

# Modeller för reflektion som bygger kontinuerligt lärande i arbetsvardagen

## Föreläsare: Daniel Richardsson

- Att stanna upp, reflektera och vara i dialog tillsammans och på egen hand - vad gott kan det föra med sig? Till exempel har de två enkla frågorna "vad har gått bra idag?" och "varför har det gått bra?" visat sig skapa mycket goda effekter och kontinuerligt lärande i arbetsvardagen. Frågorna och tiden för reflektion och dialog ger ökad avslappning, återhämtning, kreativitet och inte minst ökad handlingskraft, för så väl individer, hela arbetslag och organisationer.
- I detta pass får du ta del av en rad inspirerande modeller - metoder, verktyg och arbetssätt. Modeller för reflektion som på olika nivåer hjälper oss att forma goda insikter om vad som fungerar och vad vi kan göra mer av i vardagen, allt för att skapa hållbara värden för alla dem vi finns till för!
- Daniel Richardsson är certifierad innovationsledare och arbetar som innovations- och processledare på RISE med framväxande yrkesdisciplinerna innovationsledning, innovationsledare och systematiskt innovationsarbete.
- Daniel är en av förgrundsfigurerna i Sverige när det gäller spridandet av nyskapande, styrkebaserade arbetsmetoder, synsätt, ledarskaps- och arbetslagsbeteenden, som främjar lärande och stärker människor, organisationer och hela regioner att göra framsteg i meningsfullt arbete och hållbart värdeskapande.
- Kontakt:  
[ri.se/sv/person/daniel-richardsson](https://ri.se/sv/person/daniel-richardsson)  
[ri.se/sv/innovationsledningsprogram](https://ri.se/sv/innovationsledningsprogram)

# Lärande

Modeller för reflektion  
som bygger kontinuerligt  
lärande i arbetsvardagen

**Daniel Richardsson**

Innovations- och processledare

daniel.richardsson@ri.se  
010 516 56 97

RISE – Research Institutes of Sweden



RI.  
SE

Värden

# Lärande

I detta pass om lärande får du

- Ta del av modeller - metoder, verktyg och arbetssätt
- Tid att stanna upp, reflektera och vara i dialog tillsammans och på egen hand – och se vad gott det kan föra med sig?
- Två bra frågor ... plus några fler **bra-att-ha-frågor**!?

# Värden

- **Inspirerande** – tilltala våra inre arbetsliv
- **Modeller** – förenklade avbildningar av fenomen som vi upplever i verkligheten
- **Reflektion** – ”eftertanke” dåtid, nutid, framtid
- Bygger kontinuerligt – **upprepande** tillfällen
- **Lärandevärden** – Vad är det egentligen?
- **Hopp i vardagen** – arbete, fritid, ensam och tillsammans med andra

**Lärande?**

# Förutfattade meningar om **lärande**

Avsikt

- Vad har gått bra – med mitt lärande idag?
- Varför har det gått bra?

• Vad är lärande?

Värde

# Vad är lärande?

**Process** lärande kan ses som en serie händelser, aktiviteter eller steg som vi tar för att uppnå ett visst resultat

- Förståelse
- Kunskap
- Beteenden
- Kompetens
- Värderingar
- Attityder
- Våra preferenser - något vi känner förkärlek för, det vi väljer framför något annat som vi väljer bort

**Behövs lärande?**



# I en tid...

- av överdrivet många berättelser om lidande, död, klimathot och övertro på digitalisering, artificiell intelligens med mycket mera
- och i den tid med brist på prat och berättelser om
  - attraktiva, tilltalande, lockande och framtider
  - med företag, samhällen och regioner och länder, djur och natur som blomstrar, levande på en livgivande planet med glada och fredliga människor



# I en tid...

- som nu, behövs det **lärande**?!
  
- Vad är ditt svar på det?
  - Ja eller Nej?



# Dåtid, nutid och framtid

Avsikt

Vi människor vandrar ständigt mellan  
**dåtider, nutider och framtider** för att...

