd kompetens bidrar till att en kan ha kontroll över ens uppgifter och kan bidra till verksamhet. Det handlar även om utrymme att få utvecklas i sin kompetens.</p>
<p>Återkoppling som resurs kan handla dels om tid, utrymme och rutiner som möjliggör att föra dialog kring uppgiftsutförande. Det handlar även om kulturen i företaget eller organisationen, att tränas i att kunna ge och få konstruktiv återkoppling = information som kan användas för utveckling och att stärka/stötta.</p>	<p>Tydliga mål handlar om att de är förstådda, hur de hänger samman i processen för det större ”varför” företaget eller organisationen finns. Rimliga mål innebär en bibehållen balans i krav och resurser = måluppfyllande ska inte bidra till skadlig stress!</p>
<p>Ideell erfarenhet som resurs innefattar att ha utfört uppgifter som ideellt aktiv. Det kan innefatta både erfarenhet från den organisationen är verksam i idag och erfarenhet av ideellt engagemang i andra organisationer.</p>	

## Resurskort till Idé - Resurs - Prio

Tillräckliga person- resurser för att utföra uppgifter/verksamhet	Tydliga arbetsätt
Tydlig kommunikation kring uppgifter	Möjligheter till kontroll över ens uppgifter
Socialt stöd från ledare/chefer och andra engagerade/ medarbetare	Förstådda styrdokument
Rimlighet och förståelse för verksamhetsplanen	Samarbete moderorganisation



## Resurskort till Idé - Resurs - Prio

<p>Tydliga arbetssätt som resurs innefattar dels praktiska verktyg liksom digitala system för att samla information, till rutiner för att ordna utbildningsverksamhet med mera. Det handlar här om att det finns stöd i olika arbetssätt för att utföra uppgifter.</p>	<p>Här handlar det om en balans i arbetsbelastning, att uppgifter och verksamhet kan utföras och fördelas utan att arbetsbelastningen blir för hög. Det kan även innebära en kultur där personer kan vara sjuka utan skuld känslor över att arbetet stannar upp eller att minska upplevelsen av att företaget/organisationen "faller" om vissa personer slutar.</p>
<p>Att ha förutsättningar och utrymme för att kunna påverka ens arbets-situation och/eller uppgifter innebär bland annat att en upplever kontroll. Det kan handla om att ha tillräckligt med mandat och beslutsutrymme för ta egna beslut och påverka beslut i företaget eller organisationen.</p>	<p>Att ha förutsättningar, rutiner och tid för att stärka och arbeta med tydlighet i kommunikationen kopplad till verksamhet och uppgifter är en viktig del för hållbarheten i företag och organisationer.</p>
<p>Förstådda styrdokument som resurs handlar om att de upplevs tydliga och att de som utför uppgifter inom organisationen eller företaget fått möjlighet att få stöd i tolkning av aktuella styrdokument som gäller hen och hur de relateras till uppgifter en omfattas av.</p>	<p>Socialt stöd handlar om möjligheter till att känna sig sedd, uppskattad och betydelsefull i företaget eller organisationen, mer än enbart återkoppling på uppgifter en utför. Det innefattar att uppleva en gemenskap och välvilja och att bidra till det själv.</p>
<p>Samarbete med moderorganisation som resurs kan handla om samarbete i aktiviteter, personalhantering, i ekonomifrågor, intressefrågor, i lokaler med mera.</p>	<p>Rimlighet och förståelse för verksamhetsplanen är en resurs som gör det möjligt att planera aktiviteter och uppgifter utifrån de resurser som finns och som kan stärkas.</p>

## Resurskort till Idé - Resurs - Prio

<b>Samarbeten partner- organisationer</b>	<b>Hållbart ledarskap</b>
<b>Samarbete inom företaget eller organisationen</b>	<b>Lärande i företaget eller organisationen</b>
<b>Tydliga uppdrags- beskrivningar/ arbetsbeskrivningar</b>	<b>Tydliga prioriteringar</b>
<b>En väl fungerande demokratisk struktur</b>	<b>Förtroende inom och för företaget eller organisationen</b>

