



NY SOM CHEF - STEG 2

Fördjupa
förmågorna
som chef -
nyttja hela din
kapacitet

UTVECKLING INOM OMRÅDENA:

- Chefsrollen och dess utveckling
- Processsynsättet i ledarrollen
- 8 ledningsprinciper för gott resultat
- Att jobba optimalt med feedback
- Att hantera olika typer av samtal
- Beslutsfattande och delegering
- Coachande och kommunikativt ledarskap

PÅBYGGNADSUTBILDNING FÖR NYA CHEFER

Utbildningen är en påbyggnad på grundutbildningen *Ny som chef* och vänder sig till dig som vill få ännu fler verktyg att använda i ditt ledarskap.

Den riktar sig också till dig som har arbetat en kortare tid som chef och som kan grunderna i ledarskap men vill hitta områden som kan förstärkas och förbättras.

“

FLER BORDE GÅ DENNA KURS

*“Väsentliga saker togs upp som man har mycket bra användning utav. Ibland går det fortare och ibland stannar man upp och diskuterar mera. Han kan sin sak och är skarp och förberedd.
Fler borde gå denna kurs.”*

Susanne Abrandt, supportchef, TreCe AB



TIPS PÅ UTBILDNINGAR

Chefens samtal

Få praktisk kunskap i hur du genomför både medarbetarsamtal och svåra samtal med din personal.

Certifierad ledare

För dig som arbetat en tid som ledare. Du får verktyg för att nyttja hela din ledarkapacitet samt en handlingsplan för ditt framtida ledarskap.

Kommunikation för ledare

Lär dig att kommunicera både övertygande och balanserat i olika ledarskapssituationer.

Vill ni ha utbildning hos er?

Vi kan komma till er och hålla utbildning i ledarskap, service, AI, kundbemötande mm. Mejla till info@hjartum.se för en kostnadsfri offert.



UTBILDNINGENS MÅL

Målet med utbildningen är att vidareutveckla dig som chef och föra in fler dimensioner i ledarskapet.

Du ska bli få kunskap om:

- Processsynsättet - ett effektivt arbetssätt för chefen
- 8 ledningsprinciper - en väl beprövad ledningsmetod
- Utveckla din feedback - viktigt för att stödja och styra
- Motivationsfaktorer - anpassning till olika individer
- Coaching - vägled medarbetarna på rätt sätt
- Fördjupning i kommunikation

MÅLGRUPP

Utbildningen vänder sig till dig som har gått grundutbildningen *Ny som chef* eller motsvarande utbildning.

Du vill nu gå vidare i din utveckling som chef och ledare och få ytterligare verktyg att använda i ditt ledarskap.

Kanske har du samlat på dig frågor när du praktiserat ledarskapet eller stött på hinder i din utveckling. Här har du chansen att få svar och hålla vägen mot fortsatt utveckling öppen.

Utbildningen passar även dig som arbetat en tid som chef, men inte gått någon utbildning i ledarskap tidigare, och som har behov av att få både teori och praktik att falla på plats.

EFTER UTBILDNINGEN KAN DU

Efter dessa 2 dagar har du fått kunskap om hur framtidens ledarskapstrender ser ut och du har lärt dig metoder för att säkerställa ett effektivt arbetssätt.

Genom de 8 ledningsprinciperna har du fått en metod för att analysera hur väl du leder - ett riktigt konkret utvecklingsverktyg.

Du har fördjupat dina kunskaper i hur du kan utveckla individen såväl som gruppen du leder och du har fått tillgång till modeller för att skapa tydlighet och trygghet i organisationen.

Du har fått insikter i hur ska göra för att sikta rätt i ditt ledarskap och nyttja hela din potential.

För dig som vill:

- ✓ **nyttja hela din ledarpotential**
- ✓ **arbeta optimalt med feedback**
- ✓ **utveckla ditt coachande ledarskap**
- ✓ **fördjupa kunskaperna i kommunikation**

UTBILDNINGSLEDARE

Martin Hallengren

Martin är en mycket närvarande och engagerad föreläsare, utbildare och ledarskapskonsult. Han är expert på ledarskap och har förmågan att locka fram de bästa egenskaperna hos både ledare och medarbetare.

Som person är Martin öppen, handlingskraftig och beslutsam och som kursdeltagare märker du att det är lätt att smittas av hans sätt att övertyga, påverka och förändra.

Med hjälp av fakta och logik skapar han motivation till lärande och han förmedlar kunskap som är lätt att ta till sig och förstå.