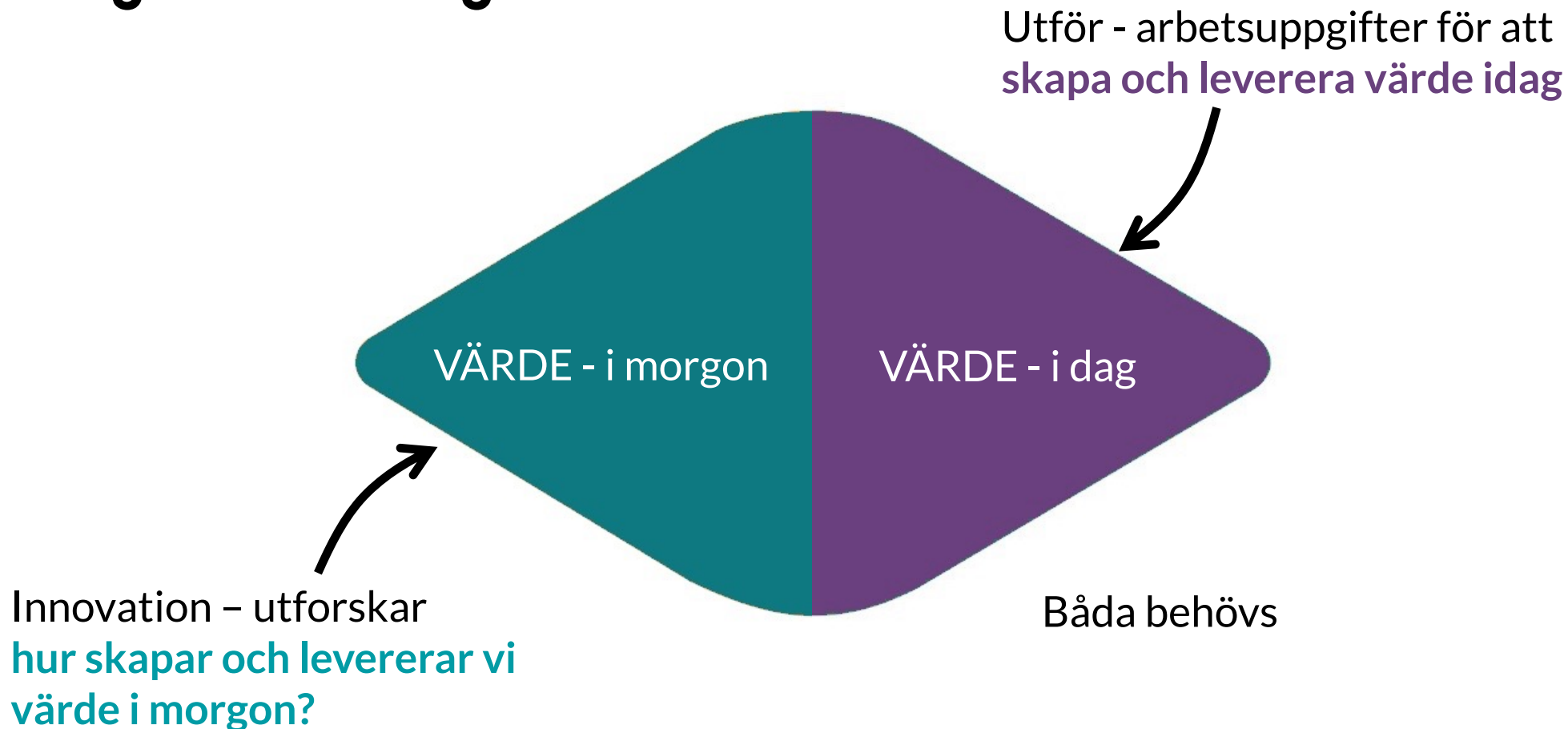
- nå insikter
- forma våra verkligheter
- skapa mening
- göra framsteg i meningsfullt arbete

