

# LEVA och LEDA i ständig förändring

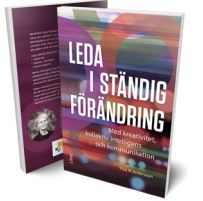
Rektorsverkstad. Tillfälle 1.

Göteborg 27 september 2023

Ylva M Andersson  
MAY Strategies

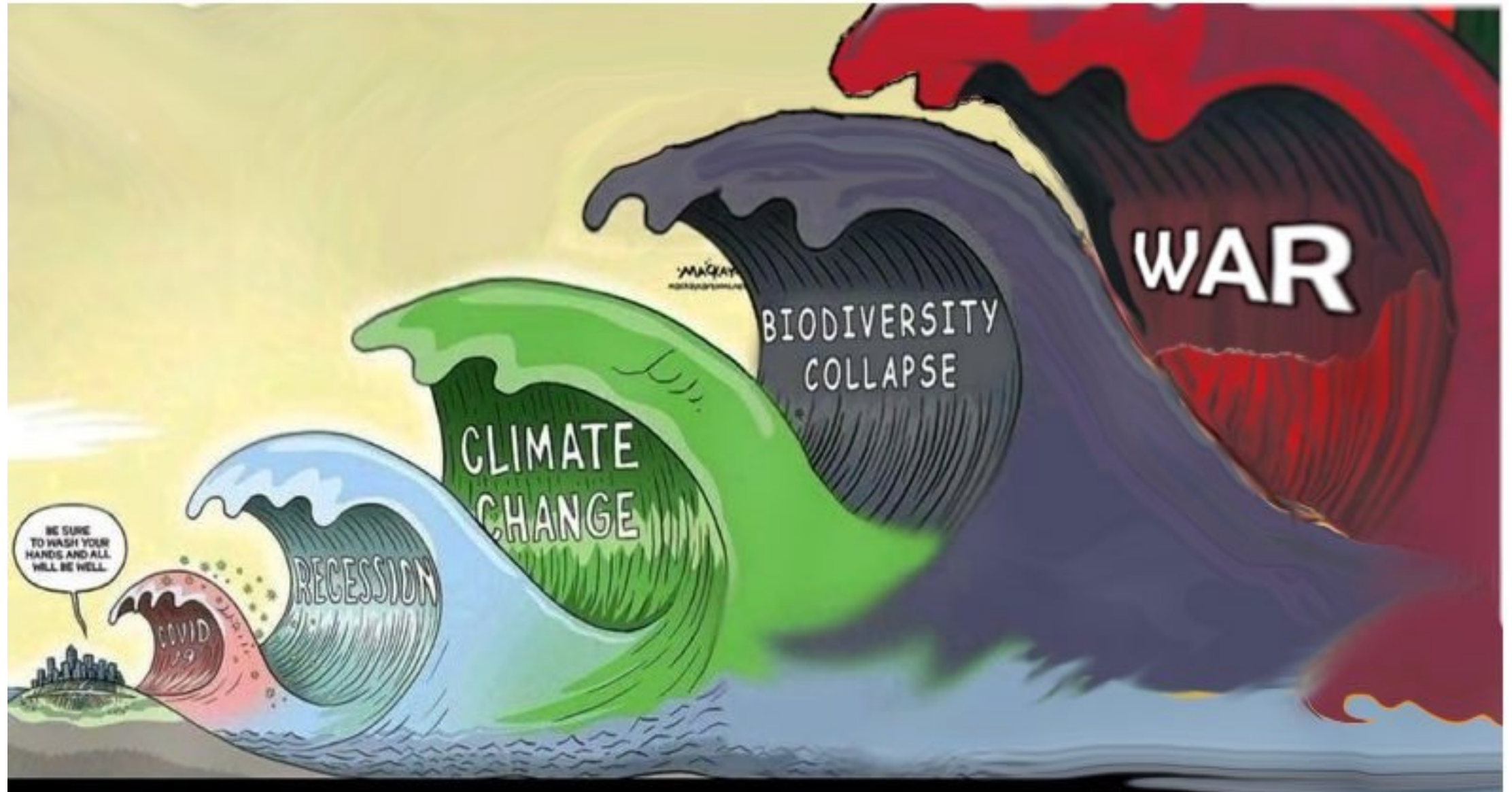


sverigesradio



MAY







# En TOOKIG värld

**Tvetydig**

**Obekväm**


**Omvälvande**

**Komplex**

**Instabil**

**Gåtfull**



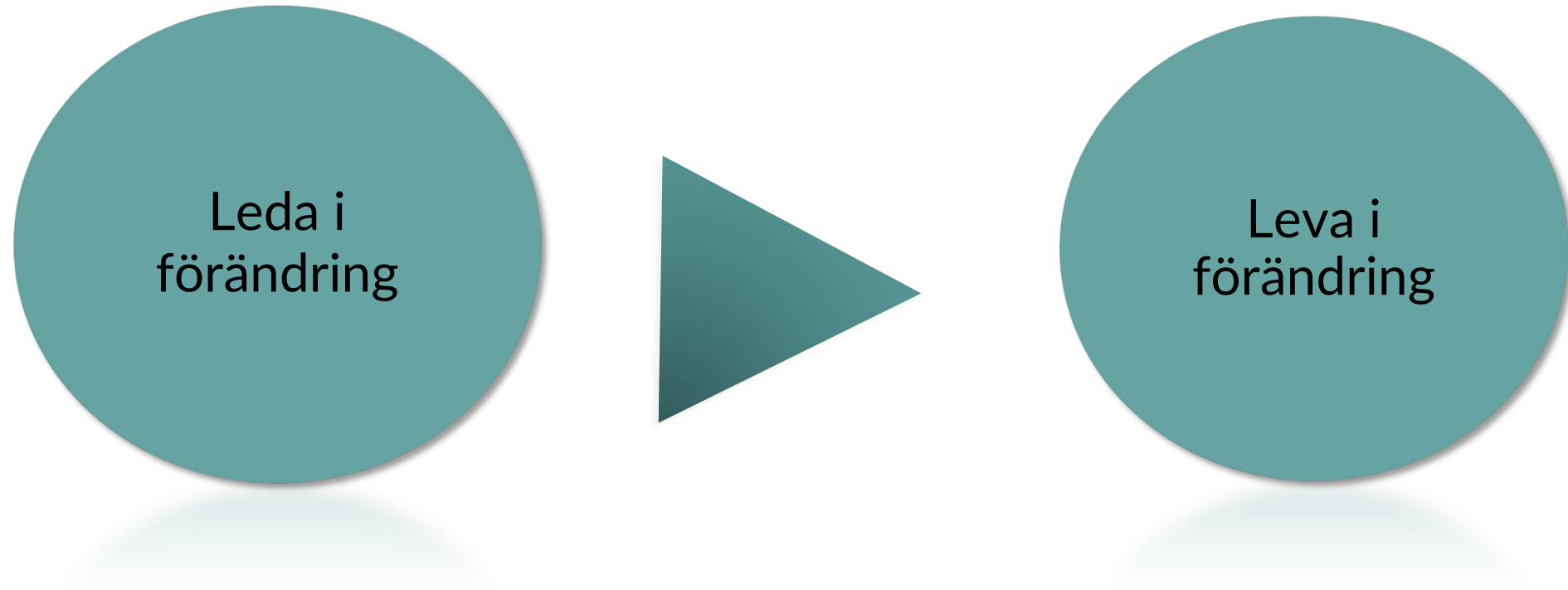


”Hastigheten har aldrig varit så hög, samtidigt kommer den aldrig att var så långsam igen.”

Hur ska vi navigera i detta?



