

LEDARUTVECKLING

på arbetsplatsen

Att utveckla individer och grupper i att leda rörelsen

Ett komplement till handboken Strategisk organisering

Om utbildningen

Den här utbildningen hör ihop med handboken Strategisk organisering. Medan handboken ger organisatören verktygen för att driva ett organiseringsarbete framåt, riktar sig den här utbildningen till de lokala ledare som ska bära rörelsen på sin arbetsplats - i vardagen, i arbetsplatsgruppen och i mötet med sina kamrater.

Kollektiv styrka uppstår inte av sig själv - den byggs genom relationer, samtal och gemensam handling. Den här utbildningen tar vid och frågar: vad krävs av den människa som ska leda det arbetet? Hur formas ett ledarskap som är demokratiskt, idébärande och hållbart över tid?

Sambandet mellan de två materialen

Handboken Strategisk organisering handlar om HUR man organiserar:

→ Samtal, kartläggning, strategi, kampanj och maktbygge.

Den här utbildningen handlar om VEM som leder det arbetet:

→ Ledarskapet i arbetsplatsgruppen, det organiserande samtalet som ledarverktyg, demokrati i praktiken och att bära organisationens idé.

De två materialen kompletterar varandra och bör användas tillsammans.

Målgrupp

Utbildningen riktar sig till:

- Aktiva och förtroendevalda som tar eller vill ta ledande roller i organiseringsarbetet
- Arbetsplatsgrupper som vill stärka sitt gemensamma ledarskap
- Organisatörer som utbildar och stödjer lokala ledare

Kursplan - fem moduler

Fem moduler för ledarutveckling

Modul 1 - Ledarskap i rörelsen - vad och varför (2,5 timmar)

Modul 2 - Arbetsplatsgruppen som ledarskapsarena (3 timmar)

Modul 3 - Det organiserande samtalet som ledarverktyg (3 timmar)

Modul 4 - Makt, motstånd och demokrati (3 timmar)

Modul 5 - Att leda rörelsen långsiktigt (3 timmar)

Studieledartips

Tips till studieledaren:

- Deltagarna bör ha tillgång till handboken Strategisk organisering.

- Varje modul inleds med fördjupande läsning ur Strategisk organisering - se till att gruppen läst inför varje tillfälle.
- Sträva efter att deltagarna pratar mer än studieledaren.
- Koppla alltid teorin till deltagarnas faktiska arbetsplatssituation.
- Avsluta varje modul med ett konkret åtagande från varje deltagare.

MODUL 1

Ledarskap i rörelsen - vad och varför

 2,5 timmar

Vi undersöker vad ledarskap i en folkrörelse innebär, hur det skiljer sig från traditionellt ledarskap och varför det måste vara demokratiskt och idébärande.

Läs inför den här modulen

Förord samt kapitlen om kollektiv styrka och arbetsplatsgruppen i Strategisk organisering.

Ledarskap i rörelsen handlar inte om formell position - det handlar om att ha förtroende bland sina kamrater, att lyssna och att våga stå upp för andra.

Del 1.1 - Vad är ledarskap i rörelsen? (45 min)

Ledarskap är något som kan växa - inte något som är medfött. I arbetsplatsgruppen är det de som lyssnar, tar ansvar och har kamraternas förtroende som är ledare, oavsett vad som står på deras anställningsavtal.

Det är en fundamental skillnad mot traditionellt ledarskap. Rörelsen behöver inte fler chefer - den behöver fler människor som är beredda att bära ansvar tillsammans och som kan hjälpa sina kamrater att gå från passivitet till handling.

Budbärare eller idébärare?

Budbäraren: Vidareförmedlar beslut. Vet vad som ska göras men inte alltid varför.

Idébäraren: Har idén i sig. Förstår helheten. Kan förklara varför och engagera andra.

Vägen från budbärare till idébärare:

Lyssna → Samtala → Analysera → Förstå → Bli delaktig → Bära idén → Engagera andra

Reflektionsfrågor

- Ledarskap ska ses som något som kan växa. Stämmer det med din erfarenhet?
- Kan du beskriva en person på din arbetsplats som är en informell ledare - utan formell position?
- Vad är skillnaden mellan att vara budbärare och idébärare? Ge ett konkret exempel.

