Metodinstruktion

Förväntnings-önskelista

Ägare/metodutvecklare
LSU

Beskrivning av metoden
Ideellt engagemang kan ta sig i olika former. Alla har olika roller, mandat och ansvar. Därför är diskussion viktigt där alla kan lyfta sina förväntningar på varandra och besvara huruvida det går att leva upp till förväntningarna. Denna metod riktar sig till att arbeta med styrelse och arbetsgrupp för öka dialogen kring förväntningar som finns mellan respektive grupp på varandra. Därmed även öka förståelsen för varandras arbete och perspektiv och möjligheter till ökad arbetsgemenskapen i organisationen.

Syfte och mål
Styrelse och arbetsgrupp öka förståelsen och därmed stärka samarbetet.

Passar extra bra att göra när

- När styrelse och personal behöver ökad förståelse för varandra för att stärka samarbete

Målgrupp
10-30 personer

Längd
90 min

Material

- Utskrifter av övningen

Vad är strategisk, taktisk och operativ nivå?
Strategi
Konsten att vinna ett krig. Riktning, helhet och långsiktigt, helikopterperspektiv.
Taktik
Konsten att vinna en strid. Planera, 1-2årssikt, analyser igenom konsekvens och lärdomar.
Operativ
Konsten att kriga. Att genomföra och agera här och nu.

Metoden i steg

1. Presentera organisationens vision (10 min)
Börja med att presentera organisationens vision för att alla deltagare ska få en gemensam bild av vilken vision de gemensamt eftersträvar att uppnå.

2. Förväntningsönskelistan (20 min)
Dela upp gruppen så anställda sitter för sig och förtroendevalda för sig (max 6 personer i varje grupp).

I grupperna ska de tillsammans diskutera frågan: ”Vad skulle vi behöva av den andra gruppen, för att vi tillsammans ska uppnå visionen?”. Vilka förväntningar har ni på den andra gruppen? Varje grupp skriver ner fem till sju punkter på ett stort papper utifrån det mest kärnfulla i era diskussioner. Detta är er önskelista.

3. Byt önskelista (5 min)
Lämna över era önskelistor till en annan grupp. Om ni är en arbetsgrupp lämnar ni till styrelse, om ni är en styrelsegrupp lämnar ni till arbetsgrupp. Nu får grupperna ställa frågor till varandra om det är någonting som är oklart. Ni ska inte diskutera önskningarna ännu, bara se till att ni förstår vad den andra gruppen menar.

4. Bearbetning av förväntning (20 min)
Prata enskilt i grupperna om önskelistan som ni har fått från den andra gruppen. Kan och vill ni leva upp till önskningarna? Det finns tre möjliga svar:

- Javisst, det fixar vi!
- Nej, det här kan vi inte leva upp till. (Till exempel eftersom ni inte anser att detta ingår i er roll, eller för att det är inte rimligt med de resurser ni har).
- Javisst, om… (Här berättar ni vad ni behöver för att kunna leva upp till den här önskningen. Exempel: vi kan inkomma med rapporter varje månad om ni klargör vad ni vill ska ingå i rapporterna.)

4. Prioritera (15 min)
Välj ut tre önskemål, gärna en som faller inom varje kategori. Börja med Javisst, om..
Fyll sedan i bilagan med ett rutsystem för att visa på vilka behov som finns i förhållande till den organisatoriska gruppen. Gör sedan samma sak med ”Javisst” men då fyll i varför det går utifrån gruppen, och sedan vidare till ”nej”, och då fyll i varför det inte är möjligt utifrån stödet, kraven och kontrollen. Kanske är det så att det är krav som kommer utanför gruppen som inte går att leva upp till eller styra.

4. Presentation (20 min)
Alla grupper får lyfta de förväntningar som de valde ut och arbetade med. Hur gick tankarna och vart landade de? Viktigt som processledare här är att lyfta att detta är en fri presentation där det inte handlar om att göra en beställning till någon av grupperna utan lyfta sina tankar och perspektiv för en ökad förståelse.

Övning förväntningsönskelistan

	1. Javisst, om..	2. Javisst!	3. Nej
Krav			
Kontroll			
Stöd			

	1. Javisst, om..	2. Javisst!	3. Nej
Krav			
Kontroll			
Stöd			

	1. Javisst, om..	2. Javisst!	3. Nej
Krav			
Kontroll			
Stöd			

	1. Javisst, om..	2. Javisst!	3. Nej
Krav			
Kontroll			
Stöd			