

LEVA och LEDA i ständig förändring

Rektorsverkstad. Tillfälle 3.

Göteborg 28 november 2023

Ylva M Andersson
MAY Strategies

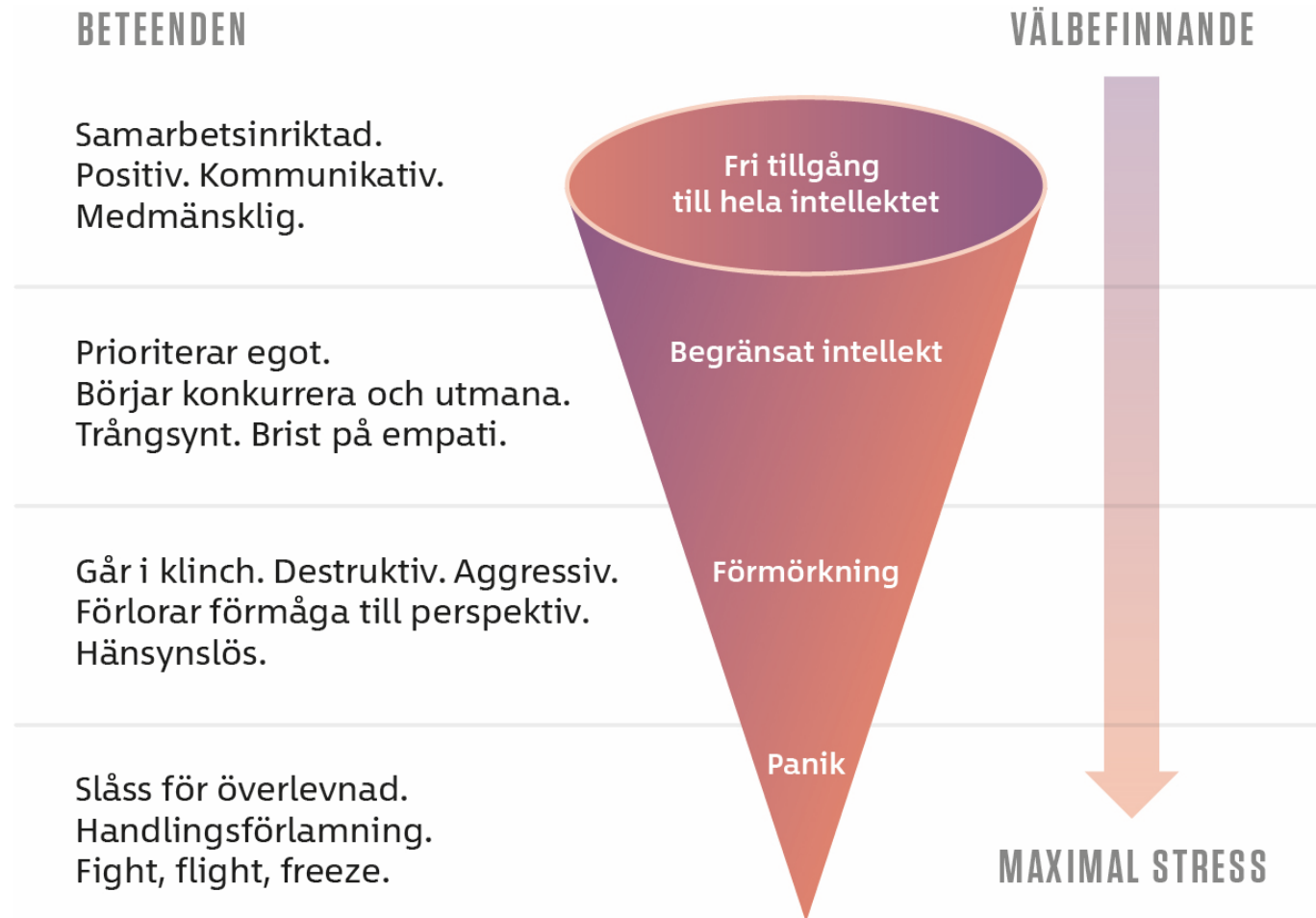
Lyssna!



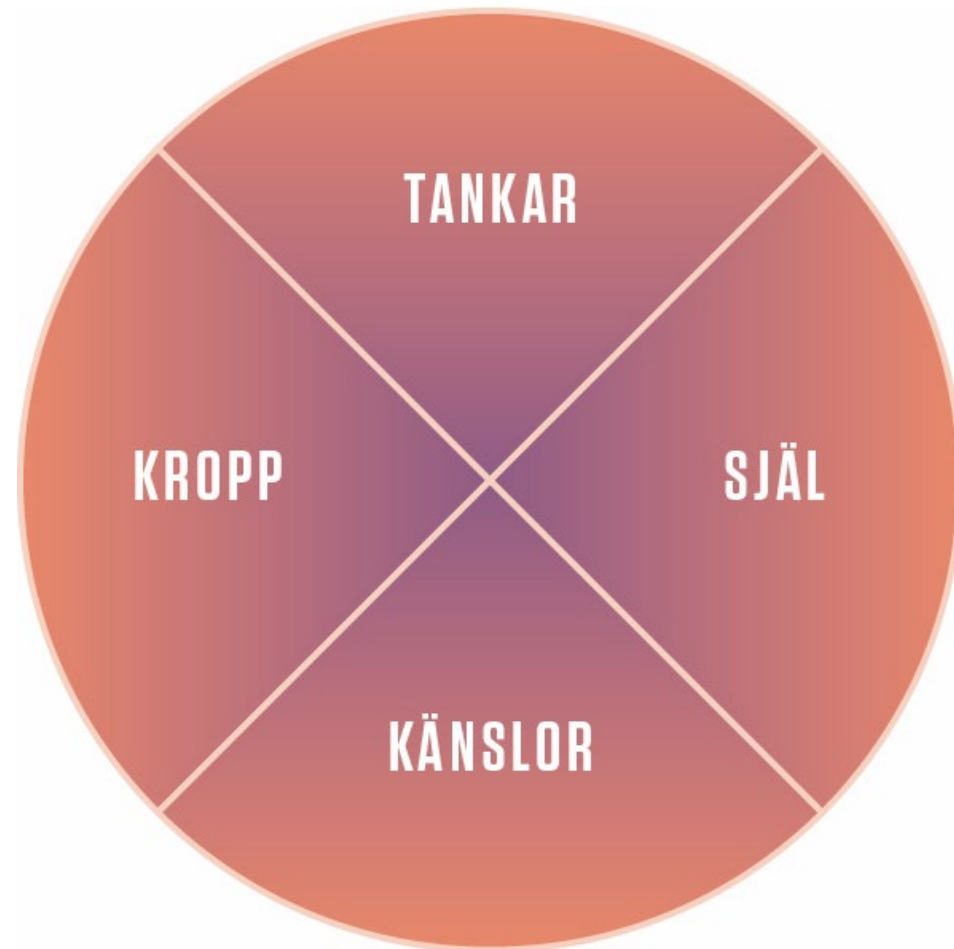
Vad lyssnar vi efter?

