



Framfart



Buddy-metoden - färdplan för jämställda arbetslag

Version: Andra utgåvan december 2024



Buddy-metoden

Innehåll

1. **Vad är Buddy-metoden?**
2. **Varför Buddy-metoden?**
3. **Buddy-metoden skapar en inkluderande och jämställd organisation**
4. **Organisationens ansvar**
5. **Vad vill ni uppnå med den? Hur går den till? Vad kan ni prata om?**
6. **Tidsramar och uppföljning**

1. Vad är Buddy-metoden

Buddy-metoden är ett sätt att arbeta med jämställdhet och inkludering i vardagen. För att ert företag ska kunna behålla eller attrahera en jämnare könsbalans så är trivsel och inkludering en viktig del i det. Trivsel skapas i vardagen mellan kollegor, genom strukturer som policies, rutiner och gemensam trygghet.

2. Varför Buddy-metoden

Syftet med Buddy-metoden är att skapa trygghet i att kunna ta upp sådant som känns både bra och mindre bra på arbetsplatsen. Det kan vara jargong i fikarummet eller annat som motverkar trivsel. Det handlar om att skapa utrymme för att beskriva och uppmuntra de beteenden ni vill se som skapar en trivsam arbetsmiljö för er.

Att ha stöd av andra, såsom en Buddy, kan skapa förutsättningar för att lyfta beteenden som är olustiga och att våga säga ifrån så att ni gemensamt kan bidra till trivsel.

3. Buddy-metoden skapar en inkluderande och jämställd organisation

Genom att kontinuerligt prata om beteenden, och uppmärksamma både de som är bra och mindre bra, skapar ni inte bara en mer trivsam arbetsplats utan också en lärande och inkluderande organisation. Med ett tydligt fokus på hur dessa beteenden kan nå ert långsiktiga jämställdhetsmål skapar ni förutsättningar för en hållbar organisation. Det underlättar för er att hantera förändringar och ni skapar utrymme för inkludering som i sin tur

skapar trygghet. En inkluderande och trygg kultur skapar förutsättningar för jämställdhet då det gynnar flera personer att attraheras och att stanna kvar på arbetsplatsen.

Att vara mer anpassningsbara och lyfta frågor i vardagen skapar bättre förutsättningar för er att hantera förändringar och våga experimentera med nya idéer och lösningar på ett mer övergripande plan. Det leder inte bara



till en mer trivsam kultur utan också till bättre prestation och motivation att effektivt lösa problem i vardagen.

Det är också ett sätt att jobba med kunskapsdelning och lärande som uppmuntrar till kreativitet. Utöver det främjar det att utveckla nya färdigheter och engagemang som kan leda till nya ansvarsområden och professionell utveckling.

4. Organisationens ansvar

Chefens ansvar	Medarbetarnas ansvar	HR
Vara en förebild och leda förändring, följa upp och stötta vid problem. Dra även nytta av din egen buddy för stöd och utveckling.	Rapportera problem och identifiera förbättringsområden. Hjälpa varandra att utvecklas för gemensam trivsam arbetsmiljö. Ibland kan även chefen vara den som är problemet. Att ha någon att kroka arm med kan minska känslan av utsatthet.	Kommunicera om metoden och lyft goda exempel, prata ofta om den i olika sammanhang, var ambassadör för den. Ge exempel på vad man kan prata om.

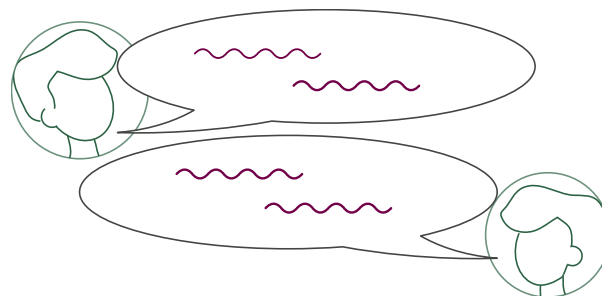
5. Vad vill ni uppnå med den? Hur går den till? Vad kan ni prata om?