Värde

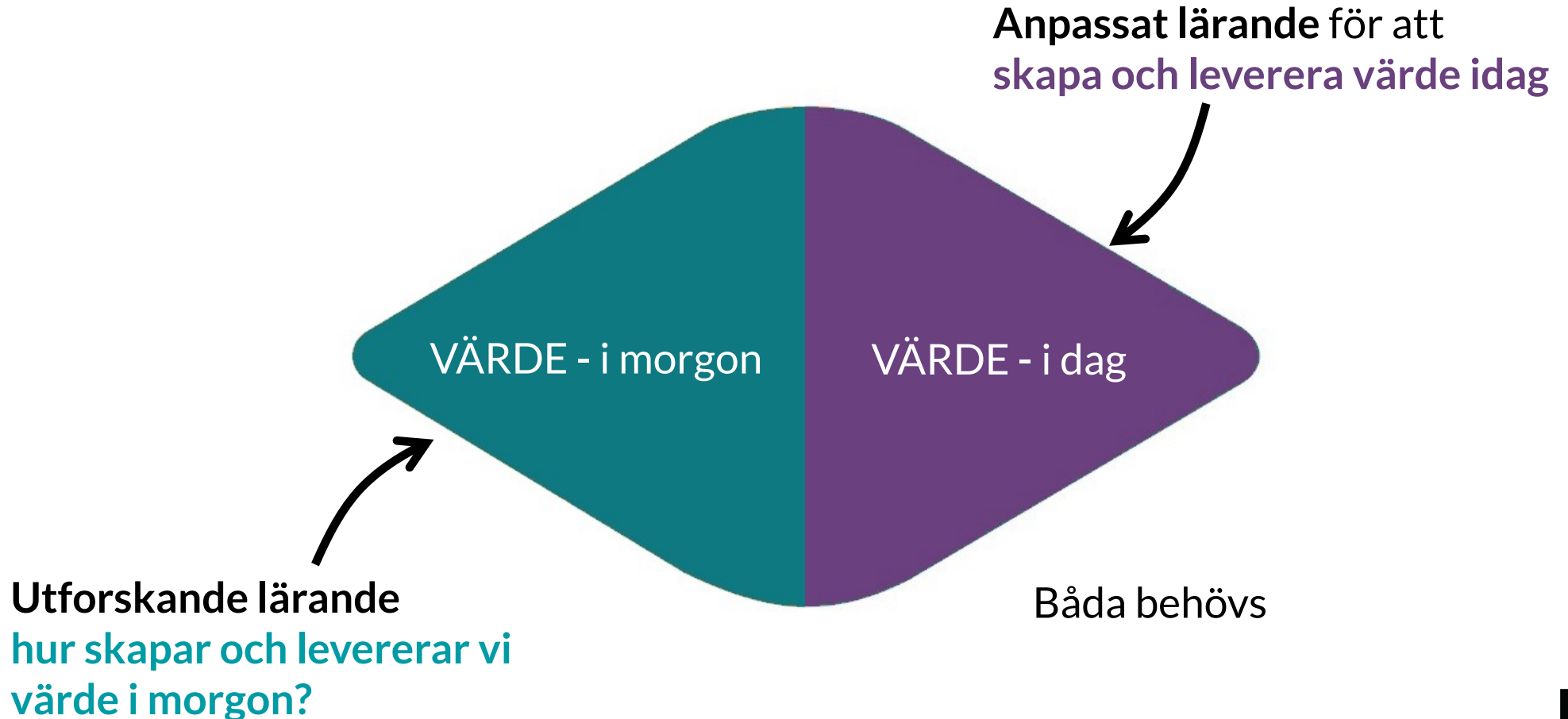
**”Arbete är att skapa  
värde för andra”**

**NIELS MØLLER, DTU**

# Organisationer gör två saker



# Två former av lärande



# Modeller

# Modeller

- **Modeller** är förenklade avbildningar av fenomen, som vi upplever i verkligheten
- De ligger ofta till grund för **metoder**
- **Visuella verktyg**
  - med tillhörande **aktiviteter**
  - att bearbeta viktiga **frågeställningar**
  - för att skapa **reflektion**, över dåtid, nutid, framtid ... som leder till ...





**Modeller att  
inspireras av**

# Organisations- pedagogiska begrepp

- Lärande genom erfarenheter/  
upplevelser
- Anpassnings- och  
utvecklingsfokuserat lärande
- Reflektion och kritisk reflektion
- Situerat lärande
- Lärandeteorier med olika  
utgångspunkt
- Kontextens (sammanhangets)  
betydelse
- **Det kollektiva lärandet**

# KOLLEKTIVT LÄRANDE

*I ARBETSLIVET*



# Lärande

Avsikt

- Vad har gått bra idag?
- Varför har det gått bra?

Värde

# Lärande

Avsikt

- Vad har gått bra idag?
- Varför har det gått bra?