Övning: Ledarskap i din arbetsplatsgrupp

Tid: 25 minuter | Syfte: Koppla ledarskapsrollen till arbetsplatsgruppens faktiska vardag.

1. Enskilt: Tänk på din arbetsplatsgrupp. Vem är det egentligen som leder arbetet framåt
- och varför lyssnar andra på just den personen? (5 min)
2. Par: Dela era observationer. Vad har dessa informella ledare gemensamt? (8 min)
3. Helgrupp: Hur ser det ledarskapet ut - och hur kan det stärkas? (12 min)

Del 1.2 - Ledarskapet och organisationens trovärdighet (60 min)

Arbetsplatsen är en politisk arena där makt är ojämnt fördelad. En ledare i rörelsen måste förstå detta och agera utifrån det. Det räcker inte att ha rätt värderingar - de måste synas i hur man faktiskt leder.

Organisationens trovärdighet - tre nivåer

Säger: Vad organisationen formulerar i beslut och dokument.

Gör: Hur handlingsmönster och prioriteringar ser ut i praktiken.

Är: Hur organisationens representanter förhåller sig i vardagen.

En trovärdig rörelse: Säger, Gör och Är hänger ihop.

En ledare i rörelsen är trovärdig när dessa tre nivåer stämmer överens.

Reflektionsfrågor

- Stämmer det din organisation säger med det den faktiskt gör? Var är glappet störst?
- Hur märks det att arbetsplatsen är en 'politisk arena' i din vardag?
- Vad kan du som ledare göra för att minska glappet mellan ord och handling?

Övning: Trovärdighetsgranskning

Tid: 30 minuter | Syfte: Undersök er organisations trovärdighet utifrån de tre nivåerna.


Genomförande i grupper om 3-4:

1. Välj ett konkret område (t.ex. jämlikhet, inflytande, inkludering). (2 min)
2. Bedöm: Vad säger organisationen? Vad gör den? Hur är ledarna? (15 min)
3. Identifiera: Var är glappet störst - och vad kan ni göra åt det? (13 min)

Studieledartips


Avslutning av modul 1:

- Be varje deltagare svara: Är jag oftast budbärare eller idébärare just nu?
- Fråga gruppen: Vad behöver just din arbetsplatsgrupp för att stärka sitt ledarskap?
- Åtagande: Identifiera EN situation de kommande veckorna där du medvetet väljer att vara idébärare.

 *Strategisk organisering bygger på att identifiera och utveckla människor som har förtroende bland sina kamrater, som lyssnar, som tar ansvar och som vågar stå upp för andra. Ledarskap ska ses som något som kan växa, inte något som är medfött.*

MODUL 2

Arbetsplatsgruppen som ledarskapsarena

 3 timmar

Vi fördjupar oss i arbetsplatsgruppen - vad den är, hur den byggs och varför den är den viktigaste arenan för att forma och utöva ledarskap i rörelsen.

Läs inför den här modulen

Kapitlet om arbetsplatsgruppen i Strategisk organisering.

Arbetsplatsgruppen är den organiserande kärnan - inte en styrelse, utan ett arbetande nav. Det är i den gruppen som ledarskap formas, delas och växer.

Del 2.1 - Vad är arbetsplatsgruppen? (45 min)

Arbetsplatsgruppen är inte en styrelse och inte ett möte för redan invigda. Den är ett arbetande nav för organisering. Den växer fram stegvis - genom samtal, relationer och gemensamt arbete. Det avgörande är inte formell position, utan viljan att organisera tillsammans.

Det är i den här gruppen som ledarskap formas i praktiken. Genom att ta ansvar, genomföra uppdrag och reflektera tillsammans utvecklas nya ledare. Det är inte en kurs som skapar ledare - det är handling.

Vad karaktäriserar en stark arbetsplatsgrupp?

- Speglar arbetsplatsens sammansättning - inte bara de mest tillgängliga
- Har tydliga roller och ansvar
- Har regelbunden struktur: möten, uppföljning, kommunikation
- Är öppen för nya personer att växa in i ansvar
- Är platsen där ledarskap formas - inte bara utövas
- Fattar aldrig beslut över huvudet på kollektivet

Reflektionsfrågor

- Hur ser din arbetsplatsgrupp ut idag - speglar den arbetsplatsens sammansättning?
- Vem saknas i gruppen - och vad beror det på?
- Hur skapar ni struktur utan att gruppen blir stel och byråkratisk?

