

Verktyg för att driva förändring inifrån organisationer

**Sammanställning av workshop
10 juni 2019**

1

Förändring inifrån organisationer

Tack för din medverkan i workshoppen på temat
"Förändring inifrån organisationer"!

Branschen och våra kollegor behöver engagerade byråledare, chefer och HR-resurser för att driva Byråkodens punkter vidare i det dagliga arbetet. Och ledare behöver stöttning i form av konkreta tips och verktyg, och kanske framförallt utbyte av erfarenheter. Vi är glada att du var med och delade dina.

Resultatet blev en rad idéer och insikter att bygga vidare på och utveckla i era respektive organisationer. Vi rekommenderar att ni ser detta som ett underlag att diskutera utifrån i era ledningsgrupper, och gärna involvera fler medarbetare, för att komma fram till vilka idéer som passar att applicera i just er organisation.

1

workshop

Förändring inifrån organisationer

Förväntningar på Byråsamarbetet

- Konkreta redskap
- Höra hur andra jobbar med jämställdhet
- Göteborg ska ta ledningen
- Kul och inspirerande

Problemformuleringar / känslor nu efter ett år

- Lätt att bli hemmablind - man ser inte problemen på sin egen arbetsplats
- Inte 50/50 män och kvinnor som är engagerade
- Intresset har svalnat från förra gången
- En känsla av att "Det händer inget" – hur kan vi kommunicera vårt arbete?
- Fortfarande risk att anses "praktigt" och bli förlöjligad om man säger ifrån
- Risk att fastna i och älta det som varit, vi ska ju framåt nu!
- Det finns en allmän trötthet på #metoo - behövs större tydlighet kring vart vi ska

Önskemål om fokus för hösten

- Förhandlingsteknik
- Samarbeten - hur skapar man starka samarbeten med respekt?
- Prata och informera kunderna om vårt arbete
- Hur "face:ar" man någon som säger något olämpligt? (Vad säger man, när säger man det, till vem?)
- Föreläsning om jämlikhet och lönsamhet. Ge oss bevis på affärsnyttan.
- Möjlighet till certifiering för byråerna?
- Hur ställer vi krav på våra kunder?
- Hur hittar man modet att tacka nej till uppdrag/samarbeten/kunder?
- Hur blir ledningen bättre på att backa personalen?

2

Konkreta verktyg för att driva förändring

Under en gruppövning delade vi erfarenheter, formulerade utmaningar vi står inför och arbetade gemensamt fram konkreta verktyg för att hantera dessa utmaningar i våra respektive organisationer. Nedan sammanfattas de problemformuleringar och verktyg vi landade i.

Hur kan vi bibehålla hjärtlig kultur med högt i tak, utan att riskera att någon blir kränkt?

1. "Jargonglådan" – där kan man tipsa anonymt om skämt som sårat etc. Detta blir ett sätt att lyfta och synliggöra osynliga strukturer och ett verktyg för att kunna jobba med relevanta frågor i organisationen.
2. Ge mindre utrymme åt negativ jargong och kränkande kultur genom att uppmuntra positiva beteenden hos varandra, t ex genom en "Feedbackbok" där medarbetare boostar varandras positiva sidor på ett strukturerat sätt.
3. Föreläsningar på temat "ordets makt", följt av interna workshops för att göra det mindre tabu att prata om hur jargonger och obetänksamhet kan skada likaväl som utstuderade härskartekniker.
4. Jämställdhetsluncher – förslagsvis en gång i månaden. Här kan man turas om att hitta olika vinklar på temat jämställdhet. Effekten blir att alla får komma till tals och frågan hålls vid liv.

2

Konkreta verktyg för att driva förändring

Hur skapar vi större mångfald på vår arbetsplats?

1. Rekrytera utanför det egna nätverket.
2. Var minst 2-3 personer inkluderade i rekryteringsprocessen för breddat perspektiv. Involvera teamet i rekryteringen, gärna med olika profiler
3. Rekryteringsannonsering på engelska
4. Engagemang och exponering i skolmiljö/ex-jobb etc.
5. Tänk bort titlar och tidspress. Detta är ett hinder för att tänka om. När vi är fast i ramar/tidspress väljer vi den enkla och smärtfria vägen = vi står kvar där vi alltid varit.

Hur skapar vi en trygg och respektfull miljö?

1. Transparent ledarskap – detta behövs mer kunskap om!
2. Öva tillsammans på att ge konstruktiv feedback.
3. Tillämpa värdegrund från ord till handling - även i vardagen. |
4. Täta individuella samtal - möjlighet att ge positiv feedback och inte låta problem få gro grund och växa, fånga upp saker.

Hur kan vi skapa en inkluderande möteskultur?

1. Planera och formulera en tydlig agenda – på så vis har alla samma förutsättningar och kan förbereda sig.
2. "Mötesdisciplin" - skapa tydliga regler för vad som gäller under möten, t ex skärmfritt, inte maila och smsa etc.
3. Check in, check out - ventilera inledande och avslutande vad man har för status, både jobbmässigt och emotionellt.
4. Utse en moderator för varje möte och låta den rollen rotera, så att alla får vara drivande och involverade i möten.