- 3 minuter egen reflektion pågår

Värde

# Lärande

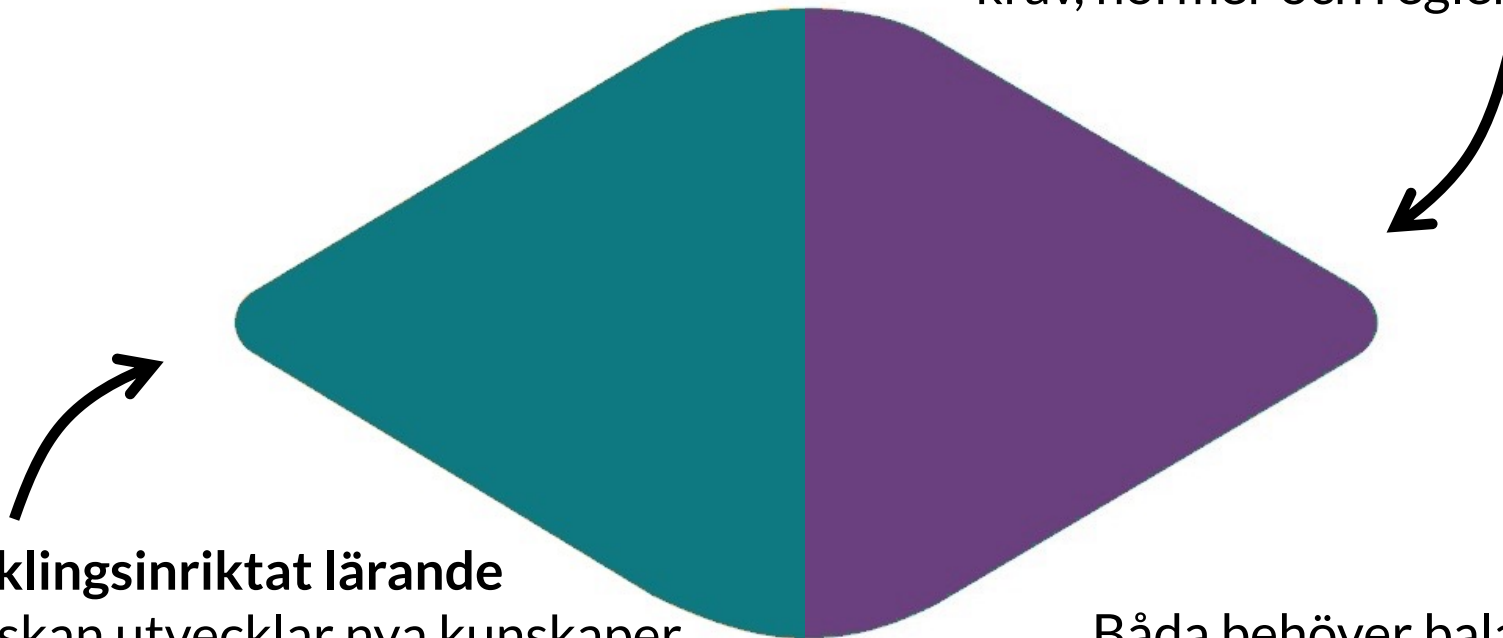
genom erfarenheter/ upplevelser

- En pågående lärandecykel som utgår från vad vi kan: vi **agerar** och möter nya **upplevelser/ erfarenheter** som bearbetas i **reflektion** och som leder till ändrade sätt att **tänka** – vilket ger ny **förståelse, kunskap och frågor** och som prövas, i nytt agerande ...
- Processen/cykeln som människan skapar kunskap, genom att erfarenheter bearbetas och görs begripliga
- Holistiskt perspektiv som inkluderar upplevelser, perception, kognition och beteende i ett sammanhang
- Se mer [learningfromexperience.com](http://learningfromexperience.com)



## Två former av lärande

**Anpassningsinriktat lärande**  
människans anpassning till  
sammanhangets eller verksamhetens  
krav, normer och regler



**Utvecklingsinriktat lärande**  
människan utvecklar nya kunskaper,  
färdigheter, förståelse och nya  
handlingsalternativ

Båda behöver balanseras

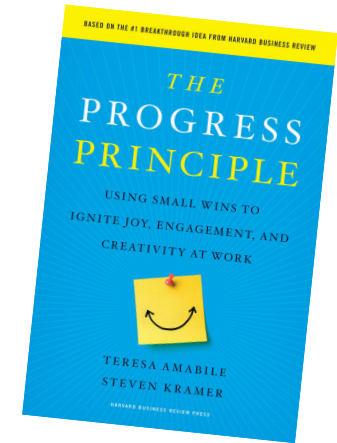
# Framstegsprincipen

## Människans behov

- att uppleva att vi utvecklas, förflyttar och förnyar oss
- enskilt och tillsammans