Övning: Kartlägg er arbetsplatsgrupp

Tid: 35 minuter | Syfte: Analysera nuläget och identifiera vad som behöver

stärkas.

1. Rita er arbetsplatsgrupp: Vilka ingår? Vilka roller har de? (8 min)
2. Gå igenom kriterierna för en stark arbetsplatsgrupp: Vad fungerar väl? Vad saknas? (10 min)
3. Fokus på representation: Vilka grupper på arbetsplatsen saknas i gruppen - och varför? (10 min)
4. Planera ett konkret nästa steg för att stärka gruppen. (7 min)

Del 2.2 - Att bygga och leda arbetsplatsgruppen (75 min)

Struktur är avgörande. Tydliga roller, regelbundna träffar och uppföljning av uppdrag skapar hållbarhet. Utan struktur riskerar engagemanget att bli personberoende och sårbart. En ledare i arbetsplatsgruppen tar ansvar för just denna struktur - inte för att kontrollera, utan för att möjliggöra.

Ledarens roll i arbetsplatsgruppen

- Hålla strukturen levande: möten, uppföljning, kommunikation
- Se till att alla kommer till tals - inte bara de som pratar mest
- Fördela uppdrag och följa upp - utan att ta över andras ansvar
- Identifiera nya ledare och ge dem utrymme att växa
- Förankra arbetet i kollektivet - gruppen fattar aldrig beslut över andras huvuden

Reflektionsfrågor

- Vad händer med en arbetsplatsgrupp när den blir beroende av en enda person?
- Hur fördelas ledarskapet i din grupp idag - är det en person eller många som bär det?
- Hur identifierar du nya ledare - och hur ger du dem utrymme att växa?

Övning: Ledarskapsscenarioer i arbetsplatsgruppen

Tid: 40 minuter | Syfte: Öva på konkreta ledarskapssituationer i gruppen.

Scenario 1: En person i gruppen tar alltid mest plats och andra slutar att bidra.

Scenario 2: Gruppen har tappat tempo - möten hålls sällan och uppföljning saknas.

Scenario 3: En ny person vill engagera sig men vet inte hur hen ska komma in i arbetet.

1. Dela in i tre grupper, en per scenario. (2 min)
2. Diskutera: Hur hanterar ni situationen som ledare? Vad gör ni konkret? (15 min)
3. Presentera och diskutera med hela gruppen. (15 min)
4. Gemensam reflektion: Vad var svårast? Vad var ni eniga om? (8 min)

Del 2.3 - Demokrati i arbetsplatsgruppen (45 min)

Arbetsplatsgruppen ska spegla arbetsplatsen. Om vissa grupper systematiskt saknas - till exempel visstidsanställda, nattpersonal eller yngre - riskerar organiseringen att bli sned. Ett organiseringsarbete som inte aktivt strävar efter jämlik representation riskerar att återskapa samma ojämlikheter som man försöker förändra.



Reflektionsfrågor

- Vilka grupper på din arbetsplats bär mest av konsekvenserna av dåliga arbetsvillkor?
- Syns dessa grupper i er arbetsplatsgrupp - och om inte, vad beror det på?
- Hur kan gruppen aktivt arbeta för att inkludera dem som annars hamnar utanför?



Studieledartips

Avslutning av modul 2:


- Avsluta med att läsa sista stycket i kapitlet om arbetsplatsgruppen högt för gruppen.
- Be varje deltagare ta med sig en konkret åtgärd för att stärka sin arbetsplatsgrupp.
- Påminn om att gruppen är arenan - utan en fungerande arbetsplatsgrupp stannar organiseringen av.



Arbetsplatsgruppen är också en plats där människor växer. Genom att ta ansvar, genomföra uppdrag och reflektera tillsammans utvecklas nya ledare.

MODUL 3

Det organiserande samtalet som ledarverktyg

 3 timmar

Samtalet är organiseringsarbetets viktigaste verktyg - och därmed ledarens viktigaste verktyg. Vi fördjupar oss i vad ett organiserande samtal är och hur det används för att skapa förflyttning.

Läs inför den här modulen

Kapitlet om samtalet i Strategisk organisering.