# Paradigmskifte





# Fem stora skiften

DÅ

Linjärt

En förändring i taget

Fokus på struktur

Mål = gå i mål

Toppstyrt

NU

Ständigt pågående

Många parallella förändringar

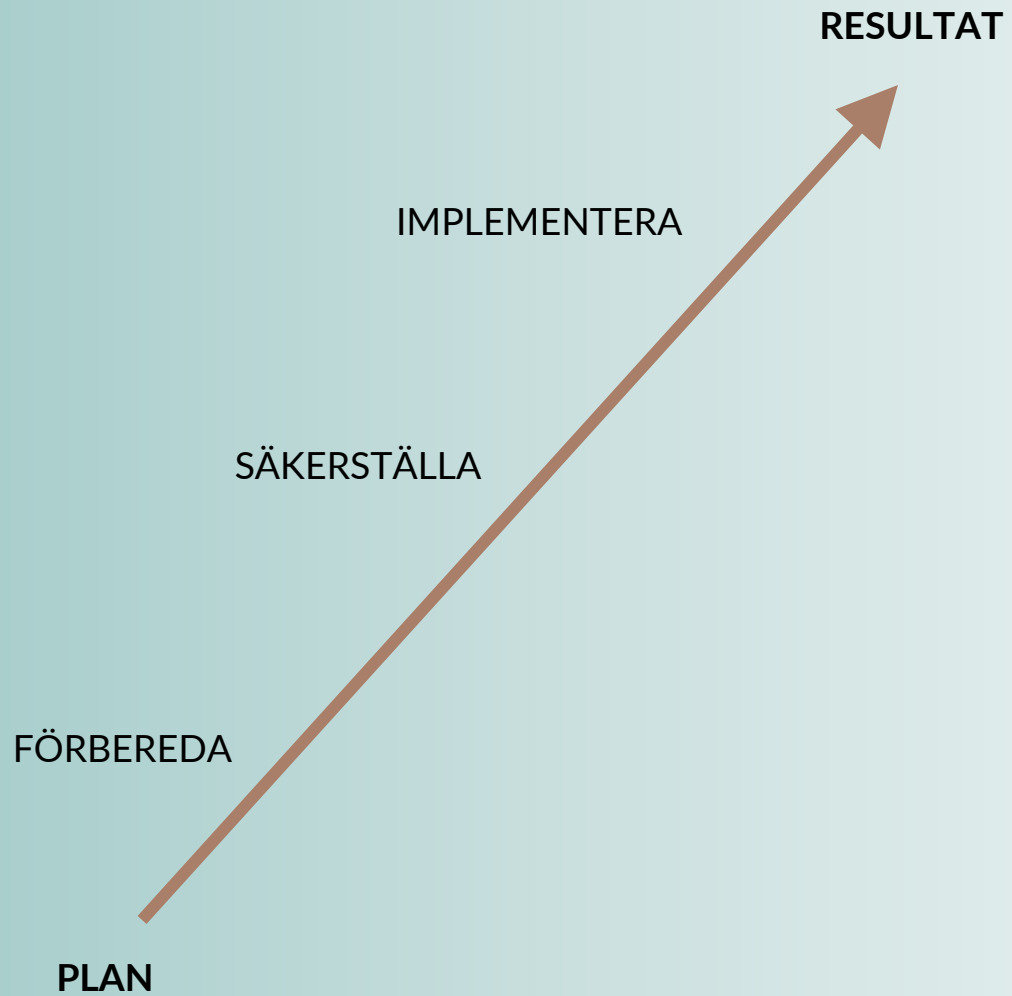
Fokus på människor

Mål = skapa en attraktiv resrutt

Medarbetarinitiativ

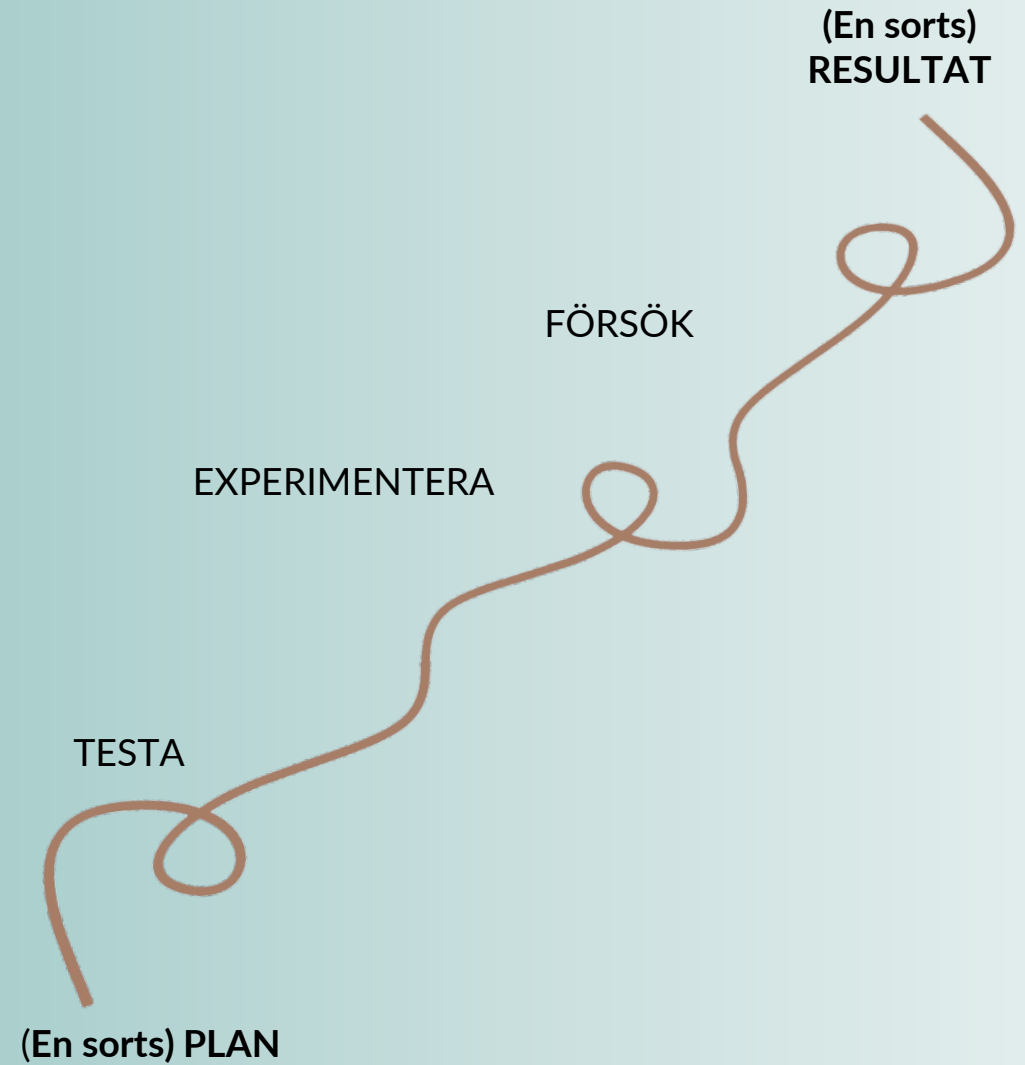


# Linjär

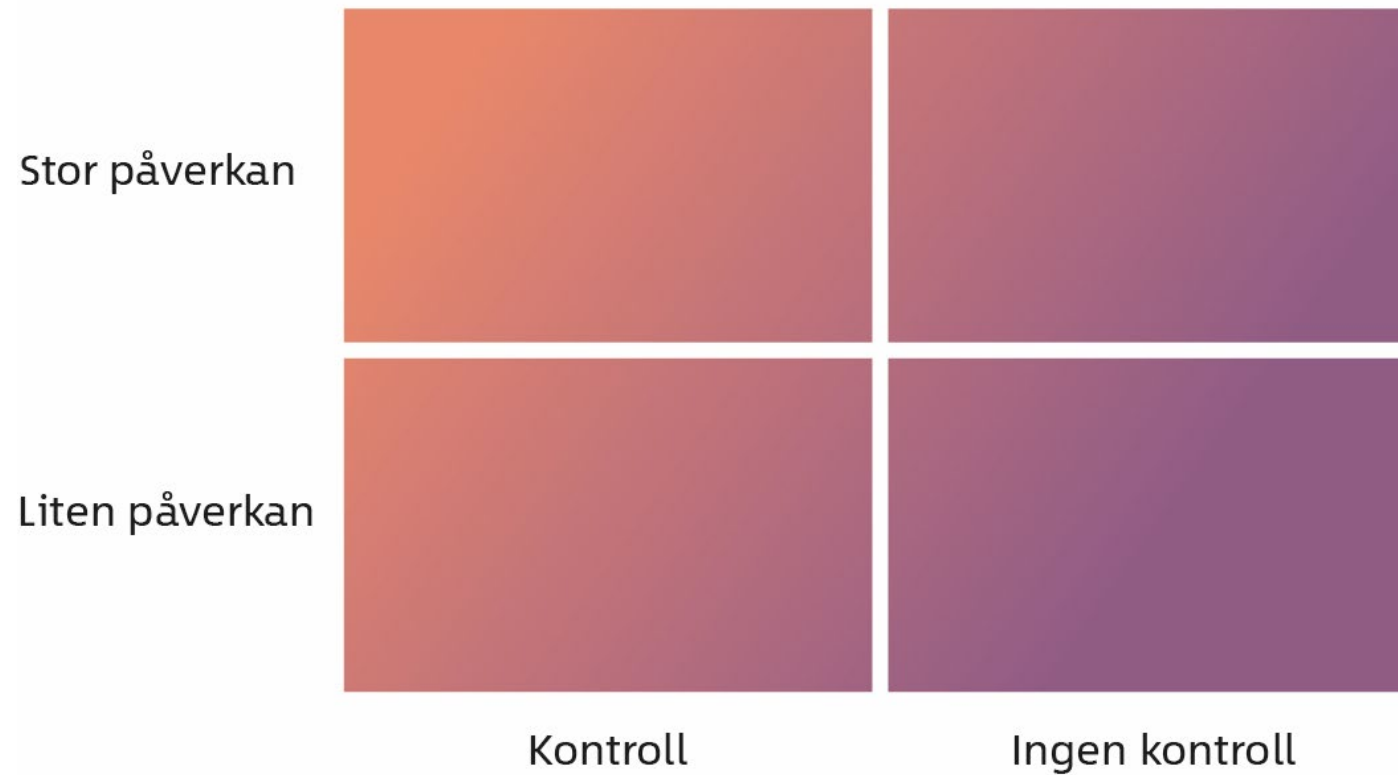


