



STAMINA MODELLEN

Ett sätt att bli överens och skapa handlingskraft i grupper som själva tar fram och inser vad som bör göras...

Roger Hansson

Grundare av HR-Index Institute

Metodutvecklingsfråga:

Vad krävs av en grupp och dess ledare för att engagemang och handlingskraft ska uppstå, vilket är det enklaste och mest tidseffektiva sättet?



Magnus Svartengren

Professor, Uppsala universitet

Forskningsfråga:

Vilka är framgångsnycklarna som leder till de friskaste och mest framgångsrika företagen och organisationerna?

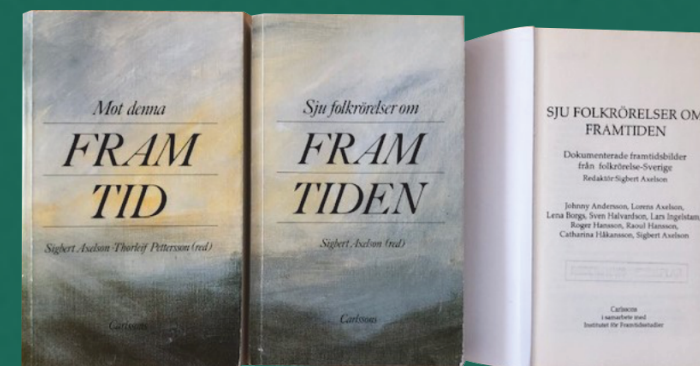
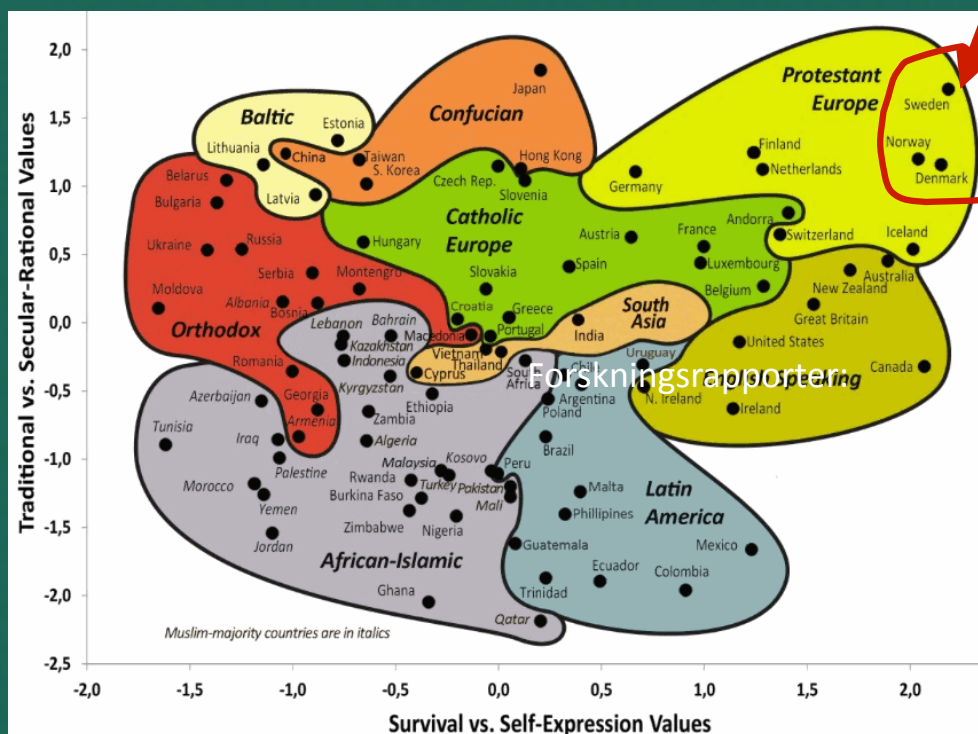
Det nordiska sättet

- Existerar oftast omedvetet – ingen lära eller teori
- Överförs mellan generationer eftersom det fungerar
 1. som seder och bruk, vardagsmoral och vanor
 2. som sociala normer
 3. som rättsliga normer
- Ledarskapsideal kan spåras till vikingasamhället
- Förstärktes med folkrörelserna
- Har börjat uppmärksammas internationellt



Värderingskartan

Rapporter



Framtida folkrörelser: Sigbert Axelson, Thorleif Pettersson, Roger Hansson m fl

Värderingsförändringar i Sverige, den svenska modellen, individualismen och rättvisan: Thorleif Pettersson m.fl.

The World Value Survey
Ronald F. Inglehart; Thorleif Pettersson

Folkrörelsearvets fyra grundstenar

1. **INDIVIDUALITET** varje människa är unik och skall få komma till in rätt utan att det sker på andras bekostnad.
2. **VOLUNTARISM** det är viljan och inte ödet som bestämmer hur framtiden ska och kan formas.
3. **HUMANISM** aktning och respekt för bildning och kunskap samt den djupa aktningen för människan som hel och ansvarig samhällsvarelse.
4. **DEMOKRATI** dels skrivna regler och rutiner för maktutövning, dels oskrivna regler och kultur med respekt för minoriteten och andras uppfattningar.

