

Förberedelse inför samtalet – Att tänka på?

KasamDIALOGEN® - Salutogent Medarbetarskap är en form av utvecklingsamtal som innefattar ett salutogent synsätt, förhållningssätt och arbetssätt. Innehållet tar utgångspunkt i teorin om *känsla av sammanhang* och vad som påverkar både människan och hennes sammanhang så att förmåga och möjligheter tas till vara. Materialet innehåller frågeställningar som syftar till att uppmuntra ett uppskattande samtal med fokus på tillgångar, det skapar positiv förväntan. Samtalet får därmed ett tydligare fokus på de resurser och tillgångar som finns än de brister och problem som begränsar och försvårar. Så måste det vara i ett salutogent samtal där syftet är att hitta och stärka det som gör att människor både kan må bra och lyckas med arbetet och livet i stort.

Förberedelser

Chefen/Handledarens förberedelse

- Den första uppgiften för dig som chef/handledare är att förankra din ide' med denna typ av samtal på en arbetsplatsträff eller annat sätt. Vad ska vi göra? Varför ska vi göra det? Hur kommer det att gå till? Detta gör du för att skapa positiv förväntan, motivation och trygghet.
- Nästa förberedelse är att skicka ut en personlig inoggningslänk till webbformuläret, med en bifogad text som beskriver ramarna och dina tankar med samtalet.
- Din egen mentala förberedelse inför själva samtalet är att vara så öppen och förväntansfull som möjligt inför mötet med medarbetaren.
- Om du har ett uppföljningssamtal är det ex. en viktig konst att "följa upp" det ni talade om senast, men samtidigt vara öppen för helt nya viktiga områden som kan dyka upp.
- Ett gott förberedelsearbete från både Chef/Handledare och medarbetare leder till att även kortare samtal på ex. 30 minuter blir konstruktiva och meningsfulla.

Medarbetarens förberedelse

- Medarbetaren ska förbereda sig inför samtalet genom att fylla i det webbaserade frågeformuläret. Det är 27 frågor som utgår från den salutogena tanken och Antonovskys kasam-teori om *meningsfullhet*, *begriplighet* och *hanterbarhet*. Medarbetaren tar sig en funderare och svarar på frågorna utifrån sitt nuläge och aktuella upplevelse.
- Därefter skriver hen ut en sammanställning där svaren illustreras i cirkel och stapeldiagram.
- Nästa steg i förberedelsen är att välja ut några frågeområden vilka känns extra viktiga att ta upp i det kommande samtalet med chefen/handledaren. Instruktioner för medarbetarens bearbetning finns i sammanställningen.

Förhållningssättet

Det viktigaste kommer att vara ditt salutogena förhållningssätt.

Det tar sig uttryck i att du är *nyfiken*, *förväntansfull* och *uppskattande* i samtalet. När du uppmärksammar resurser och tillgångar hos dina medarbetare kommer du att stärka tillit och skapa ny energi. Detta i sin tur påverkar möjligheten att lyckas, för såväl för den enskilde individen som för hela sammanhanget.

Med kasamDIALOGEN® har du intresseväckande frågor som gärna leder till uppskattande samtal om arbetet och livet i stort. Det blir ett verktyg som kan koppla ihop ett salutogent tänkande med det meningsfulla i ert sammanhang.

Samtalsmetodiken för kasamdialogen är ingen "mirakelkur" med frågeställningar som automatiskt skapar ett positivt samtalsklimat med förtroende och tillit. Men om du strävar efter att vara ärligt intresserad av den du talar med och nyfiken på vad hen vill berätta så brukar det räcka väldigt långt.

Bra frågor och fokuserat lyssnande föds helt enkelt genom att vi är genuint intresserade – att vilja förstå varandra.

Du ska självfallet även dela med dig av dina egna visioner eller funderingar men låt inte dessa i förhand styra människors möjlighet att vara fria med sina egna tankebanor.

När du i ditt ledarskap gör ditt bästa för att vara tydlig, trovärdig och entusiasmerande så främjar du medarbetarens trygghet och vilja att lyfta fram sina egna idéer.

Lycka till!