# Ständigt pågående

1



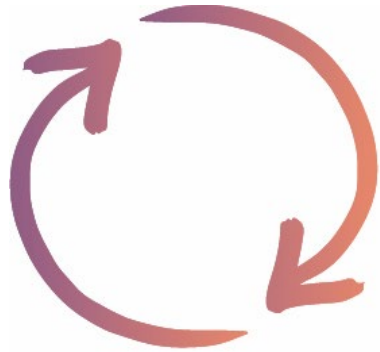
# Många parallella förändringar



Källa: Andersson Leda i ständig förändring



# De tre rytterna



Kontinuitet



Transformation



Paus

# Dynamiken i förändring

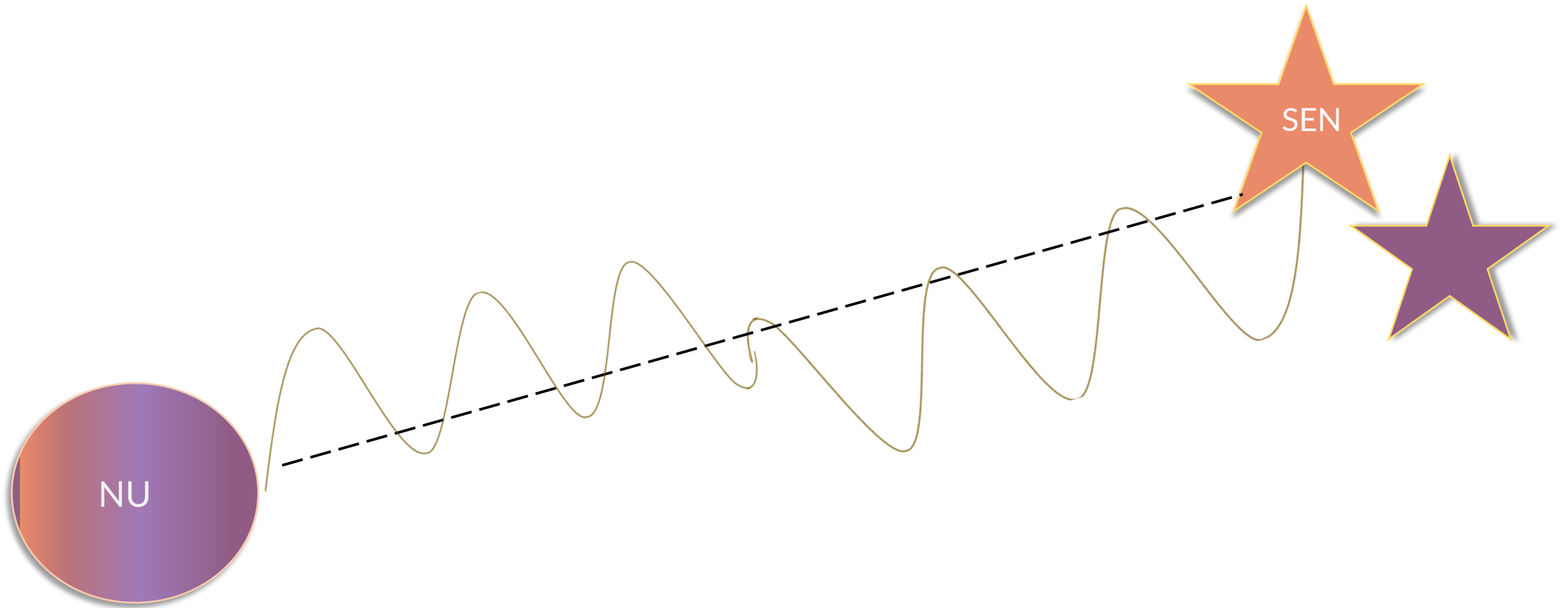
1. Den strukturella sidan

2. Den mänskliga sidan





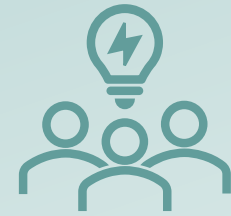
# Skapa en attraktiv resrutt







# Ditt förändringsuppdrag



På vilket sätt påverkar dessa fem skiften ditt förändringsuppdrag?

*Reflektera runt bordet i fem minuter.*

# Fem stora skiften

DÅ

Linjärt

En förändring i taget

Fokus på struktur

Mål = gå i mål

Toppstyrt

NU

Ständigt pågående

Många parallella förändringar

Fokus på människor

Mål = skapa en attraktiv resrutt

Medarbetarinitiativ

”Grävskopeprincipen”