”Sju folkrörelser om framtiden”, S. Axelsson & T. Pettersson, UU/IFF 1992

Från impuls till individuell handling

Var det något?

Förstår jag tillräckligt?

Hur ska jag utföra det?

Rör det mig?

Vill jag bli engagerad?

Vill jag satsa?

Kan jag påverka?

Är jag beredd?

NU gör jag det!



Från input till gruppens handlingskraft

Individuell reflektion

Hittar jag något?

Berör det mig?

Kan det påverkas?

Smågrupps-reflektion

Förstår vi varandra?

Hur är vårt engagemang?

Är vi redo att agera?

Summering för alla

Hur kan vi till väga?

Vad kan vi vinna/riskera?

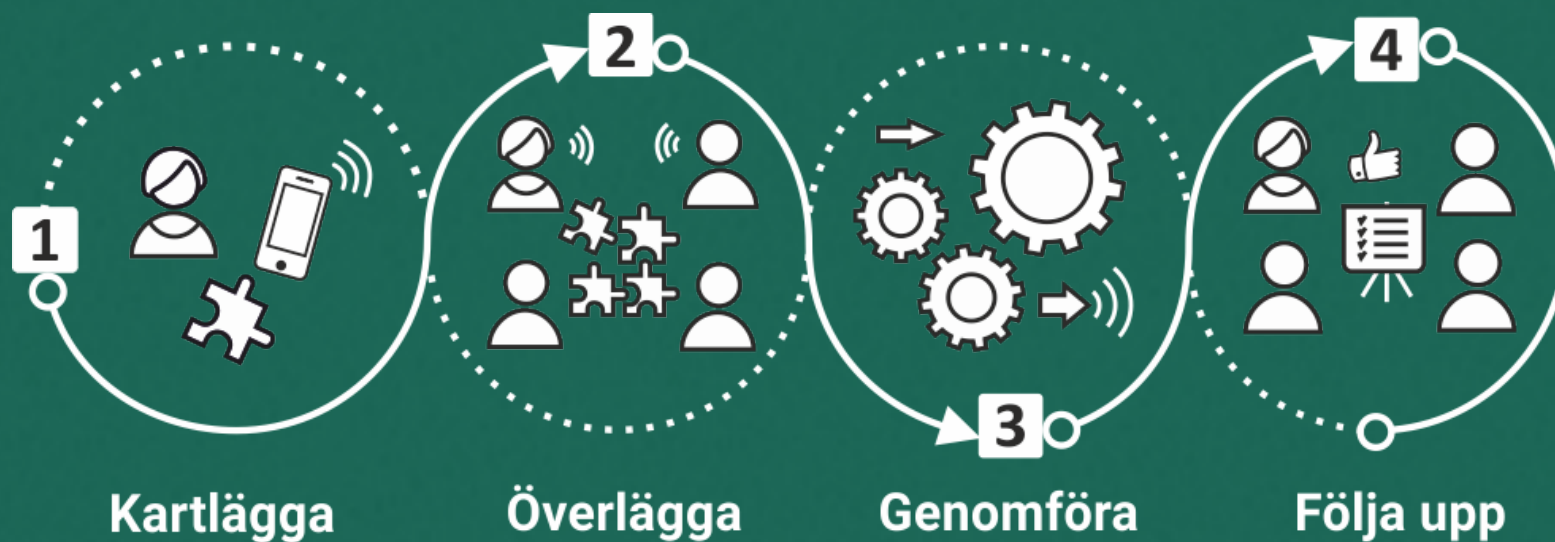
SÅ tar vi första stegen!

STAMINA

Kartläggning
INPUT



STAMINA-MODELLEN



I. KARTLÄGGA

- Unik metod
- Öppen fråga
- Fritextsvar
- HRI Human Resources Index
- Resultat i realtid
- Underlag för Överlägga

2. ÖVERLÄGGA

”Tre-steps-loopen” ett sätt att skapa delaktighet



1. Individuell reflektion



2. Tänka i liten grupp



3. Sammanfatta i stor grupp

Överläggningarna är kärnan modellen



TRE TRÄFFAR PER ÅR REKOMMENDERAS

Två korta träffar (30 – 60 minuter)

En längre träff (2-3 timmar, t.ex. som kick-off)

UTHÅLLIGA UTVECKLINGSPROCESSER

Åtgärds- och handlingsinriktade överläggningar

Gruppens relevanta och viktiga frågor i fokus

Alla kommer till tals oberoende av ”yttrandestatus”

Överläggningarnas innehåll

1. DEN AKTUELLA LÄGESBILDEN

- Hur går det med det som är påbörjat?
- Vad säger den nya kartläggningen?