## Verksamhetens behov

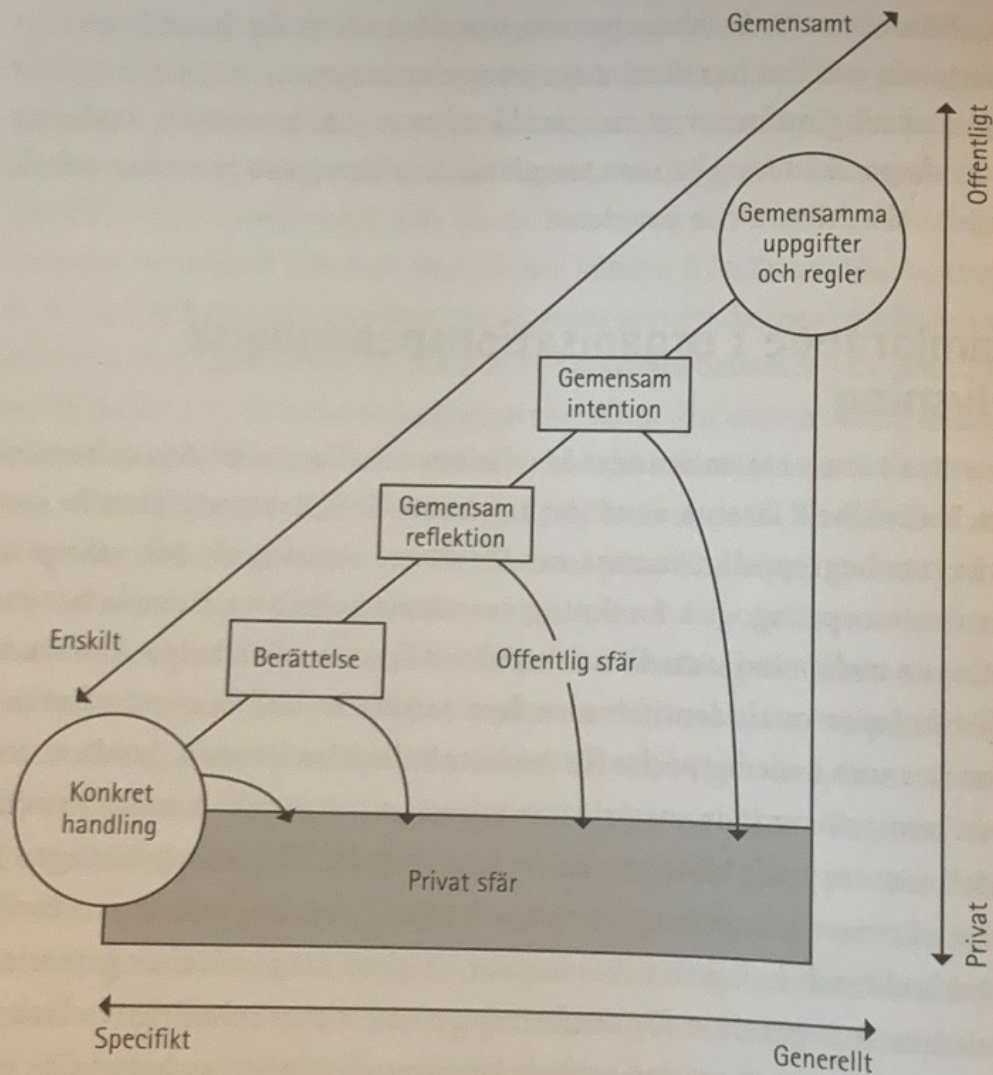
- att göra resultat  
– leverera värde



Framsteg + framsteg + framsteg + framsteg + framsteg = Resultat och värde

# Teamlärande i organisations- pedagogisk belysning

- Hur går vi från - till?
  - enskilt - gemensamt
  - privat - tillgängligt



Figur 3.1 Strukturella dimensioner i det kollektiva lärandet (Ohlsson 1996, s. 142).