- 1) Lyssna aktivt.
- 2) Anteckna om du vill.
- 3) När jag läst färdigt kommer jag att ställa en fråga.

Stresskonen



Människans fyra dimensioner



Egen reflektion

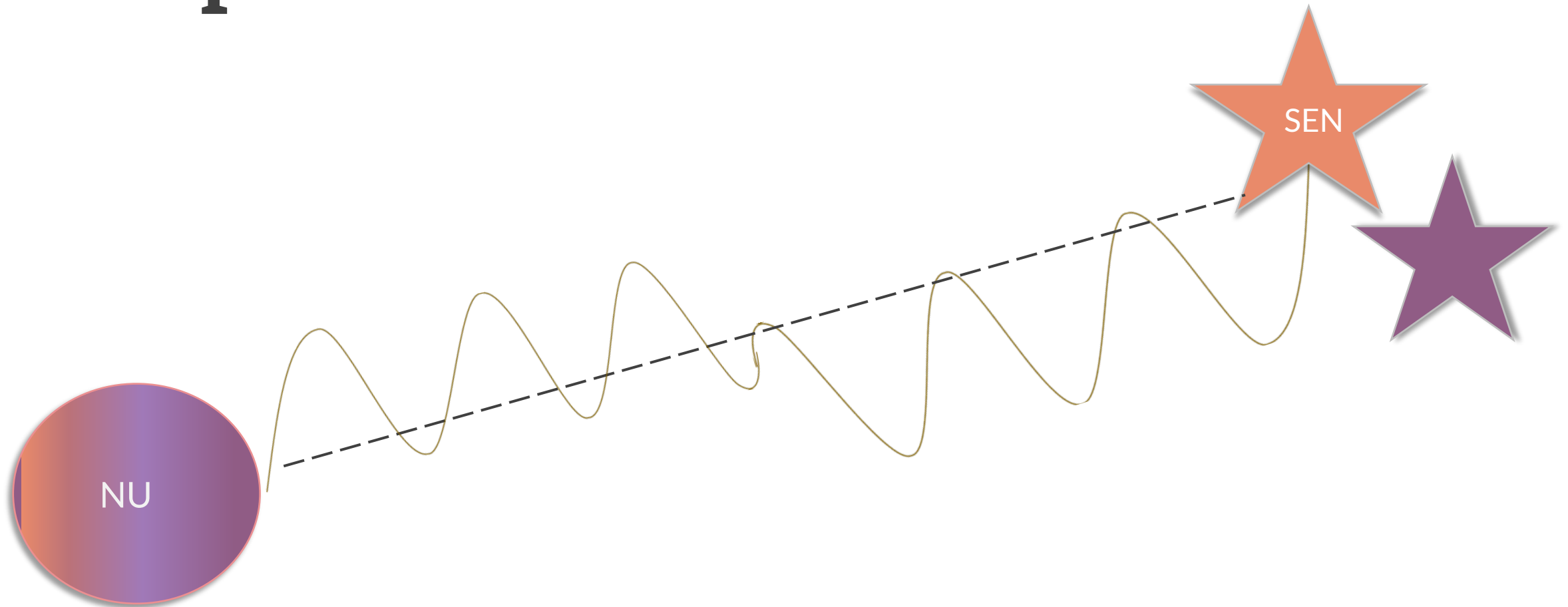


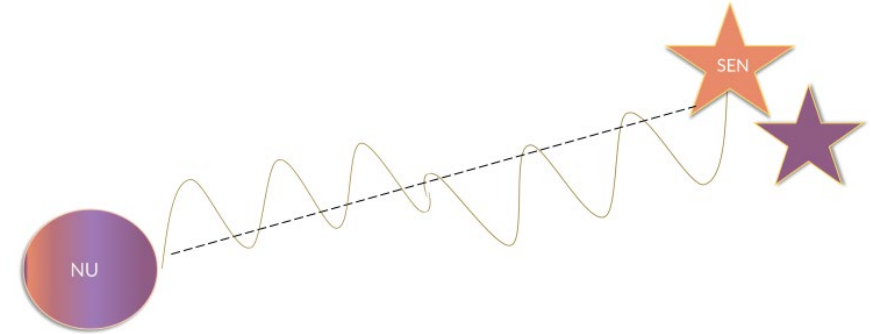
Incheckning

- Var i konen befinner du dig just nu?
- Hur kan du vara så närvarande som möjligt här idag?
- Vad behöver du för att få ut mesta möjliga av den här eftermiddagen?

Två minuter på egen hand. Dela sedan tankar kort i din grupp.

Skapa en attraktiv resrutt





Hur får vi med oss människorna?

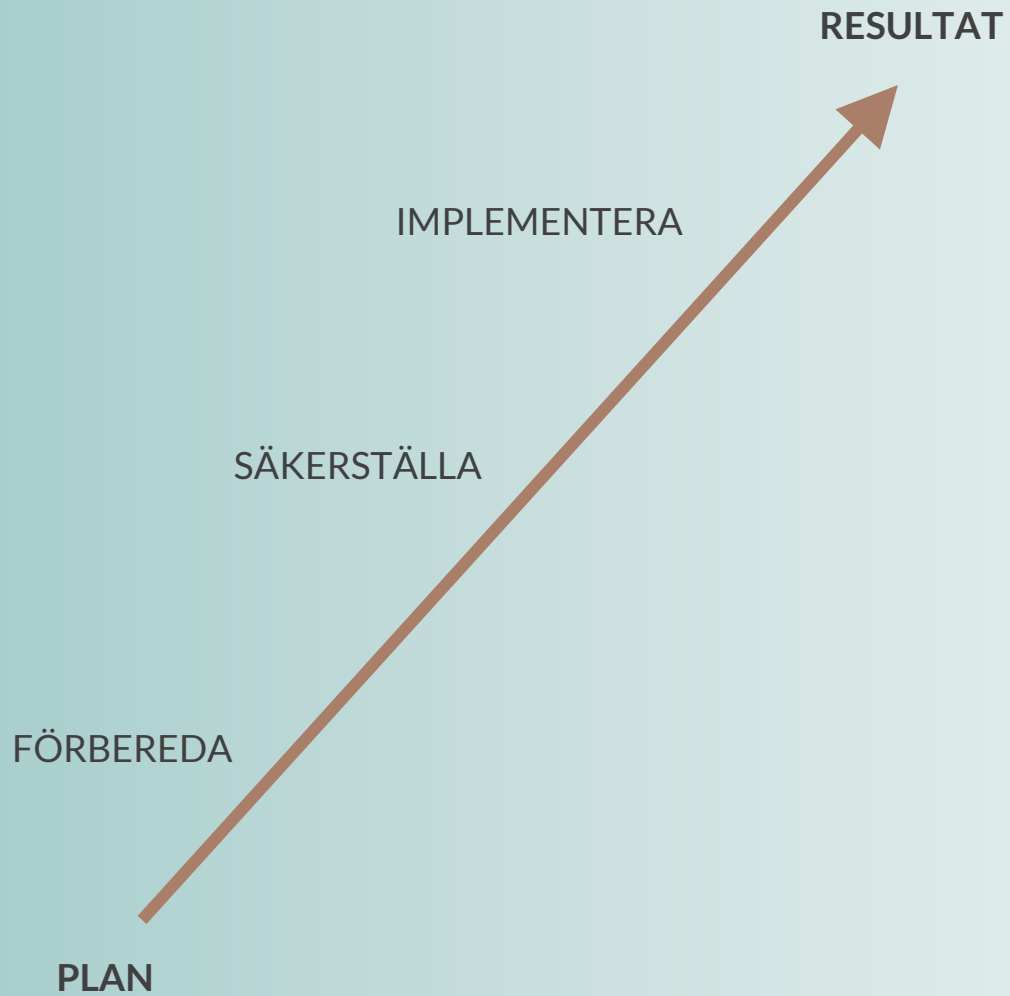
Ha en attraktiv resrutt.

Gör syftet tydligt och klart.

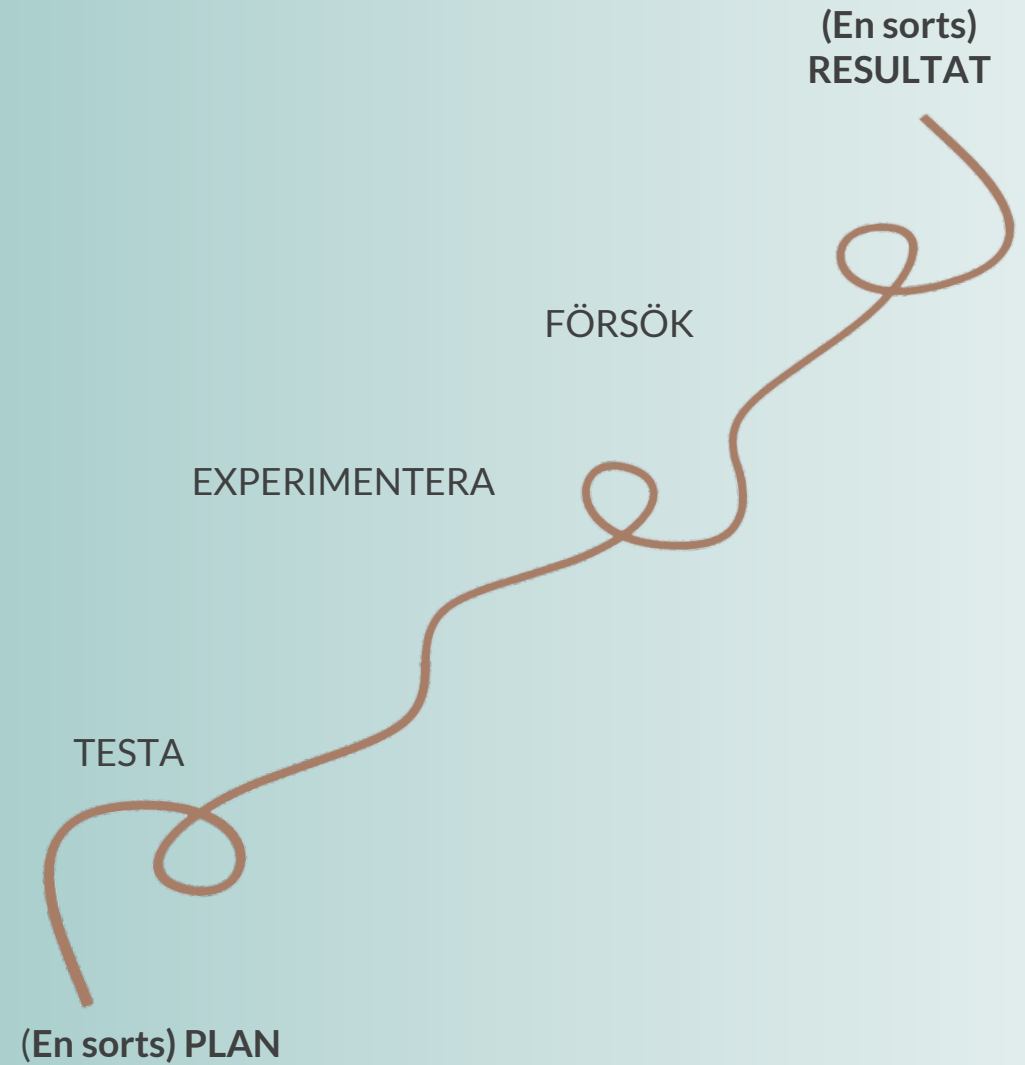
Var medveten om att målet rör sig.

Förändringsresan



Linjär



Ständigt pågående



Förändringsresan



Vart ska vi?
Varför det?
När är vi framme?
Hur vet vi att vi är på rätt väg?
När vet vi att vi är framme?
När får vi glass?

Förändringsresan

1. FÖRSTÅ & BEARBETA

Jag fattar inte.

...och vad händer med mig nu?

Ok, nu förstår jag.
Det kan nog bli bra.

2. PRÖVA & LÄRA

Jag vill vara med.

Jag kan. Det här blir bra för mig.

3. GÖRA & JUSTERA

Jag gör.

Jag är med!

1. Förstå och bearbeta

Jag fattar inte.

Ok, nu förstår jag.
Det kan nog bli bra.

... men vad händer
med mig nu?

Ditt ledarskap:

- Kommunicera. Lyssna.
- Skapa mening och upprepa varför.
- Organisera forum för att hantera känslomässiga reaktioner.
- Coacha i ditt ledarskap.

Mål:

Skapa acceptans och förståelse.
Få alla ombord.

2. Pröva och lära

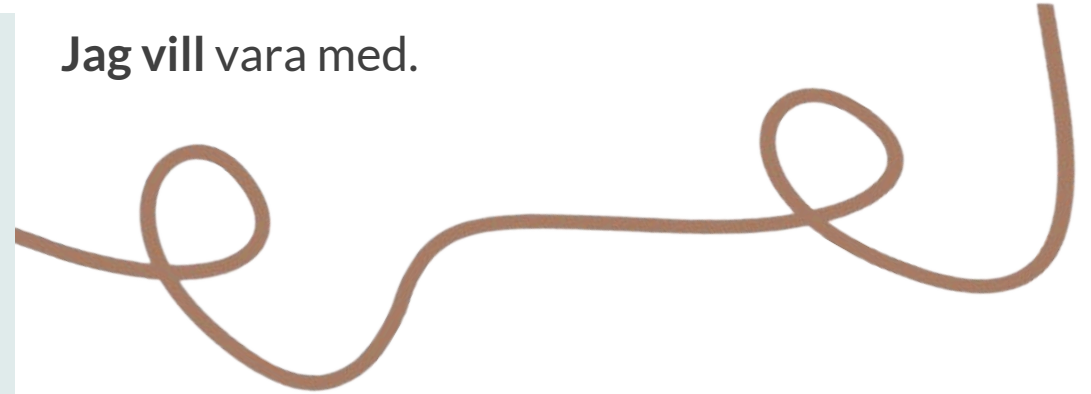
Ditt ledarskap:

- Få medarbetarna att förstå sin roll/uppdrag i det nya.
- Säkerställ kompetens/mindset. Utbilda.
- Skapa ytor för att testa, pröva, experimentera.

Mål:

Utveckla förmågor att hantera det nya.
Strukturellt och kulturellt.

Jag vill vara med.



Jag kan. Det här blir bra för mig..


3. Göra och justera

Ditt ledarskap:

- Håll i!
- Gå från ord till handling. Action.
- Justera. Undanröj hinder.
- Förstärk medarbetarnas initiativ, försök, nya arbetssätt.
- Skapa forum för erfarenhetsutbyte, reflektion och lärande.

Mål:

Uppnå önskad nytta och utveckling. Fortsätta framåt.

Fira framsteg! 

Jag gör.

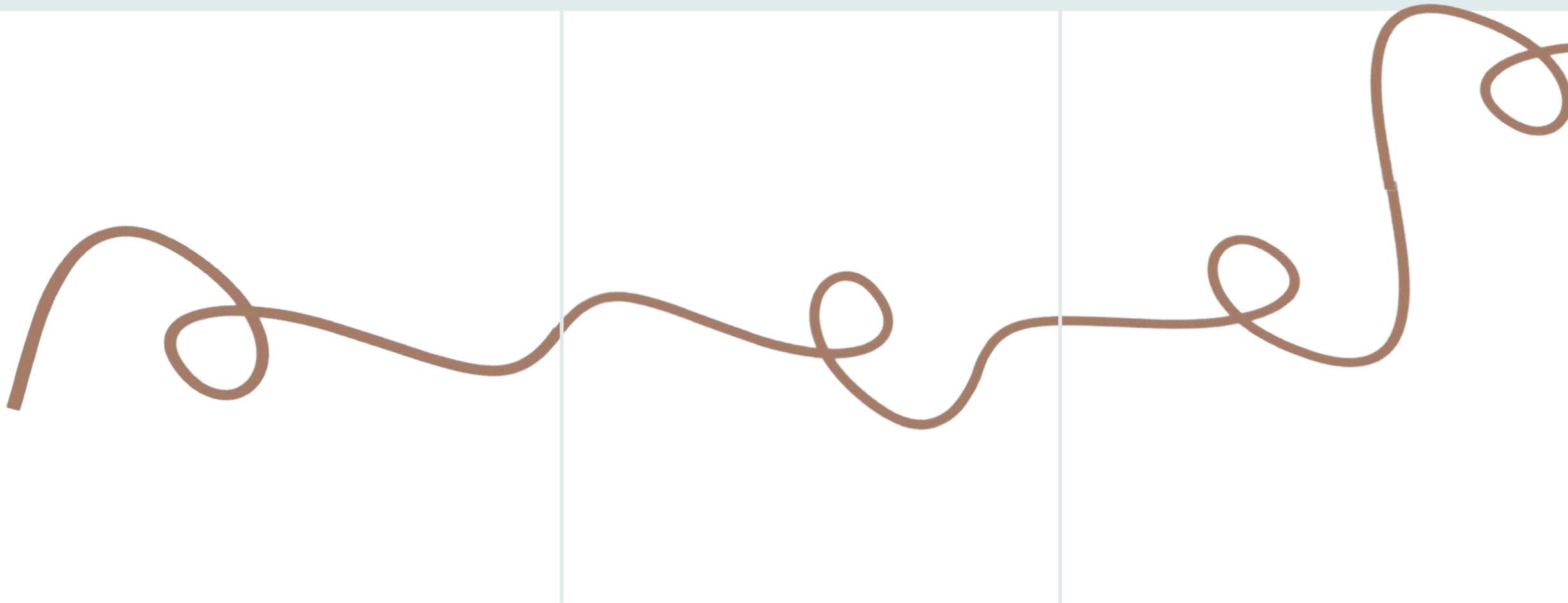
Jag är med!