PROGRAM - NY SOM CHEF STEG 2

DAG 1

DAG 2

09.15 REGISTRERING MED KAFFE OCH SMÖRGÅS

09.30 CHEFSROLLEN UNDER UTVECKLING

- Nya trender – vad bör jag ta till mig och varför?
- Ny forskning kring pådrivande och motverkande krafter för ledarskap

PROCESSYNSÄTTET I LEDARROLLEN

- Processynsättet som effektiv ledarstil
- Vad krävs för att få maximal effektivitet i alla processer?
- Ledningsprocessen, kärn- och stödprocesserna

12.30 LUNCH

13.30 8 LEDNINGSPRINCIPER FÖR GOTT RESULTAT OCH STIMULERANDE ARBETSKLIMAT

- En metod för hur du kan analysera hur väl du leder enligt 8 framgångsrika ledningsprinciper
- Ett konkret utvecklingsverktyg som vi arbetar med under kursen

ATT JOBBA OPTIMALT MED FEEDBACK

- Förståelse för hur jag som chef utövar bra feedback till medarbetarna som ökar tydligheten
- Att styra verksamheten med rätt feedback som stödjer medarbetarna

16.30 DAG 1 ÄR AVSLUTAD

09.00 ATT HANTERA OLIKA TYPER AV SAMTAL

- Hur hanterar jag de svåra samtalen med olika personligheter?
- Konsekvenser av att genomföra samtal bra alternativt mindre bra

BESLUTSFATTANDE OCH DELEGERING

- Hur skapar jag effektiva beslutsprocesser i min grupp?

MOTIVATIONSFAKTORER

- Vad motiverar olika individer?
- Hur kan jag använda olika motivationsfaktorer som ledningsverktyg?
- Lär dig att förstå mekanismerna bakom de olika motivationsfaktorerna

12.00 LUNCH

13.00 COACHANDE LEDARSKAP

- Hur agerar jag som coachande chef/ledare?
- Skillnaden mellan mentorskap och coaching
- Hur sätter man personliga och effektiva individuella mål för sina medarbetare?

DET KOMMUNIKATIVA LEDARSKAPET

- Att agera som nätverkande chef/ledare
- Det kommunikativa ledarskapet är en ledarskapsmetod som skapar tydlighet och trygghet i organisationen
- En metod som på riktigt får processer och rutiner att fungera

16.00 UTBILDNINGEN ÄR AVSLUTAD

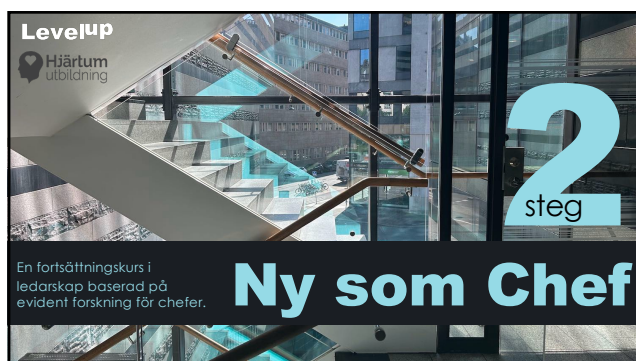


MYCKET BRA OCH LÄRORIK

“Mycket bra och lärorik. Bra med riktiga händelser och hur man löser dessa på bästa sätt. Föreläsaren mycket närvarande, trovärdig och entusiastisk!”

Emma Johnsson, ansvarig Marknadssupport, Svenska Foder





1



2



3



DINAFÖRVÄNTNINGAR

Vad vill ni ha ut av de här dagarna?



LevelUp

4



MINAFÖRVÄNTNINGAR

Att ni medvetet reflekterar över ert beteende som chef och ledare.

Att ni är nyfikna och hungriga på ledarskap samt ställer många frågor.

LevelUp

5



INNEHÅLL

- Inledning – med samtal om ledarskap
- 7 viktiga principer som stödjer tillit
- Vikten av tydlighet
- Feedback
- Att ingå i en Ledningsgrupp
- Leda förändring effektivt och med psykologisk trygghet
- Medarbetarskap
- Friskfaktorer på arbetsplatsen

LevelUp

6



7



8



9



LEDNINGSPRINCIPER

Definition av tillitsbaserad styrning och ledning

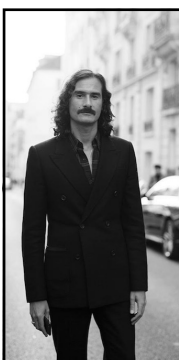
Styrning, kultur och arbetssätt med fokus på verksamhetens syfte och kundernas behov.

Varje beslutsnivå ska aktivt fokusera på att stimulera samverkan och helhetsperspektiv.

Chefer och ledare ska bygga tillitsfulla relationer och säkerställa att medarbetarna kan, vill och vågar ta initiativ för att uppfylla verksamhetens syfte.

