



Januari 2012

Uppskattande medarbetarsamtal !

I höstas åkte min rektorskollega Claes Jacobsson och jag till Lysekil för en ledarskapsdag med Frivolten.

Vi stod inför att på nytt dra igång höstens medarbetarsamtal och använde den nästan 5 tim långa bilturen mellan Åtvidaberg och Lysekil för att samtala om hur vi skulle lägga upp samtalen denna höst.

Vi har under några år arbetat målmedvetet med hur vi ställt frågor till vår verksamhet vid medarbetarsamtal, i vardagen, på möten etc inspirerade av Frivolten och teorier som tex Appreciative Inquiry.

Faktaruta

Alléskolan, är en medelstor 6-9 skola i Åtvidabergs kommun med ca 530 elever och 65 pedagoger. Pedagogerna är organiserade i 5 arbetslag. Skolan leds av två rektorer.



Rektor Hans Grimsell, Alléskolan, Åtvidabergs Kommun

Under ledarskapsdagen i Lysekil kom vi att prata om våra kommande medarbetarsamtal. Bertil och Agneta föreslog att vi skulle genomföra dem i grupp. Det var ingen ny tanke för oss. Vi hade funderat och pratat om det under en längre tid men efter samtalet med Bertil och Agneta kände vi oss mer stärkta i våra funderingar och mer motiverade.

Under bilresan hem försökte vi fatta ett beslut. Det skulle bli ganska kort om tid att förankra detta nya sätt att genomföra samtalen på hos personalen som var ganska slitna efter en tuff inledning på höstterminen. Det

fanns mycket praktiskt som talade emot men nu var vi så nyfikna och inspirerande att tanken på att behöva vänta ett år till innan vi fick prova avgjorde. Vi beslutade oss för att köra.

Vi skrev ihop ett tydligt förslag hur samtalen skulle gå till och begav oss sedan ut till arbetslagen och de fackliga för att förklara hur vi tänkt. Förslaget möttes som förväntat med viss skepsis och oro. Vad var nu detta? Syftade förslaget endast till att minska arbetsbördan hos rektor?

Hur skulle det kännas att prata om mål och resultat inför varandra? För att komma fram i processen valde vi att utlova individuella möten efter samtalen i grupp. Det löftet gjorde att det var svårt att motsätta sig samtalen men oron kvarstod.

Samtalen genomfördes i vårt konferensrum där vi tagit bort bordet och grupperat stolarna i en ring. När alla kommit in och satt sig höll jag en liten genomgång kring syftet med samtalen och hur det skulle gå till. Jag poängterade också att ju mer deltagarna var beredda att plussa på sina kollegors berättelser desto bättre skulle samtalen bli. Arbetsuppgiften att dokumentera samtalet fick några i gruppen turas om med.

Vi började sedan med en runda där var och en fick svara på tre frågor. Vilket resultat det senaste året är du mest stolt över?

(På vilket sätt bidrog du till det lyckade resultatet och vad har du lärt dig?)
Vilka är dina styrkor i arbetet? Vilken arbetsuppgift engagerar dig mest?

Den person som fick börja att berätta var betydelsefull då den blev en förebild för övriga. Den som startade varje runda valdes därför med omsorg. Som samtalsledare såg jag till att varje person fick ungefär lika mycket utrymme i samtalet samt bjöd in arbetslaget att ställa frågor och kommentera det som sades. Var det vid något tillfälle lite trögt med responsen från arbetslaget ställde jag som samtalsledare fördjupande frågor. Vi hade fokus på varje person i ca 10 min och totalt tog den första rundan ca 1,5 timme. Nu var det dags för en fikarast och bensträckare!

Samlade igen i ringen fick var och en formulera ett mål för kommande år. Målet konkretiserades genom frågorna; Vad är det minsta steg du kan ta mot målet som ger störst resultat? Hur kommer dina kollegor/elever att märka att du kommit ett steg närmare målet? Efter varje mål ställde arbetslaget frågor som konkretiserade målet ytterligare. Denna runda gick lite fortare. Avslutningsvis gjorde vi en tredje runda där var och en fick reflektera över samtalet.

Reflektionerna var genomgående positiva:

- Positivt. Tid med cheferna ▪ Få visa hur bra vi är ▪ Alla kommer till tals ▪
- Får höra vad alla gör ger en annan inblick. Förmånligt att få göra det ▪
- Bra, lite nervös men på mänsklig normal nivå och det blev trevligt och nervositeten försvann. Peppande att ta tag i målen ▪
- Trevligt, nyttigt att diskutera mål, vill inte att det dör ut, utan att det återkommer, positivt ▪
- Lite jobbigt, tufft men trevligt. Spänd på vad detta ska leda till ▪

Samtalen tog ca 3,5 timme inkl rast. Dokumentationen skrevs rent och skickades till arbetslaget efteråt.

Trots att vi genomförde denna förändring med kort startsträcka har den varit mycket positiv för skolan som organisation. Samtalen är dock bara början på en spännande utveckling mot en i högre grad lärande organisation. Vad är nästa steg? Hur ska vi utveckla denna form av samtal ytterligare?

Som Ingvar Kamprad lär ha sagt; Det mesta är ännu ogjort, underbara framtid!

Hans Grimsell (hans.grimsell@atvidaberg.se)

Rektor Alléskolan