# Din roll som föräldringsledare



# Självkännedom



# Självkänning

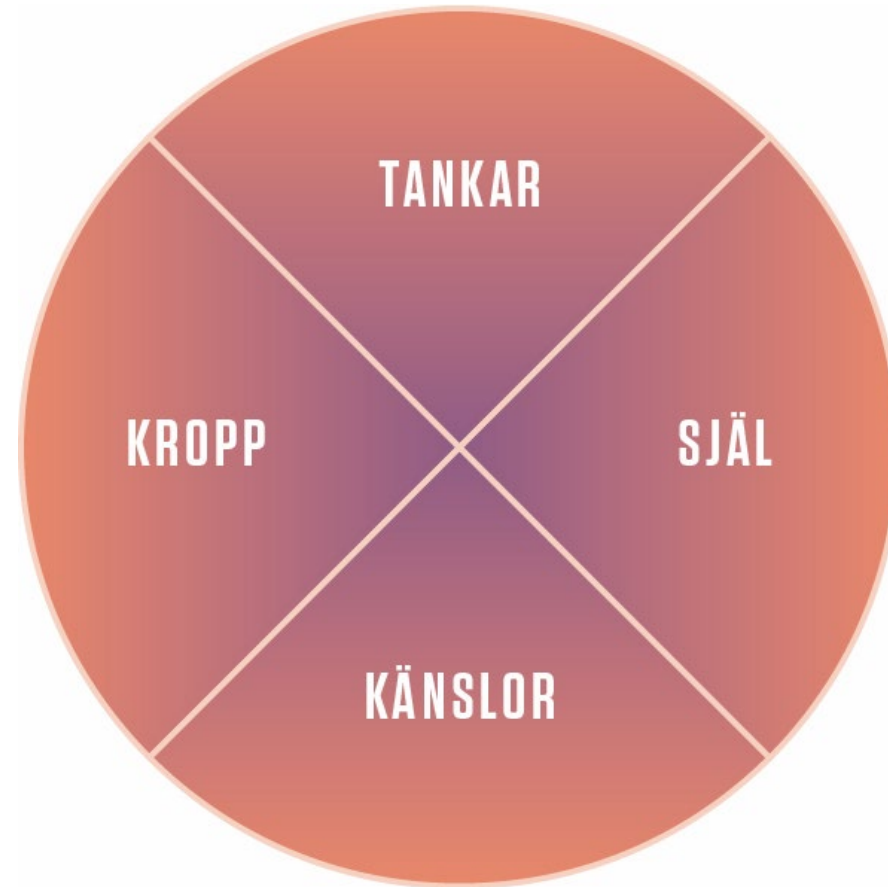
- ... att ha rimlig koll på sig själv.
- ... att kunna reda ut vad man håller på.
- ... att vara hyfsat medveten om sina tankar, känslor, sin kropp och sina existentiella frågor = alla fyra dimensioner av att vara människa.
- ... att veta sina drivkrafter, värderingar och bevekelsegrunder.



Ger dig trygghet och stabilitet.  
Gör dig förutsägbar.