# Framsteg och lärande

GLL - Gjort, Lärt, Lurt med Tom Tiller och Oskar Gedda



0:02 / 31:50



Gjort?

Lärt?

Lurt?

Dåtid

Här & NU

Framtid

GJORT?	GETT?/GIVIT?	LÄRT?
Vad har jag/vi gjort? Hur blev det gjort?	Vad har det givit mig, oss, andra och situationen?	Vad har vi lärt oss av detta? Vad har jag lärt mig?



Ann-Kristin Källström Sundgren



Kvalitetsteknik



Dåtid

Här & NU

Framtid

**GJORT?**

Vad har jag/vi gjort?  
Hur blev det gjort?

**GETT?/GIVIT?**

Vad har det givit mig,  
oss, andra och  
situationen?

**LÄRT?**

Vad har vi lärt oss av  
detta? Vad har jag lärt  
mig?




Dåtid

Här & NU

Framtid

**LISTAT UT?**

Vad är nu listigt och klokt - det allra bästa - att göra, och hur?

**LYCKAS?**

Vad behöver vi för att lyckas? Vad behöver jag?

**AKTIVITET?**

Vad är nästa konkreta aktivitet att testa? Vilka är våra nästa test; tre framsteg att göra... ?


Dåtid

Här & NU

Framtid

**GJORT?**

Vad har jag/vi gjort?  
Hur blev det gjort?

**GETT?/GIVIT?**

Vad har det givit mig,  
oss, andra och  
situationen?

**LÄRT?**

Vad har vi lärt oss av  
detta? Vad har jag lärt  
mig?

**LISTAT UT?**

Vad är nu listigt och  
klokt - det allra bästa -  
att göra, och hur?

**LYCKAS?**

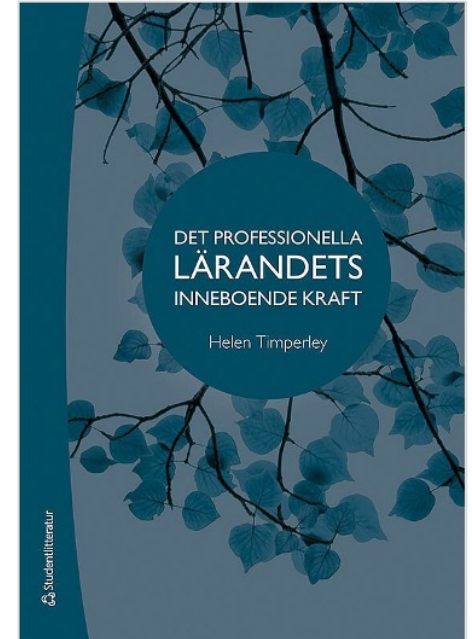
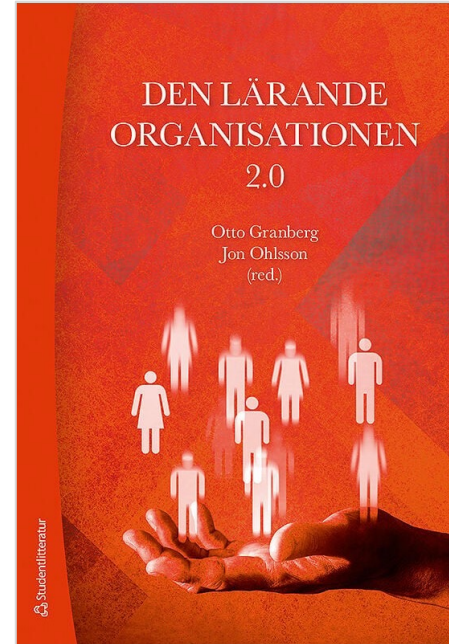
Vad behöver vi för att  
lyckas? Vad behöver  
jag?

**AKTIVITET?**

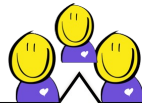
Vad är nästa konkreta  
aktivitet att testa?  
Vilka är våra nästa test;  
tre framsteg att göra... ?




