

Strukturerad återkoppling och fördjupade relationer mellan tjänstemän och entreprenörer – ja, det är något som skogsbruket nu har börjat arbeta med för att öka verksamhetens effektivitet och lönsamhet. En förstärkt laganda och arbetsglädje kommer på köpet.

Det är fara å färde i skogsnäringen: Skogsarbete upplevs som allt mindre attraktivt. Kraven på produktion och kvalitet, skonsamhet och hänsyn är höga, samtidigt som arbetsdagarna är långa och tempot högt i en arbetsmiljö präglad av kvalificerat beslutsfattande i ensamhet. Få entreprenörer når en god lönsamhet, naturbruksgymnasierna har allt färre sökanden, många entreprenörer vittnar om svårigheter att rekrytera och behålla kompetent personal.

Entreprenöriseringen har medfört en risk för nya hinder för en effektiv kommunikation i avverkningskedjan. För att undvika misstag och ineffektivitet, för att behålla samhällets förtroende för näringen och för att fortsatt vara konkurrenskraftiga behöver vi pröva nya metoder.

Från annan branschöverskridande forskning vet vi att *strukturerad återkoppling* är ett effektivt sätt att göra en chef till en skickligare ledare, medarbetarna mer effektiva och ansvarstagande, samt, framförallt, produkten/tjänsten bättre.

Återkoppling handlar här inte om beröm eller kritik enkelriktat från en chef eller uppdragsgivare, utan om en metod för en gemensam analys av resultatet och lärdomar kring hur vi förbättrar kvaliteten i utfört arbete. Ur en väl inarbetad, strukturerad återkoppling, växer en lärande organisation.

Norra Skogsägarna och Holmen Skog arbetar sedan en tid metodiskt med dialog och samspel i gränssnittet entreprenör-tjänsteman. De har med stöd av Skogforsk



FOTO: Thomas Adolfsen/SKOGEN/Id

genomfört utbildningsinsatser för fälttjänstemän, entreprenörer och förare. Syftet är att väcka medvetenhet om den utvecklingspotential som ligger i att fördjupa relationen med varandra.

Övningar i utvärdering och återkoppling har varit en viktig del i dessa utbildningar. Stor tonvikt läggs vid att träna förmågan att leva sig in i den andres verklighet och att stötta den gemensamma verksamheten. Ansvar för att utvärdera skogsbruksåtgärden tas av utföraren: I stället för att invänta ett omdöme från beställaren, tar entreprenören initiativet i utvärderingen av maskinlagets arbete. Tjänstemannen å sin sida redovisar sin egenanalys av sina levererade förutsättningar.



ÖKA VINSTEN MED DIALOG OCH SAMSPEL

En entreprenörsröst från ett utbildningstillfälle: ”Att bli tillfrågad om min syn på mitt eget arbetsresultat och mina förutsättningar att utföra beställningen – det var något helt nytt, inspirerande!”

Vägen mot målet - effektivitet och lönsamhet i verksamheten - går här via tillit i relationer, tydliga uppdrag,

väldefinierade roller och mandat, engagemang och stolthet i yrkesrollen, ökat ansvarstagande i individuella åtaganden, samt en förmåga att ge varandra konstruktiv återkoppling på utfört arbete. I en effektiv lärande organisation kommer arbetsglädje, förstärkt teamkänsla och respekt för varandra, på köpet.

Bodel Norrby
070-345 55 22
bodel.norrby@skogforsk.se