LevelUP

10



LEDNINGSPRINCIPER

Definition av tillitsbaserad styrning och ledning

Definitionen betonar att tillit inte enbart är en fråga om mjuka värden, som organisationskultur och ledarskap.

Det är lika mycket en fråga om hur man styr, utvärderar och organiserar verksamheten.

Vikten av att göra sig tillitsvärdig, genom att säkerställa att man kan, vill och vågar hjälpa mottagaren är en mycket viktig del i det tillitsbaserade förhållningssättet.

LevelUP

11



TILLITSBASERAT

Sju vägledande ledningsprinciper

För att uppnå önskad effekt och kvalitet i det tillitsbaserade sättet att styra och leda en verksamhet finns det sju vägledande principer.

Dessa principer ska genomsyra den verksamhet som styrs utifrån ett tillitsbaserat perspektiv.

LevelUP

12

1
:a

TILLITSBASERAT

Tillit

Sträva efter att som utgångspunkt välja att lita på dem du samarbetar med.

Att alla har positiva förväntningar på de man samarbetar med.

Att man litar på sina interna leverantörer.

LevelUp

13

2
:a

TILLITSBASERAT

Kund- och mottagarfokus

Sätt kundens/mottagarens upplevelse samt kunskap i fokus och försök förstå vad som värdesätts.

Ha dialog med din kund och utveckla din empatiska förmåga i syfte att förstå kunden på riktigt.

LevelUp

14

3
:e

TILLITSBASERAT

Helhetssyn

Uppmuntra alla i styrkedjan att aktivt och gemensamt ta ansvar för helheten.

Det innebär att ledarskapet vävs samman med medarbetarskapet till ett slags medledarskap.

Premiera samverkan över gränserna i organisationen.

Leverera in i ditt team så att teamet levererar en helhet ut till kunden.

LevelUp

15

4

:e

TILLITSBASERAT

Handlingsutrymme

Delegera befogenheter och mandat och uppmuntra medbestämmande.

Utkräv att ledare och medarbetare tänker ut vad som ska göras.

Vädja till medarbetarnas kompetens och vilja att förstå uppdragets syfte.

Som chef förklarar du syftet.

LevelUp

16

5

:e

TILLITSBASERAT

Stöd

Leverera ett verksamhetsnära stöd i syfte att förse teamet med rätt yttre förutsättningar.

Säkerställ att stödet medför att uppdraget utförs med rätt kvalitet och med rätt lönsamhet för helheten.

Ställ krav på att alla stödjer den psykologiska tryggheten i teamet och hela den kontext ni verkar i.

LevelUp

17

6

:e

TILLITSBASERAT

Kunskap

Premiera kunskapsutveckling, ständigt lärande i alla team och teamen emellan.

Undvik gissningar och pseudovetenskap. Ha utarbetade metoder för att kunskapen är baserad på vetenskap och utvärdera erfarenhet.

Låt alla använda sin kunskap och stimulera spridning av kunskap.

LevelUp

18

7.
:e

TILLITSBASERAT

Öppenhet

Sträva efter öppenhet genom att dela information tidigt, redan när den föds. Var inte rädd för att berätta saker innan de är färdigtänkta. Det är öppenhet på riktigt.

Välkomna ifrågasättande och oliktankande. Kritik är bra!

Ge näring till att flera perspektiv vägs in i beslut och utveckling.

LevelUp

19



TILLITSBASERAT

Viktiga aspekter med en tillitsbaserad styrning och ledning

Det är en motreaktion mot en styrform som har lett till ökad detaljstyrning och ledning i sk silos.

Där riktningen sätts uppifrån och ned och som leder till att medarbetare, team projektgrupper får minskat handlingsutrymme för att leverera kvalitet i sina uppdrag till kunderna och mottagarna.

LevelUp

20



TILLITSBASERAT

Viktiga aspekter med en tillitsbaserad styrning och ledning

Detta motverkas genom att styrning och ledning utgår ifrån kvalitet i leveranserna till kunder och mottagare.

En styrmodell som gynnar medarbetarnas autonomi där kompetenser används tillsammans med andra i ett team eller annan konstellation som stimulerar samverkan.

LevelUp

21



TILLITSBASERAT

Viktiga aspekter med en tillitsbaserad styrning och ledning

Utmaningen ligger i att konkretisera tillitsbaserad styrning och ledning till en operativ och begriplig styrmodell.

Den bör tas fram gemensamt i organisationen, där era organisationsstrukturer och värdegrund är representerade.

Det ska bygga en tillitskultur!