# Studiecirkeln som arbetsmetod



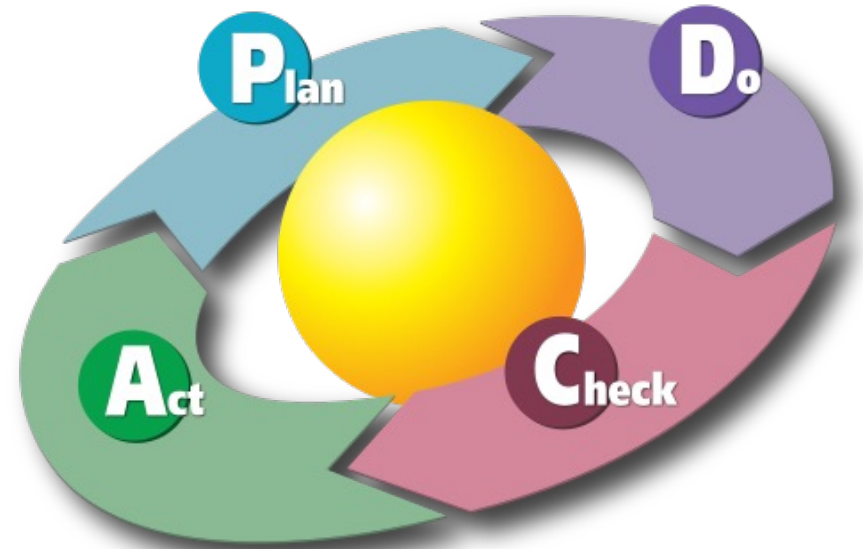
# ”Justera lite”





# Kvalitetsrörelsen PDCA

- Organisatorisk lärande... verksamheten förändrar sitt förhållningssätt i relation till sina uppgifter, omvärlden och sig själva...
  - ändrade arbetssätt
  - anpassning till teknisk utveckling
  - förändrad strategi (Alvesson et al., 2020).
- (1) dialogen, (2) systemtänkande, (3) looptänkande och (4) sociala och strukturella perspektiv



# Dialogbaserad utveckling

...underlättar samverkan

för individer, team, organisationer och samhällen,

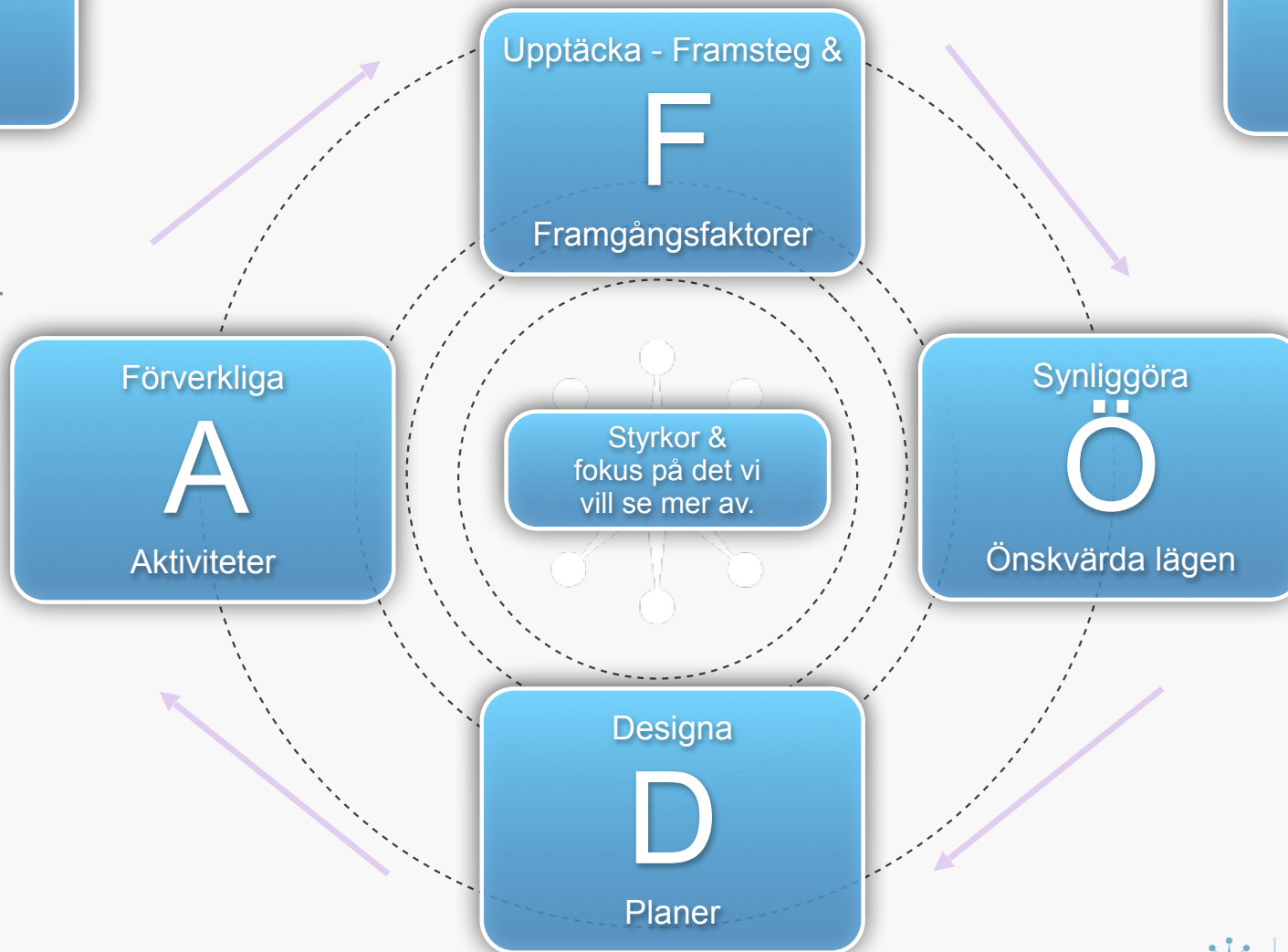
Det utvecklar dess **systemomfattande kapacitet** för värdeskapande, vitalitet och blomstring?!