# Människans fyra dimensioner



Källa: Andersson Leda i ständig förändring

# Dynamiken i förändring



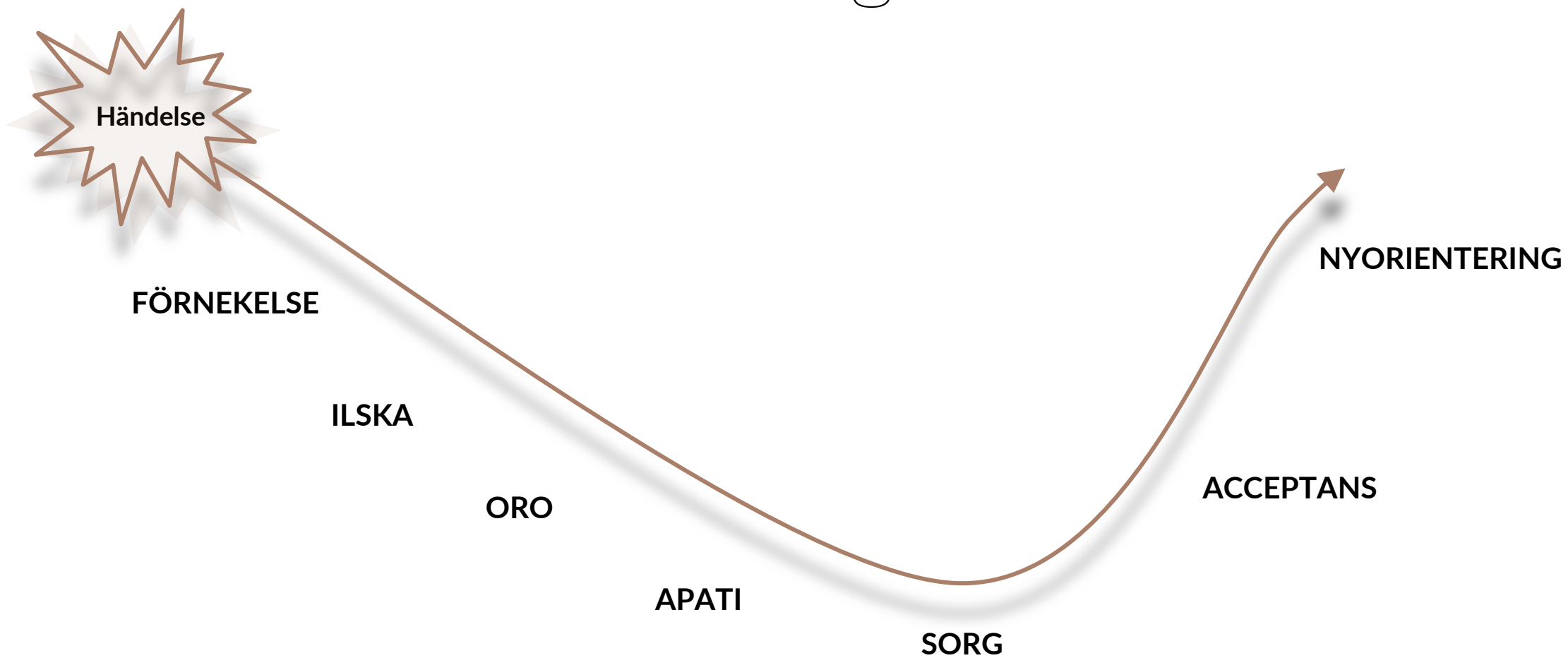
1. Den strukturella sidan

2. Den mänskliga sidan



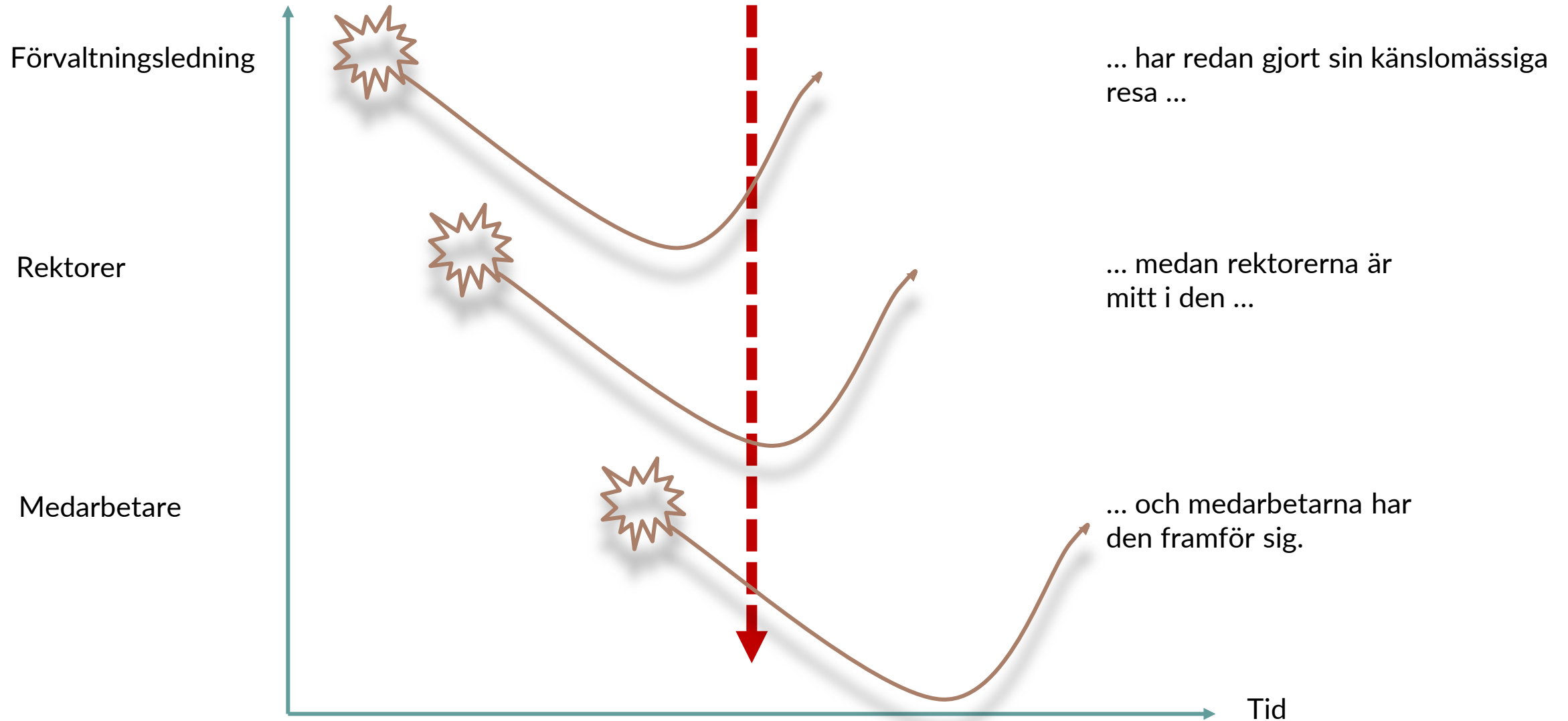


# Förändringskurvan



Källa: Elisabeth Kübler-Ross

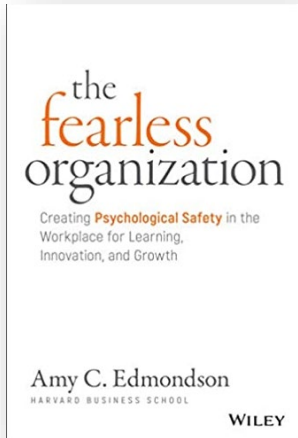
# Organisationen är alltid i osynk



# Psykologisk trygghet







”

Alla medlemmar i ett team har en gemensam övertygelse om att det är fullständigt säkert att ta risker i gruppen.



Amy Edmondson

# Alltså ...

Ingen genererar, avvisar eller straffar dig för att du kommer med idéer eller frågor, delar bekymmer eller misstag.