### Resurskort till Idé - Resurs - Prio

<p>Hållbart ledarskap som resurs handlar om att ha förutsättningar till att vara ledare på ett sätt som skapar balans mellan uppgifter och återhämtning, och att det finns ett engagemang som är balanserat.</p>	<p>Samarbeten, utbyten och stöd från andra organisationer, nationellt eller internationellt. Exempelvis organisationer som arbetar med samma idéer, frågor, intressen eller politisk inriktning.</p>
<p>Lärande i företag eller organisationer handlar om resurser som tid, rutiner, uppgifter och arbetssätt som bidrar till att en får utveckla sin kompetens, lära sig och reflektera kring sin roll och sina uppgifter. Det handlar även om att på organisatorisk nivå lära av förändringar, en kultur av att lära sig av ”misstag” och reflektera kring förbättringsmöjligheter.</p>	<p>Det handlar om utrymmen för att samarbete, exempelvis att veta var en kan vända sig om en behöver stöd i utförandet av uppgifter. Det kan även handla om en kultur där samarbete uppmuntras, snarare än konkurrens och att det finns ett upplevt positivt samarbetsklimat.</p>
<p>När resurser och krav förändras, kan dialog och rutin kring prioriteringar bidra till minskad negativ stress, genom ökad kontroll för att möta krav.</p>	<p>Tydliga beskrivningar som resurs, kan ge en inriktning och avgränsning för personer att veta vad ens uppdrag/ arbete innebär och vad som förväntas av en.</p>
<p>Förtroende handlar här både inåt mot medlemmar och anställda i företaget eller organisationen, men även att organisationen har förtroende utåt mot beslutsfattare och medborgare.</p>	<p>Medlemmarna har möjlighet till dialog och inflytande i och över organisationen.</p>

## Resurskort till Idé - Resurs - Prio

Hög organisationsgrad	Företag eller organisationer i rörelse
Förståelse för processer och att utveckling tar tid	Mångfald i perspektiv
En god fysisk arbetsmiljö	Öppenhet och transparens
Utrymme för kreativitet, glädje, mod och nyfikenhet	Utrymme för logik, analys och ordning

### Resurskort till Idé - Resurs - Prio

<p>Företag eller organisationen i rörelse handlar här om förverkligandet av grundidén, att de finns utrymme för förnyelse och förändring och en upplevd god förmåga att hantera och driva förändringar.</p>	<p>Organisationsgrad kan sägas handla om antal medlemmar i relation till antal möjliga medlemmar. Det omfattar rekryteringsförmågan genom att behålla både de som är medlemmar och få nya medlemmar.</p>
<p>Här avses mångfald i betydelsen av ett främjande för samt acceptans för olika tankesätt och perspektiv. Ett undvikande av ”så här har vi alltid gjort” tänk.</p>	<p>En processförståelse kan sägas handla om ett förhållningssätt av utveckling i företaget eller organisationen. Förståelsen av att det tar tid att skapa förändring och att det behövs kontinuerlig uppföljning.</p>
<p>Här kan ni välja att tolka både öppenhet och transparens inom företaget eller organisationen, exempelvis insyn i förändringsprocesser, delande av information till medlemmar med mera. Det kan även handla om en öppenhet och transparens från organisationen och utåt i frågor som rör er verksamhet.</p>	<p>Det kan handla om en upplevd god arbetsmiljö där det finns förutsättningar att genomföra verksamheter och aktiviteter, att det finns tillgängliga och inkluderande lokaler med mera.</p>
<p>Här handlar det om resurser i form av utrymme att använda sig av egenskaper som uppmuntras i företaget eller organisationen. Egenskaper som kan sägas förknippas med användandet av vänstra hjärnhalvan!</p>	<p>Här handlar det om resurser i form av utrymme att använda sig av egenskaper som uppmuntras i företaget eller organisationen. Egenskaper som kan sägas förknippas med användandet av högra hjärnhalvan!</p>