22

	Auktoritärt ledarskap	Tillitsbaserat ledarskap	Icke-ledarskap
Förväntningar och mandat	Tydliga, formaliserade, snäva och flexibla.	Tydliga, delvis formaliserade. Breda och ofta delade. Formuleras i dialog.	Otydliga och ej formaliserade.
Syfte med uppföljning	Besträffningar av alla avvikelser.	Lärande och stödjande vid mindre fel. Markering och ansvarstagande vid allvariga fel.	Otydlig, begränsad eller obetydlig uppföljning.
Chefens huvudstrategi	Kräver fullständig lydnad gentemot chefer. Detaljstyrning	Sätter ramor och riktning samt stöder utveckling. Detaljfokus.	Passiv
Kultur	Rädsla och lydnad.	Gemenskap, mening och inre motivation. Psykologisk trygghet	Låg-gå-mentaltet
Chefens legitimitetsgrund	Formell position.	Verksamhetsförståelse.	Fälsamhet gentemot omgivningen. Reaktiv

23

Vi går från det här...

RISK

Kontroll

... till det här!

RISK

Tillit (handlingsutrymme)

Kontroll

Det här innebär INTE:

- vad som helst kan hända
- avsaknad av styrning
- "sunt förnuft"

Det innebär:

- professionellt omdöme
- ledarskap (tydliga ramor)
- värdegemenskap
- uppföljning med lärandefokus

Kulturförändring!

24



DISKUSSIONSPUNKT

Hur kan ni utveckla ert ledarskap och leda enligt dessa principer kring tillit

1. Vad krävs av dig som chef
2. Vad krävs av medarbetarna



Levelup

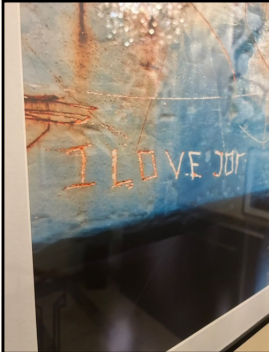
25

TYDLIGHET

Väldigt få medarbetare uttrycker att de har problem med att saker är för tydliga



26



TYDLIGHET

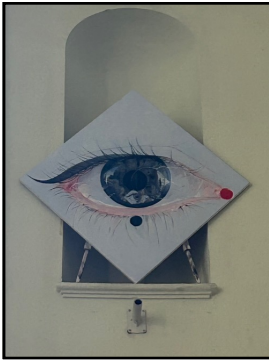
Vikten av tydlighet

När ett uppdrag är tydligt i vad som ska uppnås, hur saker ska göras, vilka är involverade och när ska det vara klart.

Då blir arbetet effektivt.

Levelup

27



TYDLIGHET

Vanligt ledarskap i vårt land

Det finns en övertro på att alla ska tänka ut saker helt själva.

Det finns en rädsla för att var för instruerande som chef.

Detta leder till stress, osäkerhet och tydlighet.

LevelUp

28



TYDLIGHET

Effekten av otydlighet

Medarbetarna får lägga tid på att hitta svar och information.

Chefer får lägga tid på att svara på en stor mängd frågor pga otydlighet för medarbetarna.

Det försvaras inte helt sällan med att "det är ju det en chef ska stödja med, att svara på frågor som engagerade medarbetare ställer"

LevelUp

29



TYDLIGHET

Många chefer lägger sin tid på fel saker men det uppfattar det som att de gör ett bra jobb!

LevelUp

30

GOTTLEDARSKAP

Tre saker som är helt nödvändiga för ett gott ledarskap och att verksamheten fungerar.

Vi börjar med att skapa **tydlighet** för ett uppdrag som vi sedan **följer upp** där medarbetaren och ledaren samtalar om hur saker och ting går, behövs det något mer för att uppdraget ska löpa på.

När vi är klara **återkopplar** ledare och medarbetare tillsammans för att se vad som gick bra och vad som inte gick så bra.

Tydlighet ➡ genomförande ➡ reflektion blir då lärande

LevelUP

31

Samspelet mellan tydlighet, uppföljning och återkoppling

Aspekt	Tydlighet	Uppföljning	Återkoppling
Syfte	Skapa förståelse för uppdragets innehåll och mål tillsammans med utförare	Säkerställa att uppgiften genomförs enligt instruktion	Påverka framtida beteenden genom reflektion och riktning
Fokus	Vad, varför, hur, när, var, och vem	Vad som faktiskt görs (observerbart beteende)	Hur det gjorda kommuniceras och påverkas
Grund	Instruktion, samtycke och förtroende	Närvaro och observation av genomförande	Kommunikation baserad på det som har följts upp
Tidpunkt	Innan uppgiften påbörjas	Under uppgiften/uppdraget	Direkt efter uppföljning – så nära händelsen som möjligt
Effekt	Minskar osäkerhet och frustration, ökar trygghet och riktning	Skapar ansvarstagande och fokus på handling. Undanröjer hinder och säkerställer förutsättningar	Stärker lärande, motivation och kvalitet i framtida prestation
Verktyg	De sex instruktionsvärdena: Vad, varför, hur, när, var, vem	Observation, dialog, dokumentation, Positiv eller korrigering feedback, beteendefokus	After Action Review (AAR) Vad skulle hända? Vad hände? Varför blev det som det blev? Vad har vi lärt och vad kan vi göra annorlunda?

