NÖHRA-modellen –

(**N**uläge, **Ö**nskat läge, **H**inder, **R**esurser, **A**ktiviteter)

Modellen är ett bra verktyg för att skapa framåtriktning och fokus på hinder och resurser som krävs för att utveckla arbetsplatsen. Vid den digitala workshopen så fick ni börja ringa in hur ni har det hos er, det vill säga vad ert nuläge är kopplat till ett gott medarbetarskap. Ni fick bland annat komma överens om ett fokusområde som ni ville jobba vidare med hos er (ex: kommunikation, värdegrund, roller och ansvar mm). Nu är det dags att börja kolla på vad som krävs för att ta er dit samt vad som hindrar er och vad ni har för styrkor och resurser för att ta er närmare ert önskade läge.

Ett bra sätt att formulera aktiviteter framåt är att ställa sig frågan ”Vad behöver vi börja, sluta, fortsätta göra?”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nuläge | Önskat läge | Resurser | Hinder | Aktiviteter |
| EX: Vi ger sällan feedback till varandra. | EX: Vi ger varandra både positiv och konstruktiv feedback i arbetsvardagen. | EX:   * Vi är ett gott gäng. * Vi är trygga med varandra. | EX:   * Vi ses sällan. * Hög arbetsbelastning | EX:   * Skapa forum för daglig avstämning. * Fira framgångar tillsammans på APT. * Träna på konstruktiv feedback i grupp. |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

På nästa sida konkretiserar ni varje aktivitet och bestämmer vem/vilka som ansvarar, samt sätter datum för när ni följer upp.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Aktivitet | Hur? | Vem ansvarar | När följer vi upp/ När ska det vara klart? |
| EX: Fira framgångar på APT | EX: En fast punkt på dagordningen där vi lyfter positiva saker, kanske när vi löst något problem, vågat ta tag i något som inte fungerat, underlättat för en kollega osv. | EX:   * Chef lägger in i mall * Alla ansvarar för att förbereda sig innan och ge exempel. | EX:   * Vi böjar redan nästa APT * Vi följer upp om 3 månader och utvärderar. |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |