

Weekli-processen : Att tänka på!

Sätt rätt förväntningar mot dina medarbetare!

Att göra Weekli-processen med dina medarbetare kan bidra till en upplevelse av involvering och kontroll hos medarbetarna. Dit bidrar även till konkret förändring genom de förbättringspunkter som ni gemensamt kommer fram till. Men du ska kanske inte förvänta dig större strukturella förändringar bara genom att göra Weekli-processen. Det kan ta längre tid och behöva involvera andra beslutsfattare i organisationen.

Hellre små än stora actions!

Syftet med Weekli-processen är att kunna skapa förändring, tillsammans som ett team. Sätt hellre få och superkonkreta actions, än större som är svårare att genomföra. Då kan det bli svårt att prioritera och följa upp och saker kan därmed falla mellan stolarna.

Glöm inte hur-et!

Det är lätt att börja tänka stort under Weekli-processen och komma med mycket tankar och idéer, men i slutändan är Hur-et det allra viktigaste för att se till att idéer också blir verklighet.



Weekli-processen : Att tänka på!



Det handlar inte om att hitta syndabocker! Det är lätt att man fastnar i diskussioner kring varför något gjorts, eller vem som gjort vad. Men försök att blicka framåt istället och fokusera på vad ni kan bidra med för att skapa en bättre situation för er framåt.

Försök att inte hamna i försvarsställning! Det är lätt som chef att börja försöka förklara för medarbetarna varför vissa saker är som de är eller varför man tagit vissa beslut tidigare. Men försök att blicka framåt även här och fokusera på vilka förändringar ni kan göra framåt.

Du är facilitatorn! Weekli-processen involverar dina medarbetare så att de känner att de har möjlighet att påverka sin egen situation. Din roll är därför att ta ett steg tillbaka och låta dina medarbetare få komma till tals. Ta därför rollen som den som leder samtalet, för anteckningar och fördelar ordet. Din roll är även att se till att det blir något konkret av workshopen, dvs hur-et igen.

Du ska inte komma med lösningar! Som chef är man van vid att försöka hitta lösningar och konkreta actions. Men i den här processen är tanken att du tar ett steg tillbaka för att låta medarbetarna komma med lösningarna. Du kan hjälpa dem i rätt riktning, men försök att stå emot impulsen att komma med lösningar. Låt teamet göra jobbet! Det kommer att stärka känslan av involvering, tillit och ansvar i teamet.