LevelUP

32

DISKUSSIONSPUNKT

Hur kan du som chef bli **tydligare**, **följa upp** mer effektivt och förbättra genom **återkoppling**

?

LevelUP

33



FEEDBACK

Använda feedback som motivationskraft

34



FEEDBACK

Feedback – en gåva i flera skepnader

Feedback utgår nästan alltid från en prestation. Den kan vara bra, men den kan också vara mindre bra (dålig).

Feedback ges på saker som redan hänt. Feedback blickar bakåt.

LevelUp

35



FEEDBACK

Feedback som en vacker gåva

Feedback kan även ges för ett tillstånd eller ett varande, någons existens.

Värdet av feedbacken landar i en människas inre. Det ger en positiv bekräftelse om den är god.

Den kan även vara förminskande, då blir den tärande för individen.

LevelUp

36



FEEDBACK

Vanlig feedback

för en bra prestation

LevelUp

37



FEEDBACK

Bra feedback

för en bra prestation

LevelUp

38



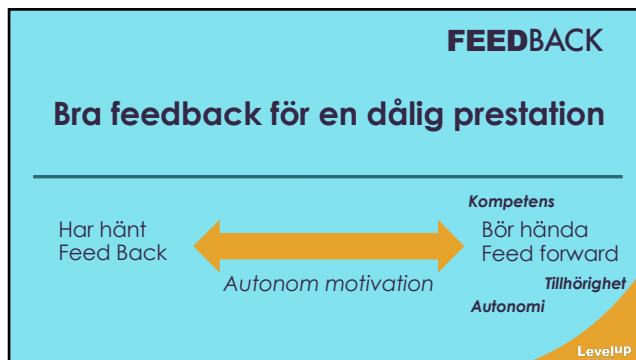
FEEDBACK

Dålig feedback

för en dålig prestation

LevelUp

39



40



DISKUSSIONSPUNKT

Välj ut en bra prestation och en dålig prestation.

Diskutera hur ni ger stärkande och bra feedback:

1. När någon gjort bra ifrån sig
2. När någon underpresterar
3. När någon inte följer det beslutade

LevelUP

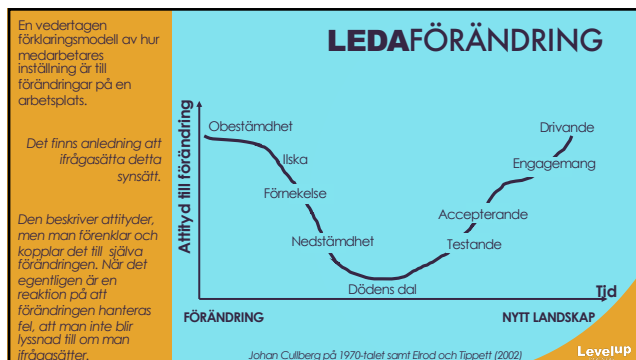
41

FÖRÄNDRINGSLEDARSKAP

Förändringar sker hela tiden, ibland stora men oftast små



42



43



44



45



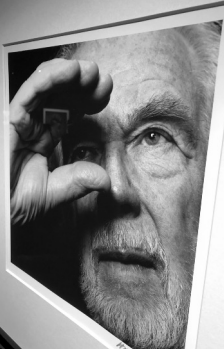
46



47



48



LEDAFÖRÄNDRING

Medarbetarnas synpunkter ska respekteras och ifrågasättande noggrant beaktas, snarare än att mötas med psykologiserande och misstänksamhet.

Ett vanligt misstag är att ledningen låtsas lyssna på synpunkter, men inte reviderar sina planer. Då skapar ledningen en förtroendekris som driver tillfällsbrist.

Det här skapar polarisering i organisationen och föder förändringsmotstånd.

LevelUp

49

Förändring är inte ett projekt eller ens en process. Det är ett tillstånd där de värdeskapande resurserna är motom. Vi kan se det som en del av organisationskulturen.

LEDAFÖRÄNDRING

Hur ska då förändringsledning visualiseras?