Det organiserande samtalet skapar förflyttning: från passivitet till aktivitet, från frustration till handlingsvilja. Det är kärnan i allt organiseringsarbete - och därmed ledarens viktigaste praktiska verktyg.

Del 3.1 - Vad är ett organiserande samtal? (60 min)

Samtalet är organiseringsarbetets viktigaste verktyg. Det skiljer sig från vanligt prat - det har ett syfte: att skapa förflyttning. Och den som organiserar pratar mindre än den lyssnar.

För en ledare i rörelsen är det organiserande samtalet det primära verktyget för att förstå kamraternas situation, synliggöra gemensamma problem och bjuda in till handling. Det är inte ett informationsmöte. Det är ett lyssnande samtal som tar den andres erfarenhet på allvar.

Det organiserande samtalets grundprinciper

- Den som organiserar lyssnar mer än pratar
- Börja i det konkreta: arbetsuppgifter, scheman, tempo, relationer
- Leta efter brännpunkter - det som skaver och frustrerar
- Synliggör sambanden: varför ser det ut som det gör? Vem fattar besluten?
- Bjud in till handling - öppna möjligheter, pressa aldrig
- Avsluta alltid med tydlighet om nästa steg - otydlighet skapar passivitet

Tre typer av samtalspartner

Den stängde: Skapa trygghet. Ställ öppna frågor. Undvik argumentation.

Målet är inte att vinna, utan att personen börjar reflektera.

Den tveksame: Hjälp personen att sätta ord på sin osäkerhet.

Vad håller hen tillbaka? Lyssna aktivt.

Den öppne: Gå snabbt till handling. Konkretisera nästa steg. Fördela ansvar.



Reflektionsfrågor

- Hur mycket pratar du i dina samtal med kamrater - och hur mycket lyssnar du?
- Vad är skillnaden mellan ett organiserande samtal och ett vanligt informationsmöte?
- Vad är en 'brännpunkt' - kan du ge ett exempel från din arbetsplats?



Övning: Samtalssimulering - tre roller

Tid: 40 minuter | Syfte: Öva på det organiserande samtalet i praktiken.

Genomförande i grupper om tre:

Person A = Ledaren/organisatören

Person B = Samtalspartnern (välj roll: stängd / tveksam / öppen)

Person C = Observatör - notera: Hur mycket pratar A? Hur mycket lyssnar A?

Hittar A en brännpunkt? Slutar samtalet med ett tydligt nästa steg?

1. Genomför ett 7-minuters organiserande samtal om ett verkligt problem på jobbet.
2. Observatören ger feedback utifrån samtalets grundprinciper. (5 min)
3. Byt roller och upprepa med en annan samtalstyp.
4. Helgruppsdiskussion: Vad var svårast? Vad fungerade bäst? (10 min)

Del 3.2 - Samtalet och förflyttningen (60 min)

Förflyttning är kärnan i strategisk organisering: från passivitet till aktivitet, från uppgivenhet till handlingskraft. Det är det organiserande samtalet som skapar denna förflyttning - inte information, inte möten, utan samtal som tar människors erfarenheter på allvar.

Som ledare i arbetsplatsgruppen är en av dina viktigaste uppgifter att föra dessa samtal - inte bara med kamrater som redan är engagerade, utan framför allt med dem som ännu inte tagit steget.

Förflyttningsskalan - var befinner sig dina kamrater?

Passiv ←-----→ Aktiv

Stängd och skeptisk → Tveksam och osäker → Öppen och vill förändra

Ledarens uppgift: Förstå var varje person befinner sig och anpassa samtalet därefter. Aldrig pressa - alltid bjuda in.

Övning: Förflyttningskartan för din arbetsplats

Tid: 30 minuter | Syfte: Koppla samtalets logik till din konkreta arbetsplats.

1. Rita förflyttningsskalan på ett papper eller whiteboard.
2. Placera (anonymt) 6–8 kamrater på skalan utifrån deras engagemang idag. (5 min)
3. Välj en person som är tveksam eller stängd:
 - Vad tror du håller hen tillbaka?
 - Vilket organiserande samtal skulle du vilja ha med den personen?
 - Vad är rätt läge, plats och öppningsfråga? (15 min)
4. Dela era resonemang med hela gruppen. (10 min)

Del 3.3 - Folkbildning som samtalets grund (30 min)

Det organiserande samtalet bygger på en folkbildningsmässig syn på lärande: att alla vill och kan lära, att erfarenhet är kunskap, och att insikt uppstår när människor själva formulerar sina tankar – inte när de får dem serverade. En ledare som arbetar folkbildningsmässigt ställer frågor snarare än ger svar.