# FÖDA- cykeln

Upplevt  
provat på

Fokus  
Frustration  
Framsteg  
Framgångsfaktorer



# Våra styrkor och drivkrafter

# Att bygga relationer och partnerskap

- 1-1, en-till-en
- "Power of 2"
- Intervju
  - Vad har **lockat dig** ...?
  - Vad är mest **spännande och intressant** ...?
  - Vad **önskar du se** mer av ...?



# Dialogövning

## 1-till-1-intervju

- **Vad lockade dig** till din funktionella roll och att utveckla din personliga yrkesskicklighet?
- **Vad är mest spännande och intressant** med lärande?
- **Vad önskar du se och uppleva mer av?**
  - Hos dig själv, i teamet och för ...
  - 2-3 år från nu; vad är nytt och annorlunda?
- Om du **har en trollstav och två önskningar**



# Dialogövning

1-till-1-intervju

2 x 6 min

- Vad lockade dig till din funktionella roll och att utveckla din personliga yrkesskicklighet?
- Vad är mest spännande och intressant med lärande?
- Vad önskar du se och uppleva mer av?
  - Hos dig själv, i teamet och för ...
  - 2-3 år från nu; vad är nytt och annorlunda?
- Om du har en trollstav och två önskningar



Dåtid

Vad **lockade dig** till din funktionella roll och att utveckla din personliga yrkesskicklighet?

Nutid

Vad är mest **spännande och intressant** med lärande?

Framtid

Vad **önskar du se och uppleva mer av**? Hos dig själv, i teamet och för ...?  
2-3 år från nu;  
**vad är nytt och annorlunda?**  
Om du har en trollstav och två önskningar ..





Dåtid

Vad **lockade dig** till din funktionella roll och att utveckla din personliga yrkesskicklighet?

Nutid

Vad är mest **spännande och intressant** med lärande?

Framtid

Vad **önskar du se och uppleva mer av**? Hos dig själv, i teamet och för ...?  
2-3 år från nu;  
**vad är nytt och annorlunda?**  
Om du har en trollstav och två önskningar ..

# Why is it suddenly so easy to change?



Mittuniversitetet  
MID SWEDEN UNIVERSITY

1. Skapa nära och förtroendegivande relationer
2. Förbättra förmågan att lyssna och coacha
3. Få nya insikter om sig själv
4. Kunna hjälpa någon annan
5. Få ny kunskap och insikt från någon annan
6. Kunna inspirera och bli inspirerad
7. Uppleva starka positiva emotioner
8. Kunna vara närvarande i stunden



# Lärande

Modeller för reflektion  
som bygger kontinuerligt  
lärande i arbetsvardagen

**Daniel Richardsson**

Innovations- och processledare

daniel.richardsson@ri.se  
010 516 56 97

RISE – Research Institutes of Sweden