Förändringsresan

1. FÖRSTÅ & BEARBETA

2. PRÖVA & LÄRA

3. GÖRA & JUSTERA



Förändringens maratonlopp



KOMMUNICERA

HANTERA KÄNSLOR

BYGGA FÖRTROENDE

VARA UTHÅLLIG

Gruppsamtal



Er förändringsresa

- 1) Vad gör ni och er organisation bra för att skapa ett klimat för verklig förändring?
- 2) Vad kan du/ni göra bättre och annorlunda?

Samtala i era team i 10 minuter.

After Action Review (AAR)

1. Vad var målet?
2. Vad blev utfallet?
3. Hur tog vi oss an uppdraget?
4. Vad gjorde vi bra och varför?
5. Vad gjorde vi mindre bra och hur ska vi ändra på det nästa gång?





Pst!

- Se till att alla får lika mycket "airtime."
- Låt var och en prata klart.
- Avbryt inte.
- Lyssna aktivt, var nyfiken och ställ många frågor.
- Problematisera både uppgiften och samarbetet.

Gruppsamtal

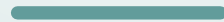


Gör AAR på "Förändringsresan"

1. Vad var målet?
2. Vad blev utfallet?
3. Hur tog vi oss an uppdraget?
4. Vad gjorde vi bra och varför?
5. Vad gjorde vi mindre bra och hur ska vi ändra på det nästa gång?



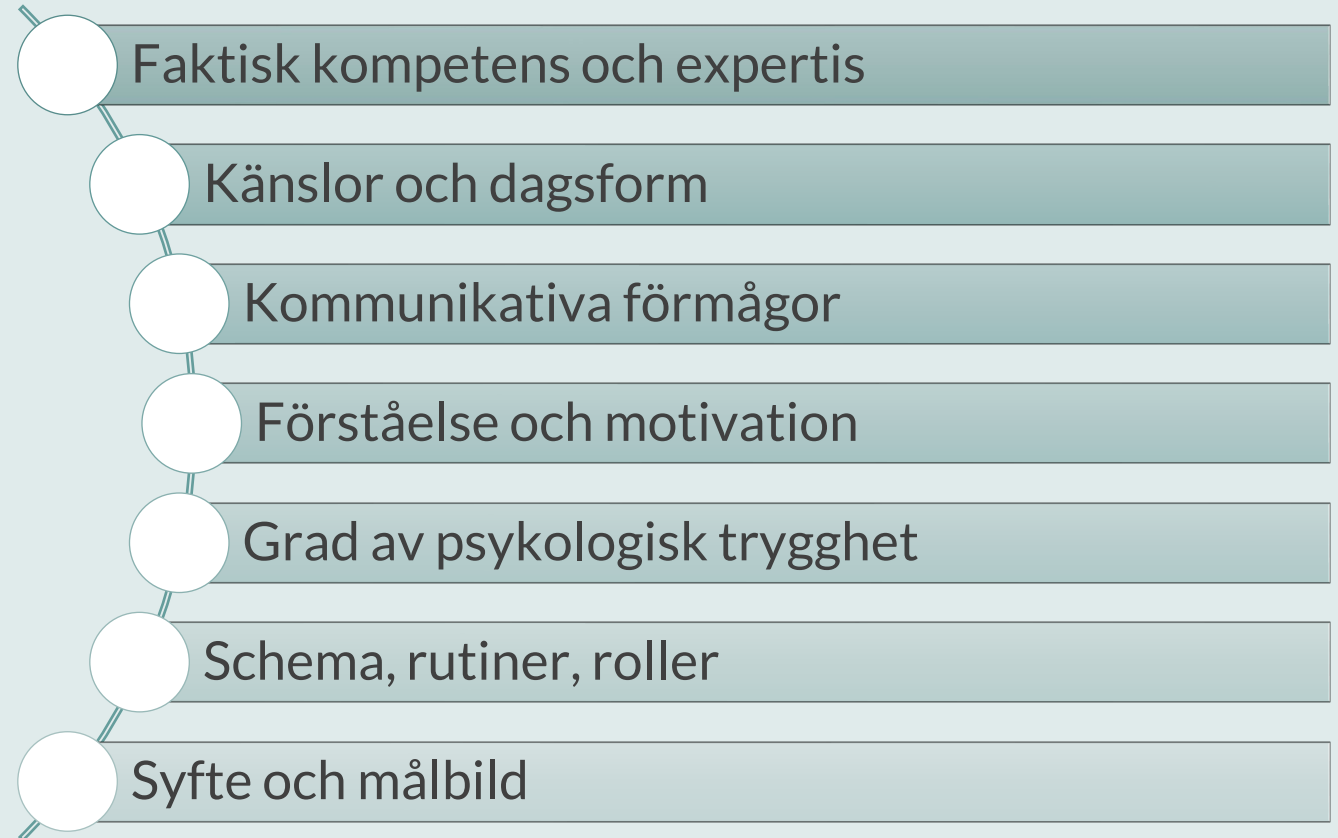
KAFFEPAUS



Kollektiv intelligens

Kollektiv intelligens

Handlar om att
maximera
grupperas **kunskap.**



Ett högpresterande team

RIKTNING

Har en tydlig riktning.
Utmanar sina mål.
Mäter resultat.