2. VAD ÄR VIKTIGAST JUST NU?

- Överväga förbättringsmöjligheter
- Överväga risker och problem

3. VAD BÖR HANTERAS/ÅSTADKOMMAS?

- Handlingsplaner
- Medskick

3. GENOMFÖRA

Handlingsplan Sakar vi själva kan göra Verksamhet: Gruppnamn: Datum:

1. Vad vill ni åstadkomma?

2. Ser ni några hinder?

3. Vilken är den största vinsten?

4. Vad riskeras om inget görs?

5. Här kommer ni i gång och vad blir första steget?

TRE MÖDIGA STEG FÖR ATT ÅSTADKOMMA RESULTAT. VI SKA....

- 1
- 2
- 3

6. Markera vad handlar denna handlingsplan främst om?

- Arbetsmiljö och hälsa
- Resultat och målfyllelse
- Genomförande / uppföljning
- Roller, uppgifter
- Kompetens och lärande
- Tidsanvändning / arbets sätt
- Kommunikation / samarbete
- Annat

Vi som skapat Handlingsplanen



MEDSKICK Förslag att föra vidare från chefens grupp Verksamhet: Gruppnamn: Datum:

1. Vad vill ni åstadkomma?

2. För vems skull vill ni det?

3. Vilken är den största vinsten?

4. Vad riskeras om inget görs?

5. Vilka personer eller vilken nivå i organisationen har förmått ditt att fatta de nödvändiga besluten?

Vad bygger ni denna slutsats på? Motivera...

Finns det exempel på vad ni kan bidra med eller själva påverka?

TRE STARKA ARGUMENT SOM SKA SKICKAS VIDARE

- 1
- 2
- 3

6. Markera vad ert medskick främst handlar om:

- Arbetsmiljörisker
- Organisatorisk stöd
- Samarbete
- Mandat / Kompetens
- Tid och resurser
- Övergripande beslut
- Annat

Vi som skapat detta medskick:

HANDLINGSPLAN

Analysera risker och möjligheter för frågor som gruppen själv "äger" och kan påverka/förbättra/förändra

MEDSKICK

Analysera risker och möjligheter för frågor som ligger utanför eller ovanför gruppens mandat eller möjligheter att påverka

4. FÖLJA UPP

Uppföljningen är alltid första punkten vid varje överläggning som följer när gruppen kommit igång med STAMINA.



Hur har det gått, är planen genomförd? → **JA** → Vad är det viktigaste som ni har åstadkommit?
→ **NEJ** → Är planen fortfarande aktuell?
→ **NEJ** → Varför inte?
→ **JA** → Vad behövs för att fullfölja?

Uppföljningen föregår då nästa punkt vid överläggningen – genomgång av den nya kartläggningen.

ENKELT ATT KOMMA IGÅNG



© Copyright 2020 and powered by Human Resource Index Institute. All rights reserved

Varje chef får efter introduktionen ett mejl med en unik länk till "Chefens Personliga Sida" (CPS)

The screenshot shows an email interface. At the top left is the 'STAMINA' logo, and at the top right is the 'HRI INSTITUTE' logo. Below the logos is a header image showing hands clasped together. The main heading is 'Chefens personliga sida' with a subtitle 'Grupp: Tierps Kommun/Utbildning 2021'. The body of the email contains a greeting 'Hej Roger!', a paragraph explaining the purpose of the personal page and the survey, and a closing 'Vänliga hälsningar'. Contact information for STAMINA support is provided at the bottom.

STAMINA

HRI
INSTITUTE

Chefens personliga sida
Grupp: Tierps Kommun/Utbildning 2021

Hej Roger!

Detta är gruppens och din personliga sida med allt ni behöver för att jobba med STAMINA-modellen. När gruppen svarar på enkäten kan man se diagrammen växa fram. Då kan man också se om gruppen behöver påminnas. I Guiden finns mer information och en checklista om vad som är viktigt att tänka på innan ni träffas.

Vänliga hälsningar

STAMINA-support
Telefon/SMS: 0730-216429
Mejl: support@hrii.org

© Human Resources Index Institute. All rights reserved 2022

Chefens personliga sida

Grupp: Tierps Kommun/Utbildning 2021

Hej Roger!

Detta är gruppens och din personliga sida med allt ni behöver för att jobba med STAMINA-modellen. N enkäten kan man se diagrammen växa fram. Då kan man också se om gruppen behöver påminnas. I G information och en checklista om vad som är viktigt att tänka på innan ni träffas.

Vänliga hälsningar

STAMINA-support

Telefon/SMS: 0730-216429

Mejl: support@hrii.org

Scrolla

Titel	Storlek	Ladda ner
Sida utskrift	10 KB	Ladda ner
Checklista för chef	11 KB	Ladda ner
Arbetsfakta	4,4 KB	Ladda ner
Arbetsfakta	1,4 KB	Ladda ner
Meddelande	0,8 KB	Ladda ner
Workshop 1 2019	2,7 KB	Ladda ner
Arbetsfakta datum: 2019-04-01	0,3 KB	Ladda ner

CPS - INNEHÅLL

Personliga meddelanden
från STAMINA SUPPORT


Dokument för utskrift:

Rapport i realtid för att
visa gruppen på skärm

Rapport och fritextsvar
för utskrift

Spara - knapp
utskrifts/visa - funktion

Bokningskalender

STAMINA 

Chefs personliga sida

Grupp: Demo Företag/Demo avdelning/Demo grupp

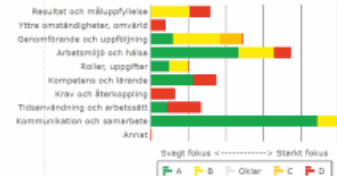
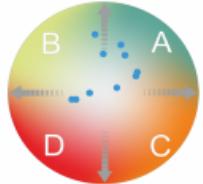
Hej Chef!
Detta är gruppens och din personliga sida med allt ni behöver för att jobba med STAMINA-modellen. När gruppen svarar på enkäten kan man se diagrammen växa fram. Då kan man också se om gruppen behöver påminnas. I Guiden finns mer information och en checklista om vad som är viktigt att tänka på innan ni träffas.

Vänliga hälsningar
STAMINA-support
Telefon/SMS: 0730-216429
Mejl: support@hrri.org

Dokument för utskrift (PDF):

Guide visningsläge	Ladda ner
Guide för utskrift	Ladda ner
Arbetshäfte	Ladda ner
Handlingsplan	Ladda ner
Medskick	Ladda ner
För dig som vill boka STAMINA-träff	Ladda ner

Min mätning
från 2019-02-11 till 2019-03-13
Inlämnade: 12, Respondenter: 10, Svarsfrekvens 83%, HRI: 62 av 100



Resultat och målsuppfyllelse	Bar chart
Yttre omständigheter, ansvar	Bar chart
Demokratisering och uppföljning	Bar chart
Arbetsmiljö och hälsa	Bar chart
Roller, uppgifter	Bar chart
Kompetens och lärande	Bar chart
Krav och återkoppling	Bar chart
Tidsanvändning och arbetsätt	Bar chart
Kommunikation och samarbete	Bar chart
Arbetet	Bar chart

Ladda ner rapport:
Stamina v 8.7 [Ladda ner som .XLS](#)

Stamina fritextsvar [Ladda ner som .XLS](#)

Dokumentera:
[B: Ladda upp dokument](#)

Tidigare uppladdade dokument:

Arbetsplatsträff datum: [Spara](#)



STAMINA - Meddelande (HTML)

Arkiv Meddelande Infoga Alternativ Formatera text Granska Hjälp Acrobat Berätta vad du vill göra

Klistra in Urklipp Grundläggande text Adressbok Kontrollera namn Namn Bifoga fil Länk Signatur Ta med Bifoga fil via Adobe Send & Track Adobe Send & Track Tilldela princip Hög prioritet Följ upp Låg prioritet Taggar Dikttera Röst Insights Visa mallar Mina mallar


Skicka

Till person <1@kommunen.se>; person2@kommunen.se; person3@kommunen.se; person4@kommunen.se; person <5@kommunen.se>; etc

Kopia

Hemlig kopia

Ämne STAMINA



Hej,

Här kommer länken till STAMINA-enkäten. Eftersom alla svarar anonymt kommer jag inte att kunna se om du har svarat eller när du har svarat. Därför ber jag dig att svara i god tid eftersom jag behöver ett par dagar för att hinna skriva ut svaren. Vi behöver de sammanställda svaren som underlag för våra diskussioner när vi träffas.

<https://app.hrii.org/survey.aspx?pcode=6D6B294E7C6>

Hälsningar,
 Chefens Namn

Hur vill du beskriva din arbetsituation?

Gruppens unika namn enligt organisationsträdet

Gör en lista:

Ge din personliga bild av arbetet. Beskriv dina erfarenheter - såväl de positiva som negativa. Punkta ner det du kommer att tänka på i fälten till höger. Använd ett fält för varje punkt. Du har sju fält till ditt förfogande. Försök använda minst tre av fälten.

Svara så spontant och uppriktigt som möjligt. Kom ihåg att du alltid svarar anonymt och konfidentiellt.

Svara så spontant och uppriktigt som möjligt. Kom ihåg att du alltid svarar anonymt och konfidentiellt.

1 Du gör något som betyder något.

2 Givade, du får så mycket tillbaka av kunderna

3 Mycket slarv hos vissa kunder som har inte lika mycket

4 Vissa personer i personalstyrkan som med sitt otrevlig

5

6

7

TILLBAKA

NÄSTA

Utvärdering

Vi ber dig nu att värdera det du skrivit genom att klicka eller dra markeringen på skalan.

1. Du skrev: **Du gör något som betyder något.**

Vilken inställning har du till detta som du skrev?



I vilken utsträckning kan du påverka det du skrivit?



Under vilken av nedanstående områden/begrepp tycker du att det du skrivit passar in?

Välj från listan



1. Du skrev: Du gör något som betyder något.

Under vilken av nedanstående områden/begrepp tycker du att det du skrivit passar in?