Reflektionsfrågor

- Hur kan du som ledare använda samtalet för att hjälpa kamrater att se sina egna problem som politiska – inte personliga?
- Vad händer när en ledare pratar för mycket i ett samtal?
- Hur avslutar du ett samtal på ett sätt som skapar tydlighet och nästa steg?

Studieledartips

Avslutning av modul 3:

- Be varje deltagare identifiera EN kamrat de vill ha ett organiserande samtal med inom 2 veckor.
- Låt alla skriva ner: Vad är syftet? Vad är öppningsfrågan? Vad är önskat nästa steg?
- Till nästa modul: Deltagarna återrappporterar hur samtalen gick.

 *Organiserande samtal bygger på att människor själva formulerar sina insikter. Den som organiserar lyssnar mer än pratar.*

MODUL 4

Makt, motstånd och demokrati

 3 timmar

En ledare i rörelsen måste förstå makt - hur den är fördelad, hur den utmanas och hur man hanterar det motstånd som alltid uppstår när kollektiv styrka byggs.

Läs inför den här modulen

Kapiteln om varför organisering, strategi och motstånd i Strategisk organisering.

Arbetsplatsen är en politisk arena där makt är ojämnt fördelad.

Motstånd är inget undantag - det är en naturlig del av allt organiseringsarbete.

En ledare som förstår det kan leda gruppen framåt även när det är svårt.

Del 4.1 - Arbetsplatsen som politisk arena (45 min)

Arbetsplatsen är inte en neutral plats. Det är en plats där intressen står mot varandra. Arbetsgivaren har ett intresse av kontroll, effektivitet och kostnadsminimering. Arbetstagare har ett intresse av rimliga villkor, inflytande och ett hållbart arbetsliv.

En ledare i rörelsen måste hjälpa sina kamrater att se detta - att det som känns privat ofta är politiskt, och att det som upplevs som personligt kan lösas gemensamt. Det är förflyttningen från individuell frustration till kollektiv handling som är ledarens uppgift.

Tre grundläggande insikter om arbetsplatsen

1. Arbetsplatsen är en politisk arena - varje beslut om bemanning, schemaläggning och lön är politiska val, inte neutrala fakta.
2. Makt är ojämnt fördelad - klass, kön, anställningsform, etnicitet och ålder påverkar vem som lyssnas på.
3. Förändring är möjlig - samtal blir handling, handling blir makt, segrar kan vinnas.

Reflektionsfrågor

→ Ge ett exempel på ett beslut på din arbetsplats som presenteras som 'tekniskt' men egentligen är ett politiskt val.

→ Vem lyssnas på och vem lyssnas inte på på din arbetsplats - och vad beror det på?

→ Hur kan du som ledare hjälpa kamrater att se det gemensamma i det som verkar vara individuella problem?

Övning: Maktanalys - ledarens perspektiv

Tid: 35 minuter | Syfte: Tillämpa maktanalys ur ett ledarskapsperspektiv.

1. Välj en konkret fråga som engagerar er arbetsplatsgrupp just nu. (3 min)
2. Identifiera: Vem fattar besluten kring denna fråga? Formell och informell makt. (10 min)
3. Diskutera: Vad är arbetsgivarens beroenden? Var finns påverkanspunkterna? (12 min)
4. Som ledare: Hur kommunicerar du denna analys till dina kamrater utan att det känns abstrakt eller avskräckande? (10 min)

Del 4.2 - Att leda genom motstånd (75 min)

Ingen organisering sker utan motstånd. När kollektiv styrka byggs och maktbalansen börjar förskjutas reagerar arbetsgivare nästan alltid. Motstånd är inte ett misslyckande - det är ett tecken på att organiseringen fungerar.

För en ledare i rörelsen handlar det om att förbereda gruppen, att aldrig låta individer stå ensamma och att omvandla motstånd till en kraft som stärker snarare än splittrar kollektivet.

Motståndet tar många former

Subtillt motstånd: Ifrågasättanden, rykten, försök att splittra kollektivet.