INTERAKTION

Hög tillit till varandra.
Kommunicerar öppet
och konstruktivt.
Mentalitet som främjar
samarbete och resultat.

DRIV

Har mod.
Tar beslut.
Hög energi och
motivation.
Självkännedom:
*Hur tänker, känner och
agerar jag?*



Professionalisera samarbetet

- Jag bidrar aktivt med min kunskap.
- Jag söker aktivt kunskap hos andra.
- Vi lyckas **integrera** vår kunskap.
- Vi ökar gruppens kollektiva kunskap.



(Minst) 3 perspektiv

Vad vi ska ägna oss åt.
(Uppgiften)

Hur vi tar oss an uppgiften.
(Relationerna/den sociala processen)

Vårt eget psykologiska tillstånd.
(Självkänedom)



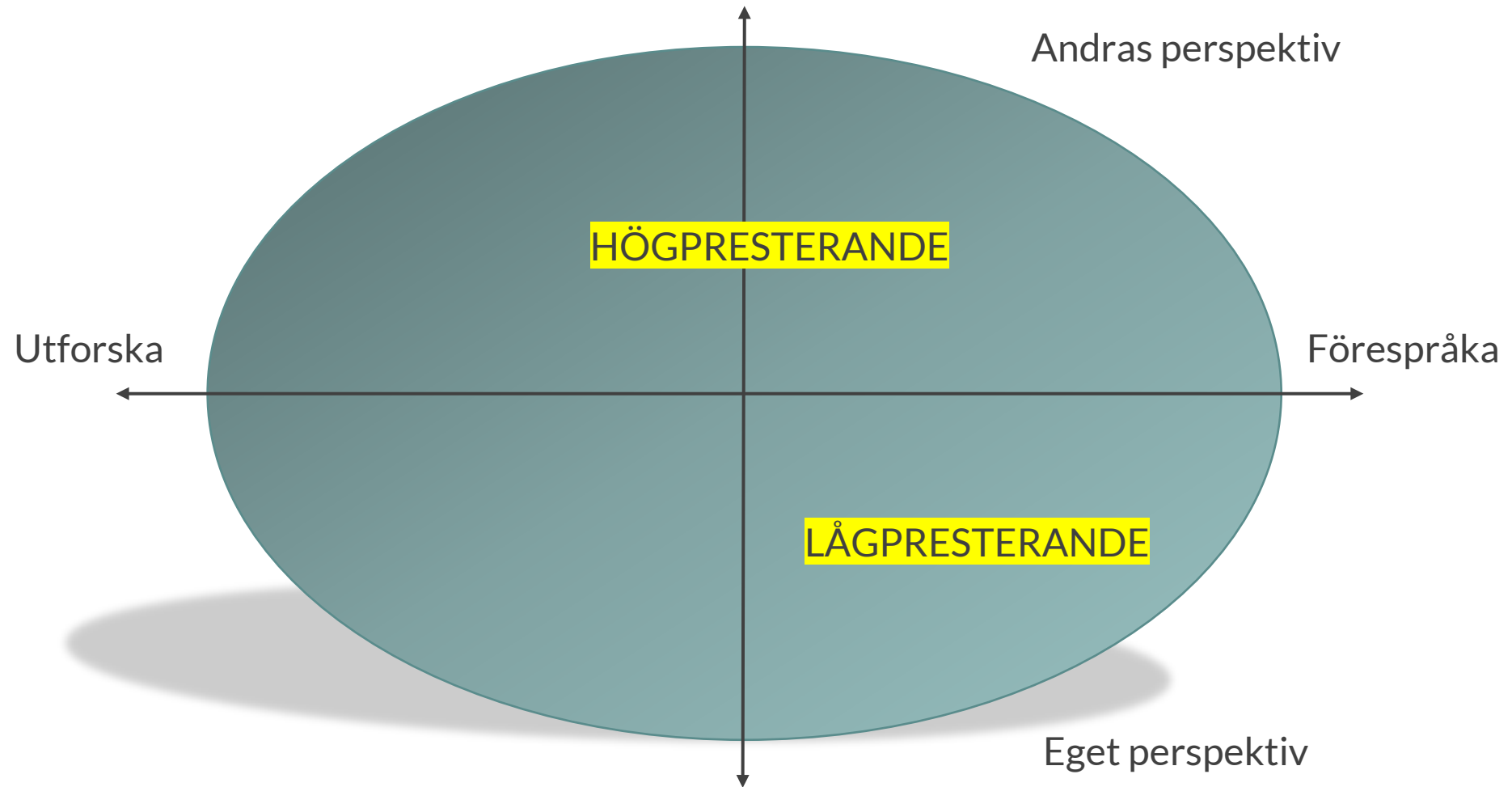
En lagsport





- Bjuder på.
- Bjuder in.
- Bygger på.
- Bygger samman.

Kunskapsintegration



Fundera på



Kollektiv intelligens

- Hur fungerar er gruppen utifrån de här insikterna?
- Hur kan ni som grupp nå högsta nivå av kollektiv intelligens?