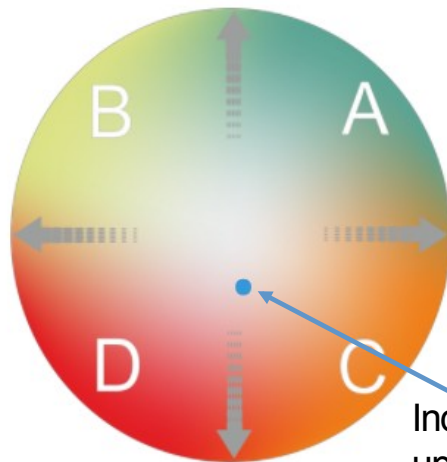


Välj från listan ▼

- Resultat och måluppfyllelse
- Yttre omständigheter, omvärld
- Genomförande och uppföljning
- Arbetsmiljö och hälsa
- Roller, uppgifter
- Kompetens och lärande
- Krav och återkoppling
- Tidsanvändning och arbetssätt
- Kommunikation och samarbete
- Annat

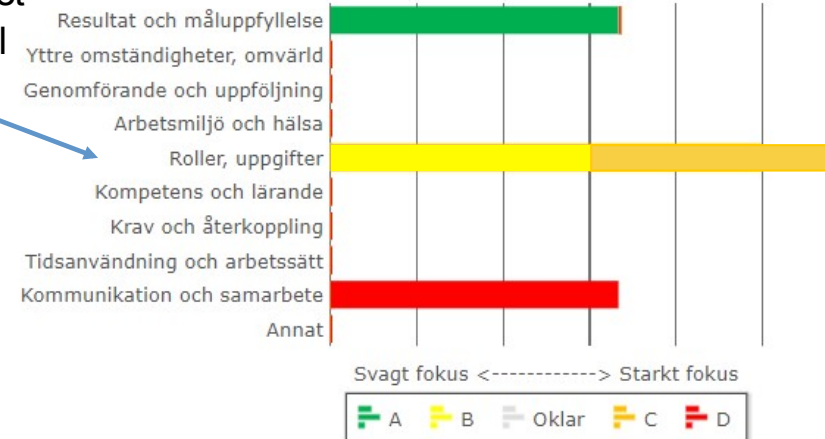
Respondenter: 1, HRI: 42 av 100

[Visa inbjudan till enkäten med länken](#)



Individens totala upplevelse visas i HRI-diagrammet

I Fokusdiagrammet visas orsakerna till denna upplevelse



Ladda ner rapport:

STAMINA v8.9

Ladda ner som [.XLS](#)

Stamina fritext svar

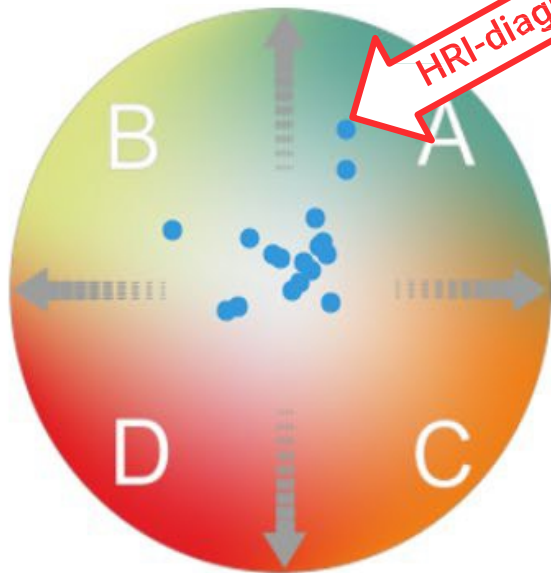
Ladda ner som [.XLS](#)

Dokumentera:

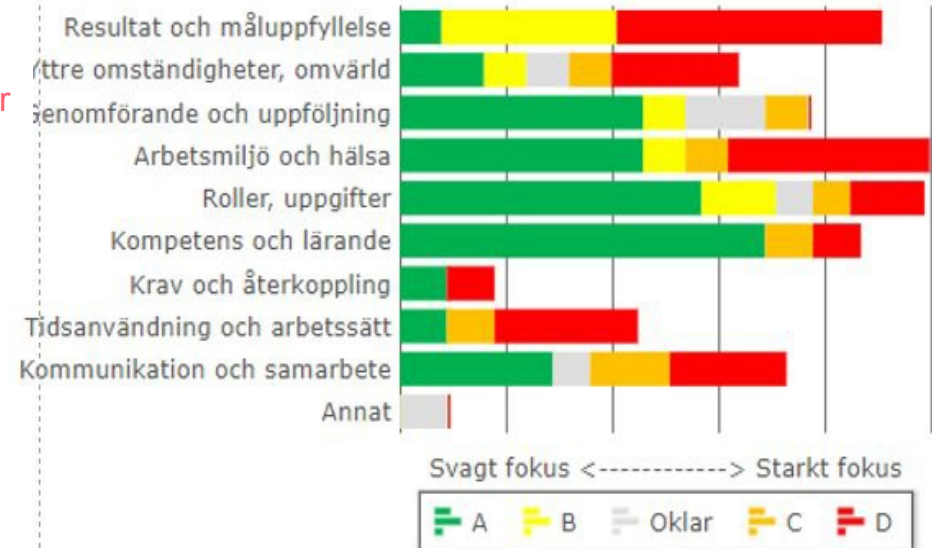
Chefens personliga sida

Grupp: Gruppens unika namn enligt organisationsträdet

Respondenter: 17, HRI 56 av 100



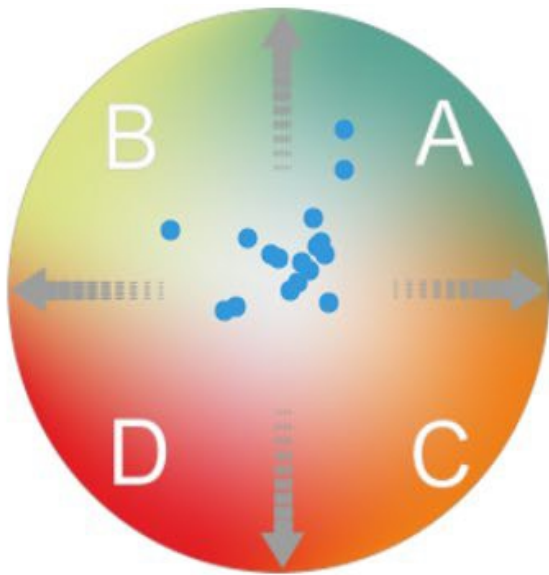
Diagrammet visar HRI-värdet för hela gruppen och synliggör samtidigt varje individs värde