REPEAT

- Ifrågasättande fas i syfte att testa det nya. *Alla ska ifrågasätta och kritiskt granska allt. Öppenhet för det kritiska.*
- Teamen formar aktiviteter och planer för implementering av det nya. *Förändra med kvalitet, prova och testa, utvärdera, justera och kvalitetssäkra.*
- Chefer/ledning stödjer de kreativa teamen med relevant information. *Genom involvering med kunder och leverantörer skapas relevant information.*
- Skapa forum som diskuterar förändring. *Bygga kreativa team som diskuterar fram värdeskapande förändringar.*
- Tänkar kring att vi kan bättre. *Medarbetarnas synpunkter kring vad som inte fungerar bra.*

LevelUp

50

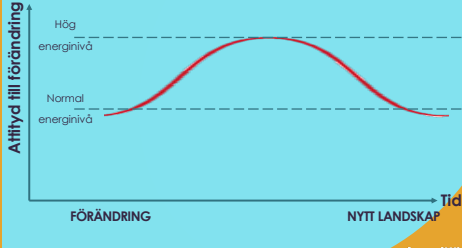
När vi står inför en förändring ökar stressen, det innebär att vi mobiliserar energi för att hantera en förändring.

Med rätt yttre förutsättningar blir detta ett positivt tillstånd som de allra flesta strävar efter.

Här används motivationskrafterna:

- Kompetens
- Tillhörighet
- Autonomi

LEDAFÖRÄNDRING



LevelUp

51



DISKUSSIONSPUNKT

Välj ut ett förändringscase (*stort eller litet*) som ni står inför och diskutera hur ni ska förbereda er och medarbetarna och starta upp det på ett bra och rätt sätt.

Levelup

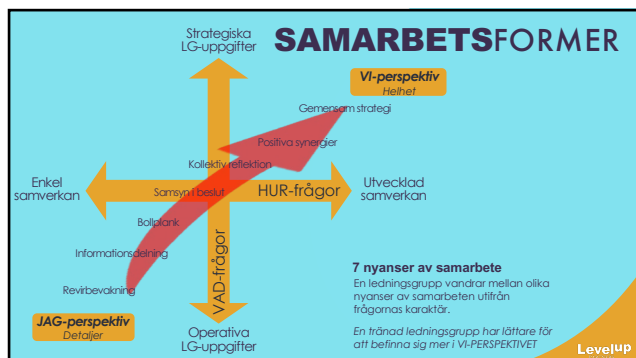
52

LEDNINGSGRUPPEN

Att ingå i en ledningsgrupp, vad innebär det?



53



54



LEDNINGSGRUPPEN

Att ingå i en ledningsgrupp innebär inte bara att ha en hög position inom en organisation, utan också att kontinuerligt arbeta med att bidra till organisationens framgång och utveckling.

I ledningsgruppen är man inte bara chef för sin grupp/enhet. Här har man en mer strategisk roll och delar ansvaret med övriga i ledningsgruppen.

Här bereds och fattas det beslut och man tar även fram strategier för att uppnå olika saker.

LevelUp

55



LEDNINGSGRUPPEN

Att ingå i en ledningsgrupp innebär att man tar ett aktivt deltagande i en grupp av individer som ansvarar för att styra och leda en organisation eller ett specifikt projekt.

Forskning inom ledarskap och organisationsstyrning ger insikter i vad detta innebär i följande sju fått:

LevelUp

56



LEDNINGSGRUPPEN

Beslutsfattande:

Ledningsgruppens medlemmar måste kunna fatta välgrundade beslut som är baserade på data, forskning och allt som fångas upp i ledningsprocessen från alla värdeskapande resurser.

Det innebär att analysera information, våga olika alternativ mot varandra och göra val som gynnar organisationen ur ett helhetsperspektiv.

LevelUp

57



LEDNINGSGRUPPEN

Strategisk Planering:

En viktig del av att ingå i en ledningsgrupp är att bidra till organisationens strategiska planering.

Detta kan innebära att sätta mål, definiera riktningen och uppdraget tydligt, och jobba fram handlingsplaner för att uppnå dessa.

Riktningen pekas ut av ledningen och uppdraget styrs av vad mottagaren behöver eller vill ha.

Handlingsplanerna tas fram i samråd med medarbetarna.

LevelUp

58



LEDNINGSGRUPPEN

Kommunikation:

Effektiv kommunikation är avgörande i en ledningsgrupp.

Medlemmarna måste kunna kommunicera sina idéer, lyssna på andra, och framföra information på ett sätt som är lättförståeligt för alla inblandade parter. Balans mellan tydlighet och information.

Här gäller principerna för "Fantastiska Team" där kulturen bygger på **Kindness & Trust**.