KOMMUNIKATION



80 %

Av alla problem på jobbet handlar om

brist på kommunikation
&
relationer som **inte fungerar**



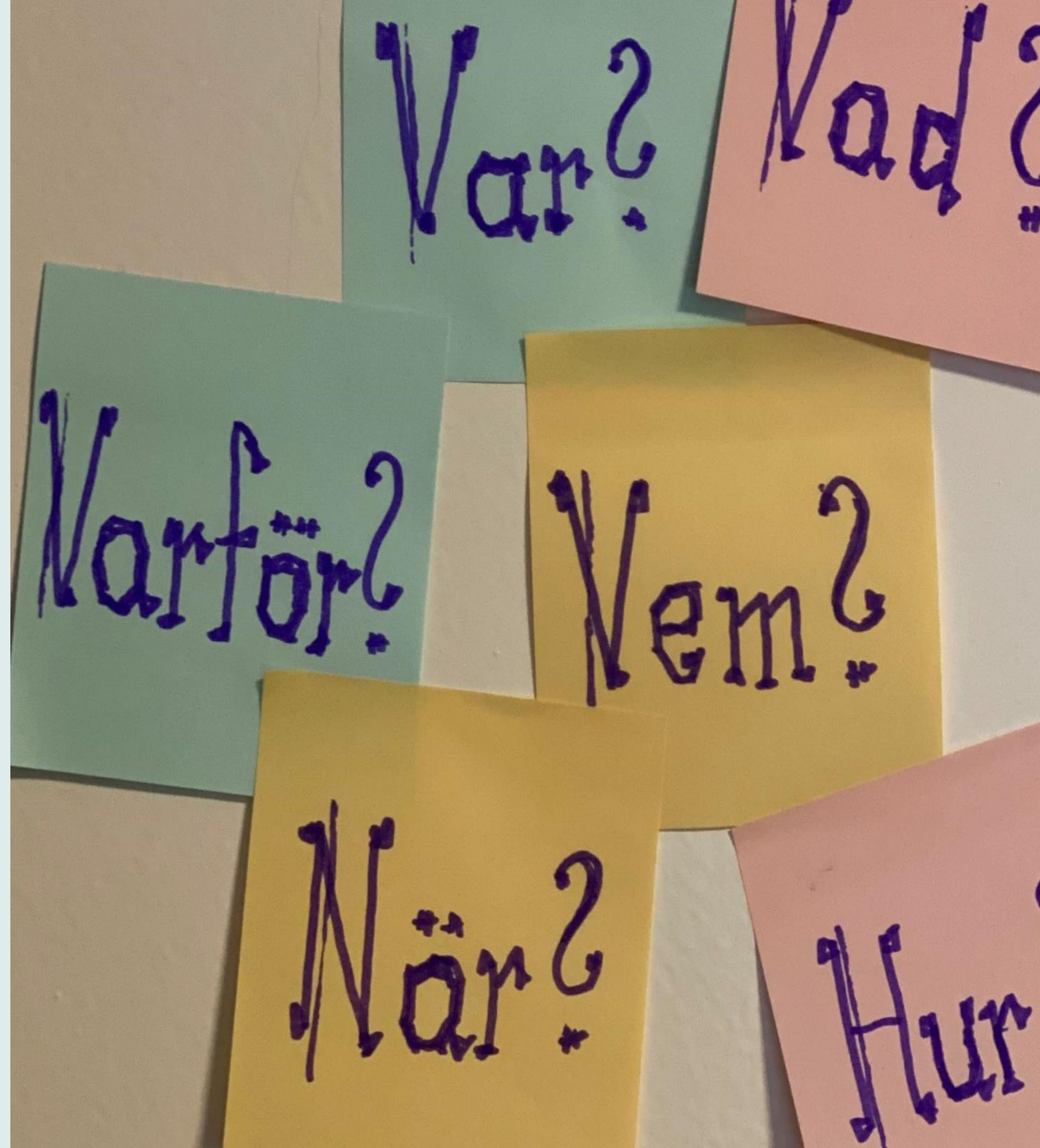
En kraftfull fråga?

- öppen
- kort
- nyfiken
- ”giftfri”



4V + N + H

- Vem?
- Var?
- Varför?
- Vad?
- När?
- Hur?



Högpresterande grupper ställer fler frågor

2 300%

?

1 500%

!

Aktivt lyssnande?



Tre nivåer av lyssnande

1

INRE LYSSNANDE

Väntar på att själv få prata.

Vad har det här med mig att göra?

Vad ska jag säga nu?

Bedömande.

2

FOKUSERAT LYSSNANDE

Försöker förstå budskapet.

Vad mer vill jag veta?

Vad kan jag göra/säga för att hon ska känna sig lyssnad till?

Empati.

3

FÖRDJUPAT LYSSNANDE

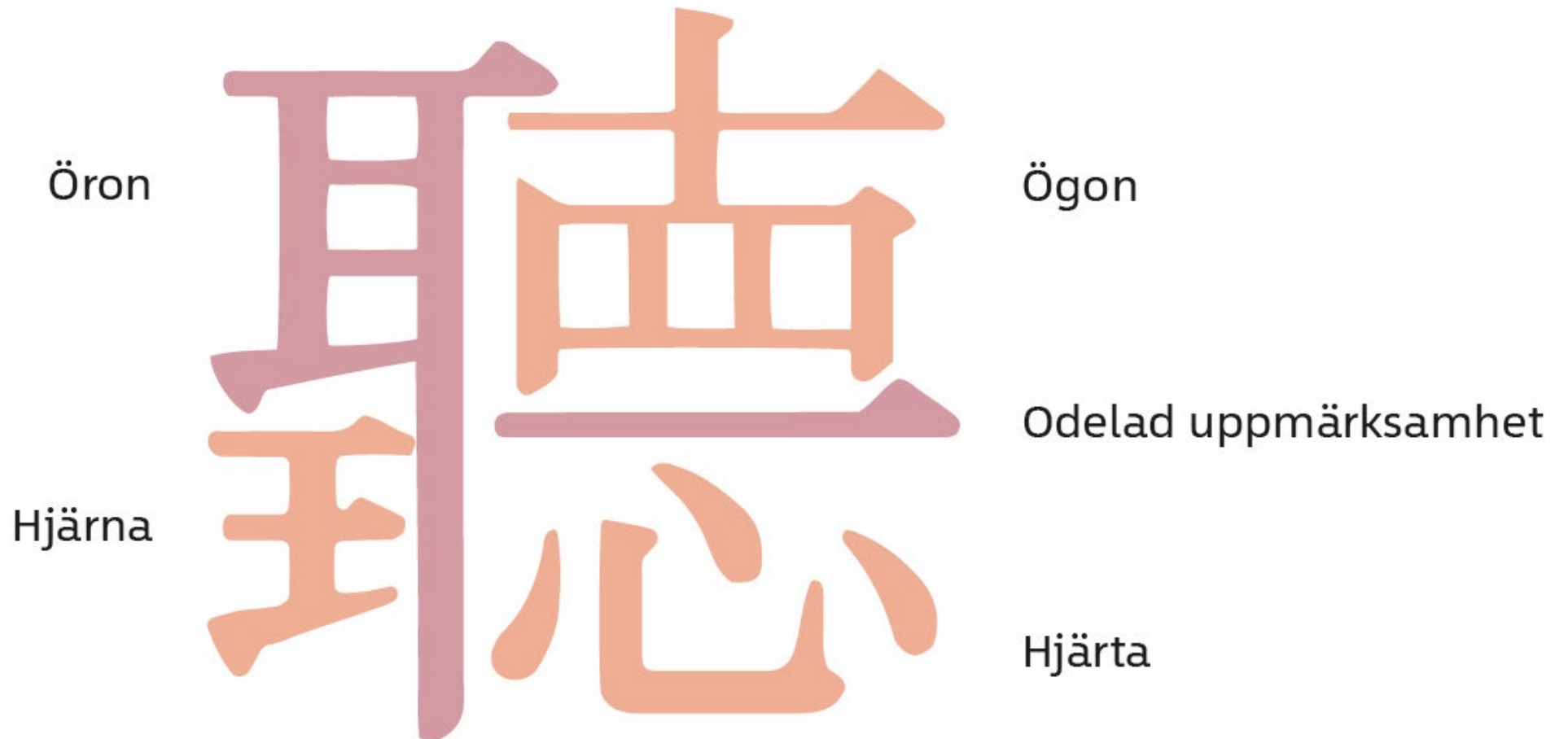
Försöker förstå människan.