Öppet motstånd: Repressiva åtgärder, individuella samtal, varningar.

Internt motstånd: Rädsla, trötthet, oenighet inom kollektivet.

Grundregeln: Låt aldrig individer stå ensamma.

När arbetsgivaren agerar mot en person ska kollektivet svara gemensamt.

Reflektionsfrågor

→ Motstånd är ett tecken på att organiseringen fungerar. Hur kan du kommunicera det till en kamrat som är rädd?

→ Hur hanterar du rädsla och trötthet inom gruppen utan att avfärda dessa känslor?

→ Vad innebär det konkret att 'aldrig låta individer stå ensamma'?

Övning: Motståndssimulering - ledaren i fokus

Tid: 40 minuter | Syfte: Förbereda gruppen på att leda genom motstånd.

Person A = Ledaren i arbetsplatsgruppen

Person B = En rädd kamrat som fått en varning från chefen

Person C = Observatör: Hur hanterar ledaren situationen?

Synliggörs det kollektiva perspektivet? Lämnas individen ensam?

1. Rollspel: A möter B och försöker stötta utan att minimera rädslan. (8 min)
2. Observatören ger feedback. (5 min)
3. Diskutera i helgrupp: Vad är svårast i den rollen? Vad stärker kollektivet? (15 min)
4. Planera: Vilka konkreta rutiner kan er arbetsplatsgrupp ha när motstånd uppstår? (12 min)

Del 4.3 - Demokrati och jämlikhet i ledarskapet (45 min)

Organisering utan ett medvetet jämlikhetsperspektiv riskerar att reproducera samma ojämlikheter som redan finns. Det gäller särskilt ledarskapet. En ledare som inte aktivt arbetar för att inkludera alla grupper riskerar att bygga en rörelse som är stark för några och svag för många.



Reflektionsfrågor

- Vem gynnas av de frågor er arbetsplatsgrupp driver just nu - och vem osynliggörs?
- Hur kan du som ledare säkerställa att de som bär mest av konsekvenserna också har störst inflytande?
- Vad innebär demokratiskt ledarskap i praktiken - inte i teorin?



Studieledartips

Avslutning av modul 4:


- Avsluta med att läsa de tre grundläggande insikterna om arbetsplatsen som politisk arena högt tillsammans.
- Be varje deltagare identifiera: Vem i ditt kollektiv riskerar att lämnas utanför - och vad gör du åt det?
- Åtagande: Varje deltagare planerar ett konkret samtal med en kamrat som befinner sig i riskzonen.



Det viktigaste i mötet med motstånd är att aldrig låta individer stå ensamma. När arbetsgivaren agerar mot en person ska kollektivet svara gemensamt.

MODUL 5

Att leda rörelsen långsiktigt

 3 timmar

Vi samlar ihop hela utbildningen och kopplar ledarskapet till det långsiktiga maktbygget – hur man gör organiseringen till en del av vardagen och hur man formar fler ledare.

Läs inför den här modulen

Kapitlet om segrar och långsiktigt maktbygge samt slutordet i Strategisk organisering.

Organisering är ett långsiktigt arbete. Varje steg som tas tillsammans förflyttar makt.

Ledarens uppgift är att se till att fler och fler tar dessa steg – och att de inte behöver ta dem ensamma.

Del 5.1 - Segrar och hur de hanteras (45 min)

En seger är aldrig slutet på organiseringsarbetet – den är ett steg på vägen. Hur ledaren hanterat segern avgör om kollektivet stärks eller försvagas på lång sikt. Firandet är inte en symbolisk gest. Det är en del av maktbygget.

Firandet kräver eftertanke. Att öppet framställa varje framgång som arbetsgivarens nederlag riskerar att försämra förhandlingsklimatet och göra framtida lösningar svårare att nå. En ledare i rörelsen agerar strategiskt – med både mod och omdöme.

1

STEG

Synliggör segern

Vad gjorde vi tillsammans? Vad fungerade? Vad lärde vi oss?
Gemensam reflektion bygger kunskap och självförtroende i kollektivet.

2

STEG

Fira gemensamt

Firandet stärker sammanhållningen och visar att kollektiv handling ger resultat.
Det behöver inte vara stort – det viktiga är att det är gemensamt.