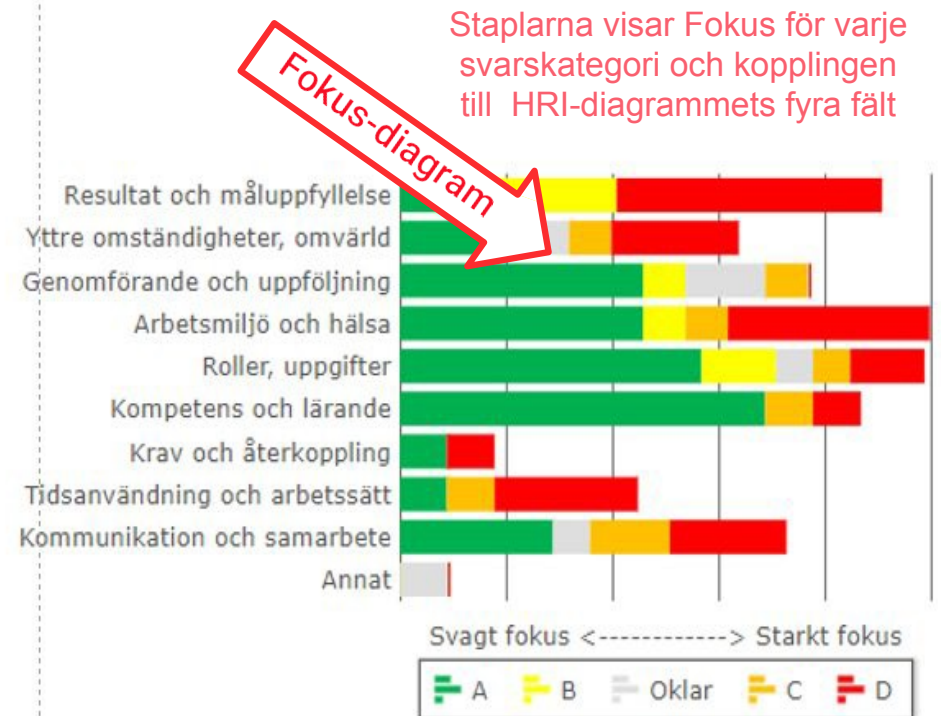
Chefens personliga sida

Grupp: Gruppens unika namn enligt organisationsträdet

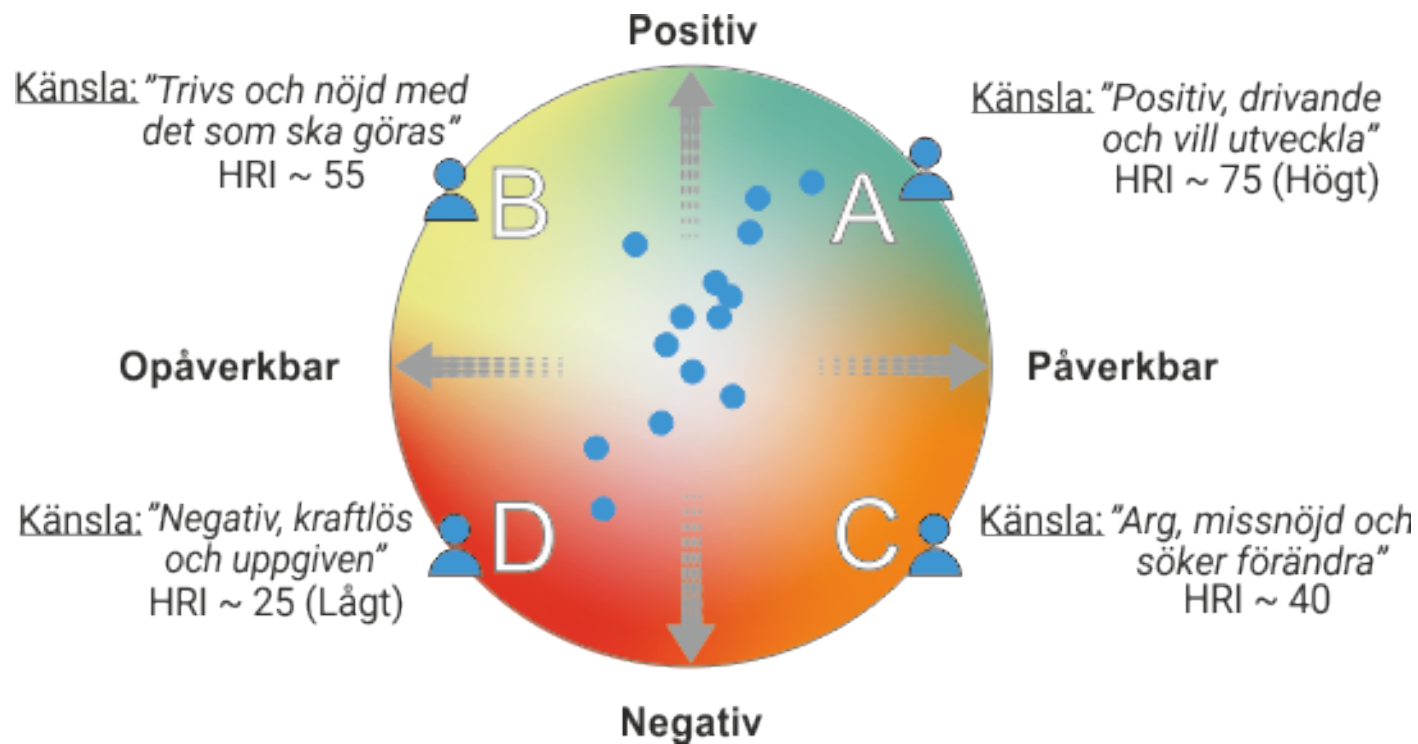
Respondenter: 17, HRI 56 av 100



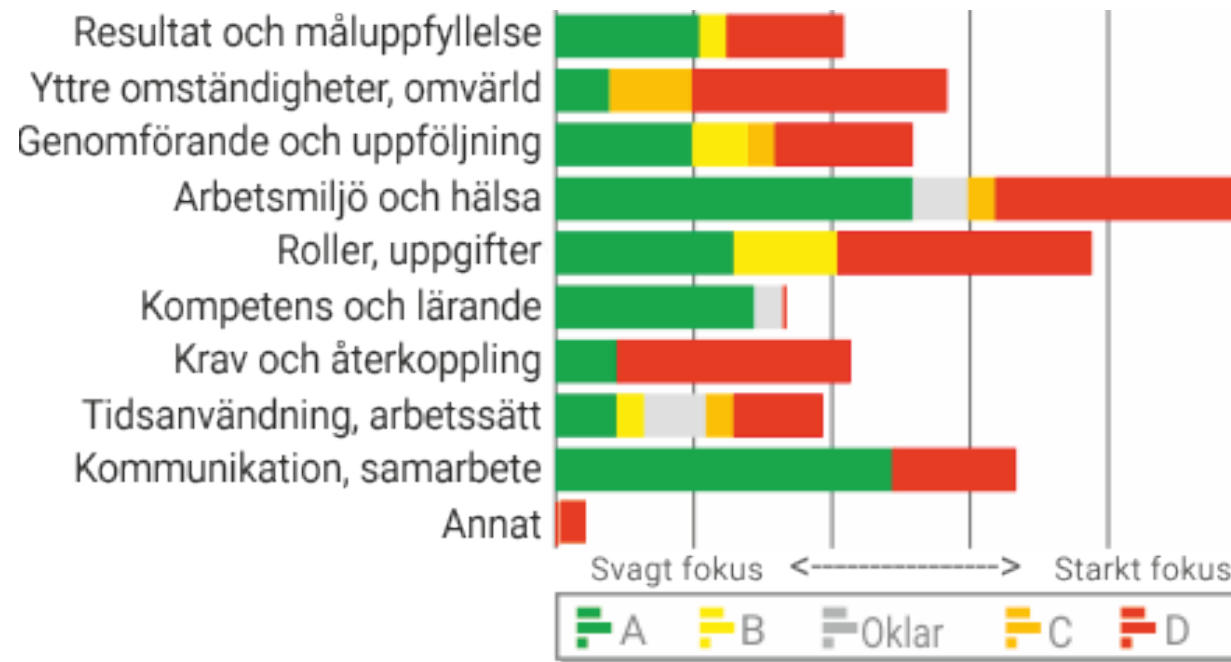
© Human Resources Index Institute. All rights reserved 2022