Vad finns bakom den här historien?

Vad är det som inte sägs?

Lyssnar för att förstå och empower.

Fem perspektiv på lyssnandet





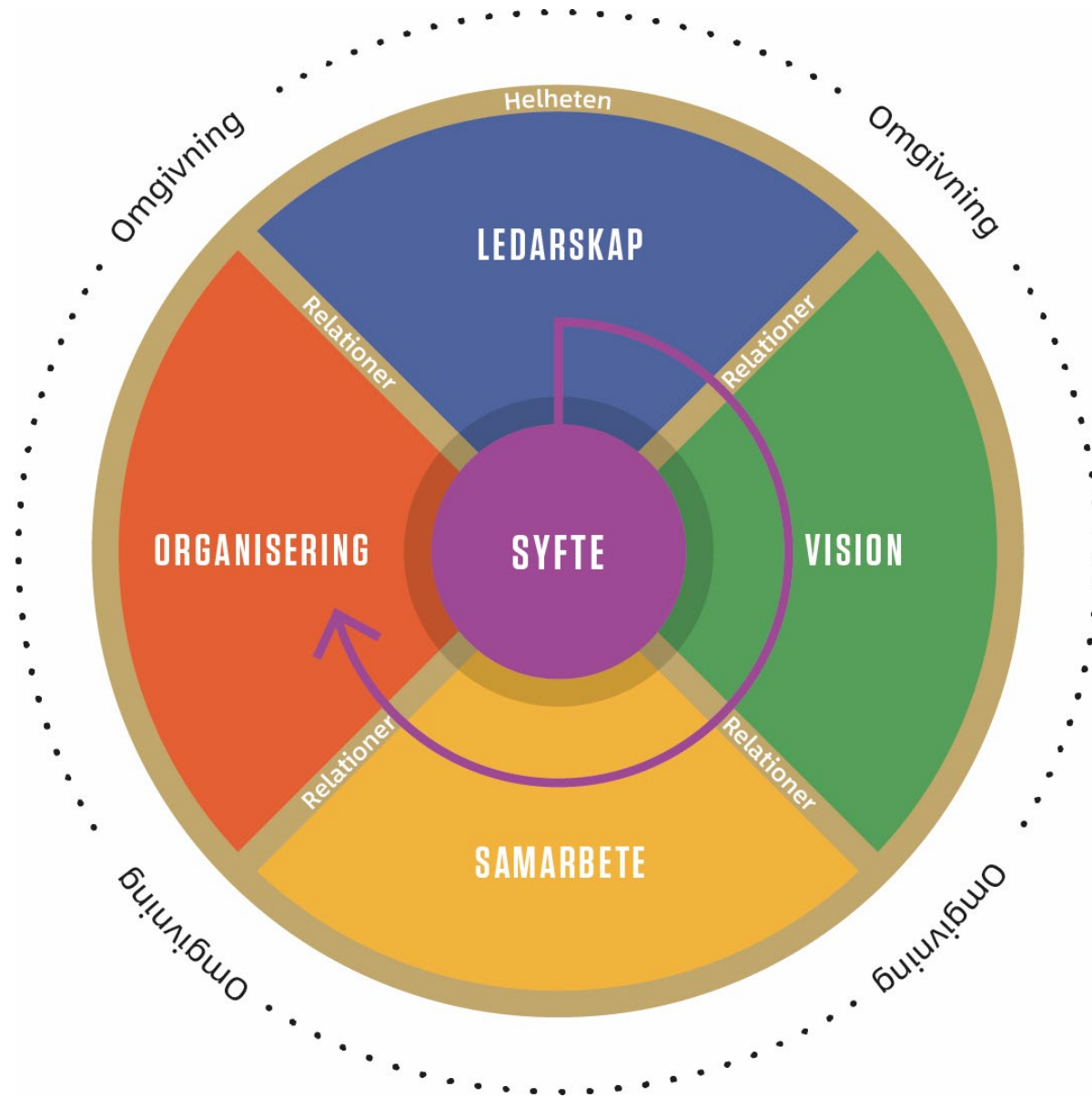
Trädhistorien





Det finns ingen historia.

Förrän du börjar ställa frågor!



Övergång till Gunilla

GUNILLA slides

Sammanfattning

- Stresskonen är ett sätt att få koll på vår intellektuella och känslomässiga kapacitet. Och därmed öka vår självkänedom.
- Olika delar på förändringsresan kräver olika sorters ledarskap.
- Kollektiv intelligens handlar om att maximera grupperns kunskap.
- Brist på kommunikation leder ofta till "tjorv" på våra arbetsplatser.
- Högpresterande grupper ställer många kraftfulla frågor och lyssnar aktivt på varandra.
- Gunilla 1.
- Gunilla 2.