Vad vill ni uppnå med den?

Vad är ert långsiktiga mål när det gäller trivsel? Hur kan ni använda Buddy-metoden för att uppnå det? Ju mer ni lyckas bryta ned de stora målet kommer Buddy-metoden att vara enklare att applicera på det och arbeta med i vardagen.

Dessa frågor är bra att fundera på innan och att sätta konkreta mål och beteenden som ni alla ska sträva efter.

- Vad är ert syfte med Buddy-metoden? Vad vill ni uppnå?
- Vilka beteenden vill ni se hos varandra?
- Hur vill ni att man pratar med varandra?
- Vad är ett "enkelt" sätt för er att säga ifrån/säga till?
- Hur ska ni göra för att nå dit?



Hur går den till?

Ett bra sätt att diskutera och förankra dessa frågor är att göra det i den egna arbetsgruppen på exempelvis ett personalmöte. Det är viktigt att ni har ett sammanhang för att lyfta dessa frågor och att följa upp dem.

Utgå ifrån frågorna ovan och försök att uppmuntra till en fri och öppen diskussion om vad som blir viktigt för er i arbetet.

Som ledare är det viktigt att du skapar ett tryggt och ödmjukt rum att lyfta upp problem och att lära sig av det. Försök att inte lägga skuld på någon eller se det som "gnäll" utan ni gör detta för ert långsiktiga mål om en trivsam och jämställd arbetsplats.

Kom sedan överens om några få beteenden som ni tillsammans ska uppmärksamma och jobba med. Så fort ni har lyft dem och kommit överens om det i gruppen blir det så mycket enklare att hjälpa varandra att bli bättre kollegor i vardagen. Lyft upp detta löpande på varje personalmöte och se det som ett naturligt tillfälle för lärande.

När ni har kommit överens så ska ni nu få det att fungera i vardagen:

- **Matcha kollegor** två och två. Det ska var enkelt: Att man exempelvis jobbar samma skift, har lunch/rast samtidigt eller på andra sätt kan nå varandra via telefon eller digitalt.
- **Checka in** med varandra i alla fall en gång i veckan! I början kan det vara bra att göra det mer strukturerat genom att ha en speciell tid för samtal. 15-30 minuter är en bra utgångspunkt. När ni har vanan inne så flyter det på och ni kan ha friare rammar.

Att ta hänsyn till när ni delar in er i par:

- Det viktigaste är trygghet! Det kan vara att paren känner sig trygga med varandra, att de har fria rammar att prata kring arbetsmiljön med syfte att skapa en trivsam miljö och lösa problem som uppstår i vardagen.
- Se det som ett lärande att få möjlighet att lyfta frågor, utmana sig själv och andra.

Vad kan ni prata om?

- Utbyta erfarenheter så att ni tidigt fångar upp tecken på dålig trivsel och kan åtgärda dessa snabbt.
- Kontinuerlig kontakt kan fördjupa relationer och skapa nya beteenden för att främja en mer trivsamt kultur.
- Det är alltid bättre att ta små små steg på förändringsresan än stora! Att göra något litet skapar ofta ringar på vattnet och sätter exempel för andra. Vad skulle det lilla kunna vara?

Exempel på teman kopplat till de beteenden som ni har satt upp: Trivsel, arbetsmiljö, kultur och fikakultur, jargong, relationer

Frågor som ni kan ställa kopplat till teman:

- Vad fungerar bra?
- Vad fungerar mindre bra?
- Vad behöver ni?
- Vad saknar ni?

6. Tidsramar och uppföljning

Att jobba med trivsel är ett löpande arbete men sätt konkreta tidsramar där ni utvärderar det ni har kommit överens om.

Stäm av hur det går på personalmöten genom att fånga upp det som både är positivt och negativt.

Hur kan ni lära av varandra? Vad kan ni utveckla? Vad ska ni göra annorlunda till nästa möte?

Efter ca två-tre månader gör ni en utvärdering över perioden.



Lycka till!