LevelUp

59



LEDNINGSGRUPPEN

Teamdynamik och Ledarskap:

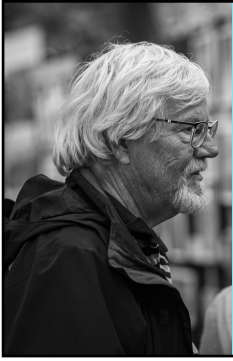
Dynamiken inom en ledningsgrupp och ledarskapsstilar spelar en stor roll för gruppens effektivitet. Det bör finnas en tydlig kultur i ledningsgruppen, som sedan sipprar ut i hela organisationen.

Det är viktigt att förstå och hantera gruppdynamik samt att praktisera ett ledarskap som främjar samarbete och engagemang.

I en ledningsgrupp ska det kunna hetta till lite i diskussionerna. Men aldrig på ett sätt där någon får en statusänkning. Alla former av härskartekniker omöjliggör bra ledningsarbete.

LevelUp

60



LEDNINGSGRUPPEN

Förändringshantering:

Ledningsgrupper står ofta inför utmaningen att hantera och leda förändring.

Det kräver en förståelse för hur förändring påverkar människor och organisationer, samt förmågan att leda genom osäkerhet och motstånd. Här skapar ledare visshet.

Att tänka på är att ta ansvar för förändringsprocessen i själva ledningsgruppen när så krävs.

Levelup

61



LEDNINGSGRUPPEN

Etik och Ansvarstagande:

Vikten av etik och ansvarstagande i ledningen.

Detta innefattar att fatta etiska beslut, vara ansvarig för sina handlingar, och leda med integritet.

Ledares beteenden ska vara i linje med det som kommuniceras ut. Att ledare agerar genuint.

Levelup

62



LEDNINGSGRUPPEN

Ständig Lärande:

Ledningsgruppens medlemmar måste vara öppna för ständigt lärande och utveckling, både personligen och professionellt, för att hålla sig uppdaterade med nya rön inom ledarskap och metoder.

I lärandet ingår att ha utblick och vidga sina perspektiv. Inte bara inom ramen för sin chefsroll, utan verkligen nyfiken på in olika saker och försöka koppla det till sitt chefsuppdrag.

Levelup

63



DISKUSSIONSPUNKT

1. Vilka utmaningar ser ni med att ingå i en ledningsgrupp
2. Vad behöver du själv bli bättre på som medlem i ledningsgruppen



LevelUp

64



Samtal om

MEDARBETARSKAP

LevelUp

65



MEDARBETARSKAP

- **Pålitlighet**
 - Hur uppfyller alla det förväntade?
- **Adaptivitet**
 - Vilka förmågor behöver vi utveckla för att hela tiden anpassa oss till nya yttre förutsättningar?
- **Proaktivitet**
 - Vilka förmågor behöver vi utveckla för att åstadkomma nödvändiga förändringar?

LevelUp

66



MEDARBETARSKAP

Att bygga ett bra medarbetarskap är oerhört framgångsrikt för verksamheter.

Det innebär att man tränar medarbetarnas förmågor i att förstå hur arbetsuppgifter ska utföras.

Det innebär också att man som medarbetare förstår hur viktig varje individs beteende är för det resultat som en grupp kan skapa.

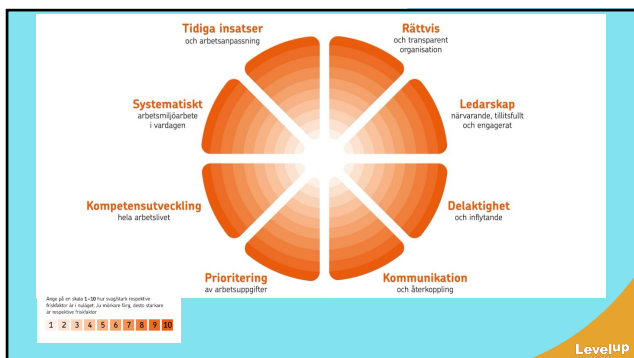
Som ledare ska du kravställa medarbetarna på att utveckla medarbetarskapet – inte bara kravställa det de ska prestera.

LevelUp

67



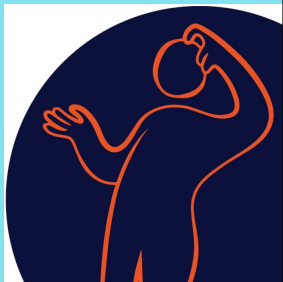
68



69

Frågeställningar och uppgift

- Ge exempel på konkreta handlingar och aktiviteter som du gör idag för att leva upp till denna friskfaktor.
- Ge exempel på vad som skulle kunna göras för att ytterligare stärka denna friskfaktor.
- Skatta individuellt hur stark/svag respektive friskfaktor är i nuläget i den arbetsmiljö du rör dig i.