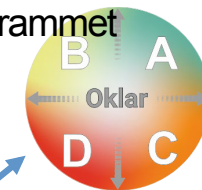
HRI-diagrammet



FOKUS-diagrammet

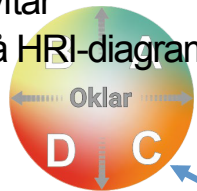


Färgerna i staplarna beskriver att det i varje svar finns en koppling till HRI-diagrammet



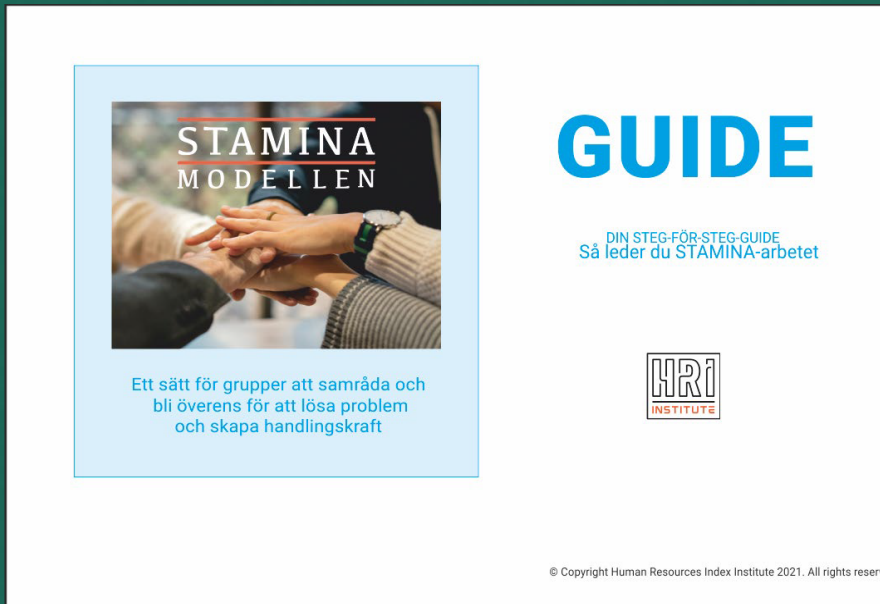
Fritextsvaren

Färgen och bokstavs-
beteckningen intill
varje fritextsvar
syftar
på HRI-diagrammet



Resultat och måluppfyllelse A Vi gör skillnad B Vi levererar	Roller och uppgifter A Positivt med ansvar D Några jobbar hårt och andra smiter undan
Yttre omständigheter, omvärld D Pandemin Oklar Ändrade förutsättningar	Kompetens och lärande A Man måste hela tiden lära sig nya saker A Kompetenskrävande och utvecklande,
Genomförande och uppföljning C Leveranser som inte funkar	Tidsanvändning och arbetssätt A Nya rutiner som fungerar C För lång startsträcka på morgonen
Arbetsmiljö och hälsa A Sammanhållning A Arbetsglädje C Ibland dålig struktur D Stressigt D Övervakad D Oklara uppgifter, ingen feedback	Kommunikation och samarbete A Samarbete A Hjälpsamhet D Ibland dålig struktur
	Annat D Oro för framtiden, får jag vara kvar?

GUIDE OCH ARBETSHÄFTE



**Laddas ner och skrivs ut
från CPS**

© Human Resources Index Institute. All rights reserved 2022



STAMINA och forskningen

”Resultaten från projektet visar också att arbete med Stamina-modellen bidrar till ökad delaktighet bland medarbetarna, vilket är en av modellens grundtankar.

Dialogen mellan chef och medarbetare förbättras över tid och flera medarbetare upplever att stödet från chef gällande arbetet med Stamina-modellen har ökat och blivit tydligare.

Vidare bidrar modellens utformning till att medarbetarnas kompetens tas tillvara och att alla kommer till tals, vilket gynnar lärande i arbetsgruppen och utgör en främjande faktor för långsiktig implementering.”

”Även i de kvantitativa resultaten från kommundelen framträder förändringar som kan kopplas till gruppens utveckling, kommunikation och samarbete. I de aktiva arbetsgrupperna blir deltagarna under processens gång mer positivt inställda i de fritextsvar som rörde roller och uppgifter samt kommunikation och samarbete och de upplever också en större möjlighet att påverka sin situation jämfört vid startpunkten.

För kontrollgrupperna gick resultaten i motsatt riktning, vilket kan tala för att Stamina-modellen hjälper till att tydliggöra roller och inverkar på hur grupperna ser på kommunikation och samarbete.”

Citat från slutrapporten till AFA Försäkring: Systematiskt och tidseffektivt arbetsmiljöarbete.



TACK!



Human Resources Index Institute

Roger Hansson
Telefon/SMS: 070-581 82 70
Mejl: rh@hrii.org

Anton Spåre
Telefon/SMS:
0730-216 429 Mejl:
anton.spare@hrii.org