3

STEG

Konsolidera styrkan

Hur förvaltar vi den styrka vi byggt? Vilka nya frågor är mogna att ta upp?
Planera vidare innan engagemanget sjunker.



Reflektionsfrågor

- Varför är firande av segrar en politisk handling – och inte bara en symbolisk gest?
- Hur firar man strategiskt utan att i onödan fördjupa konflikten med arbetsgivaren?
- Vad riskerar att hända med engagemanget direkt efter en stor seger – och hur hanterar du det som ledare?

Del 5.2 - Att forma fler ledare (75 min)

Långsiktigt maktbygge handlar om att göra organiseringen till en del av vardagen. Det innebär att utveckla nya ledare och dela ansvar, så att arbetet inte blir beroende av några få individer.

Det är ledarens viktigaste uppgift på lång sikt – inte att vara oersättlig, utan att göra sig ersättlig. En rörelse som bygger på en enda stark person är sårbar. En rörelse som ständigt formar nya ledare är hållbar.

Att forma ledare

- Identifiera: Vem visar förtroende, lyssnar och tar ansvar bland sina kamrater?
- Involvera: Ge konkreta uppdrag – handling formar ledare, inte information.
- Stödja: Skapa utrymme för reflektion och återkoppling.
- Dela makt: Var beredd att lämna plats och backa undan.
- Fira: Synliggör andras bidrag och framsteg – inte bara dina egna.

Reflektionsfrågor

- Ledarskap formas genom praktik, erfarenhet och stöd från andra. Stämmer det med din erfarenhet?
- Vem i din grupp är redo att ta mer ansvar – och vad hindrar det idag?
- Vad innebär det att 'göra sig ersättlig' som ledare – och varför är det viktigt?

Övning: Ledarutvecklingsplan - kopplad till arbetsplatsgruppen

Tid: 35 minuter | Syfte: Skapa en konkret plan för att forma fler ledare i er grupp.

1. Identifiera 2-3 personer i er grupp eller i kollektivet som har ledarutvecklingspotential.
Leta efter de som lyssnar, tar ansvar och har kamraternas förtroende. (5 min)
2. För varje person: Vilket konkret uppdrag kan de ta nästa månad? (10 min)
3. Hur stöttar ni dem – vem ger återkoppling och skapar utrymme för reflektion? (10 min)
4. Dela planerna med gruppen och ge varandra återkoppling. (10 min)

Del 5.3 - Avslutning och framåt (45 min)

Utbildningen avslutas med en gemensam reflektion och ett individuellt åtagande inför de kommande månaderna.

Reflektionsfrågor

- Vilken insikt från den här utbildningen förändrar konkret hur du leder din grupp?
- Vilket avsnitt ur Strategisk organisering vill du fördjupa dig mer i - och varför?
- Vilket organiseringsuppdrag tar du på dig under de närmaste 30 dagarna?

Fyra frågor att ställa regelbundet

- Pratar vi mer med varandra än om varandra?
- Är fler delaktiga idag än när vi började?
- Har kollektivet större självförtroende än tidigare?
- Flyttas makt - även i små steg?

Om svaret är ja på alla fyra: Organiseringen fungerar.
Och du leder den framåt.

Övning: Brev till dig själv om 3 månader

Tid: 25 minuter | Syfte: Sätta konkreta åtaganden som kan följas upp.

1. Enskilt: Skriv ett brev till dig själv om 3 månader. (10 min)

Besvara:

- Hur leder du din arbetsplatsgrupp annorlunda nu?
- Vilket åtagande har du hållit?
- Vilken ny ledare har du hjälpt fram?

2. Dela tre meningar ur brevet med gruppen. (10 min)

3. Gruppen beslutar: Hur följer vi upp varandra om 3 månader? (5 min)

Studieledartips

Avslutning av hela utbildningen:

- Avsluta med att läsa slutordet i Strategisk organisering högt - det är en naturlig avslutning.
- Be varje deltagare dela sin viktigaste insikt och sitt konkreta åtagande.
- Påminn: Ledarutveckling är inte en kurs - det är ett livslångt arbete i vardagen.
- Sätt upp ett uppföljningstillfälle om 6-8 veckor.



Strategisk organisering är inte en metod bland andra. Det är ett sätt att se på arbete, makt och demokrati. Varje steg som tas tillsammans förflyttar makt.