70

Rättvis och transparent organisation

Organisationen upplevs som schysst. Resurstilldelningar och beslut är välmotiverade, rättvisa, transparenta och efterlevs i hela organisationen. Roller, ansvar och mandat är tydliga. Det finns en hög grad av tillit mellan organisationens olika nivåer, verksamheter och individer. Värdegrund, policys och rutiner är väl kända, upplevs som relevanta och följs. Det är tydligt vad som gäller.

LevelUp

71

Närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap

Ledare är tillgängliga, tydliggör mål, inspirerar och visar vägen. Ledare är måna om att utveckla relationer och visar tillit genom att ge ansvar, stöd och möjligheter. Chefer och medarbetare i alla led tar ansvar och tydliggör vad de behöver för att göra sina uppgifter och nå uppsatta mål. Alla ser till verksamhetens bästa och driver gemensamt verksamheten framåt.

LevelUp

72

Delaktighet och inflytande

Organisationen skapar förutsättningar för medarbetare att ha inflytande över sin arbetssituation och vara delaktiga i verksamhetsutvecklingen. Rutiner, arbetssätt, mötes- och beslutsstrukturer utformas för att ta vara på medarbetares tankar, åsikter och idéer. Alla kommer till tals och bidrar med olika erfarenheter och perspektiv. Det är tydligt vad man kan påverka och inte.

LevelUP

73

Kommunikation och återkoppling

Samtalsklimatet är öppet och tillåtande uppåt, nedåt och åt sidorna. Det finns fungerande kommunikationsvägar och forum för information och dialog. Alla lyssnar på varandra. Återkoppling ges på beteenden och hur de påverkar verksamhetens resultat. Sakfrågor hanteras utan att det blir personligt.

LevelUP

74

Prioritering av arbetsuppgifter

Det förs regelbundna samtal för att främja balans mellan krav och resurser. Det finns samsyn om vad som är viktigt, bråttom och rätt sak att göra. Medarbetarna upplever att de kommer till sin rätt och är trygga i den prioritering de gör i vardagen. När kraven i arbetet – mer än tillfälligt – överskrider resurserna går chefer i alla led in och prioriterar arbetsuppgifter.

LevelUP

75

Kompetensutveckling hela arbetslivet

Det finns strukturer och strategier för att ta vara på och utveckla den kompetens och erfarenhet som finns inom organisationen. Det sker genom utbildning, byte av arbetsuppgifter/roll inom organisationen eller annan form av kompetensutbyte. Det finns en strävan efter att vara en lärande organisation och medarbetare ges möjlighet att lära av varandra och utvecklas tillsammans i vardagen.

LevelUP

76

Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en del av det dagliga arbetet och verksamhetsutvecklingen. Det är rutin att löpande bedöma risker för ohälsa och olycksfall samt att reflektera över vad som fungerar bra på arbetsplatsen. Åtgärder för att förebygga risker och främja en god arbetsmiljö utförs och följs upp. Verksamheten förbättras ständigt genom dialog och samverkan.

LevelUP

77

Tidiga insatser och arbetsanpassning

Kunskapen om sjukfrånvaromönster och arbetsrelaterade orsaker till sjukfrånvaro är god. Rutiner för kort- och långtidssjukfrånvaro finns, är väl kända och efterlevs. Alla uppmärksammar sin chef om de inte mår bra och chef agerar på tidiga signaler. Arbetsanpassning och andra tidiga insatser sker i dialog med medarbetare och andra aktörer så som företagshälsovård och försäkringskassa.

LevelUP

78



79



ANVÄNDBART

Vad kommer du ta med dig från den här kursen som du faktiskt kommer använda i din chefs/ledarroll

1. ...
2. ...
3. ...

och vad krävs för att det faktiskt ska hända



LevelUp

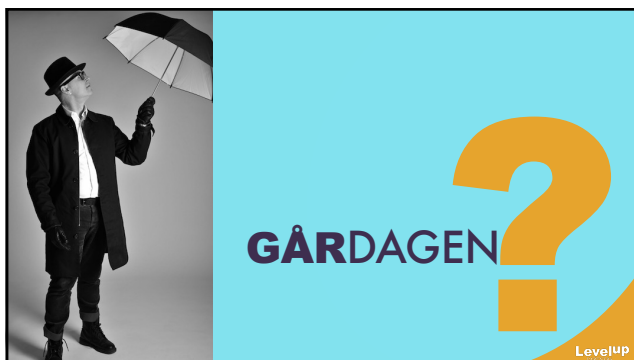
80



Ett råd att bära med sig:

Varje gång du har en möjlighet att stärka en kollegas/medmänniskas värde, så gör det. Ni anar inte hur skön en arbetsplats kan bli om alla tänker så ☺

81



82