Teamklimatet präglas av ömsesidig respekt där alla är bekväma med att vara sig själva.



# Psykologisk trygghet handlar om att ...

Ge och ta  
feedback

Ta upp  
frågor och  
funderingar

Våga ha en  
annan åsikt

Be om för-  
tydliganden

Ställa svåra  
och  
"dumma"  
frågor

Be om hjälp

Erbjuda  
lösningar  
och idéer

Erkänna  
misstag

... utan att bli bestraffad eller baktalad.



# Vinsterna med psykologisk trygghet



Ökad förmåga till lärande,  
innovation och anpassning



Effektivare  
problemlösning



Ökad kreativitet



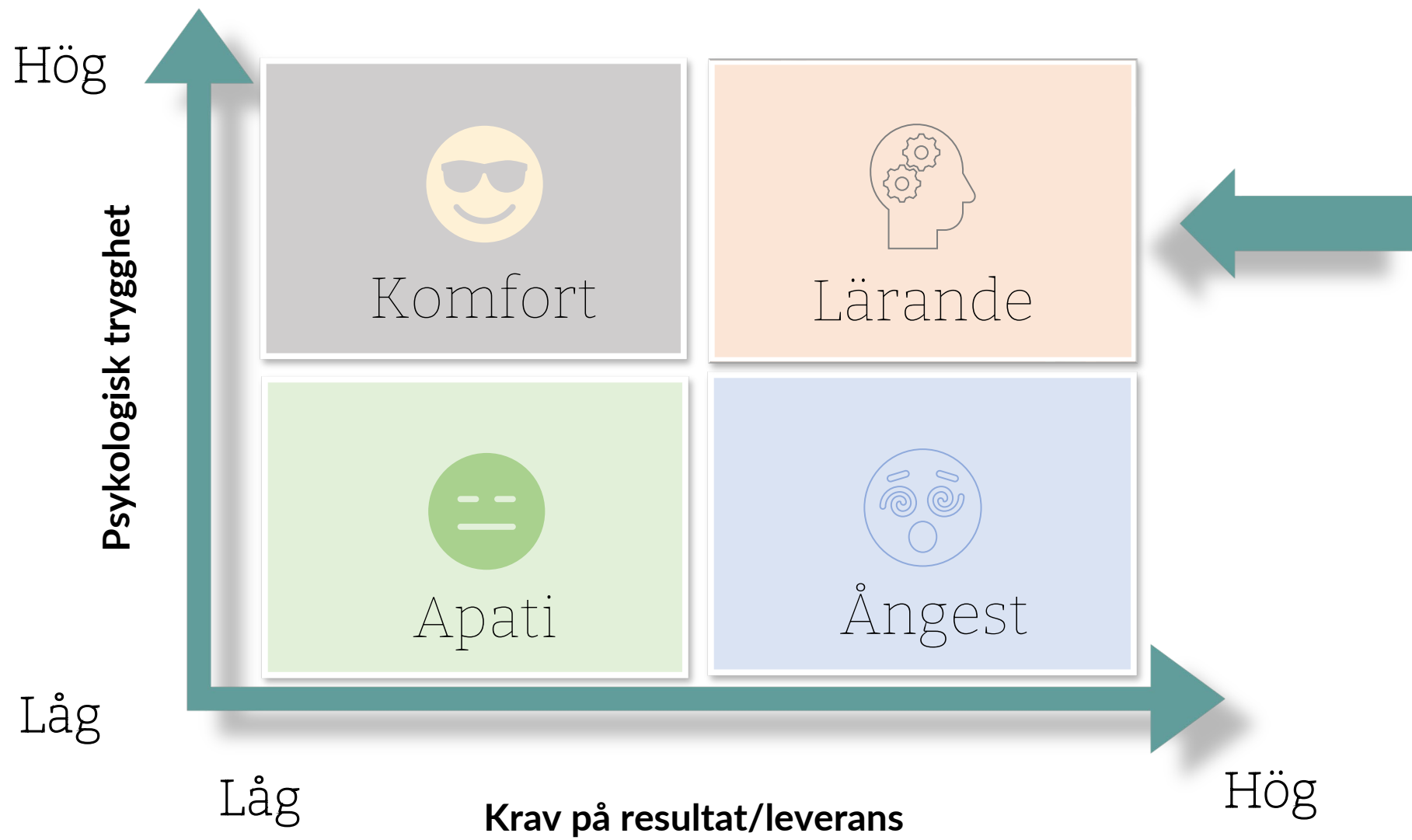
Högre engagemang



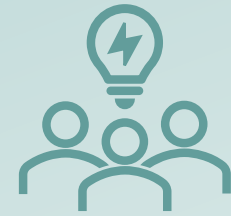
Ökad motivation



Ökad produktivitet



# Din självkänedom



- Hur okej är det att visa känslor på din arbetsplats?
- Vilket är ett första steg som du kan ta för att etablera större psykologisk trygghet i din grupp?

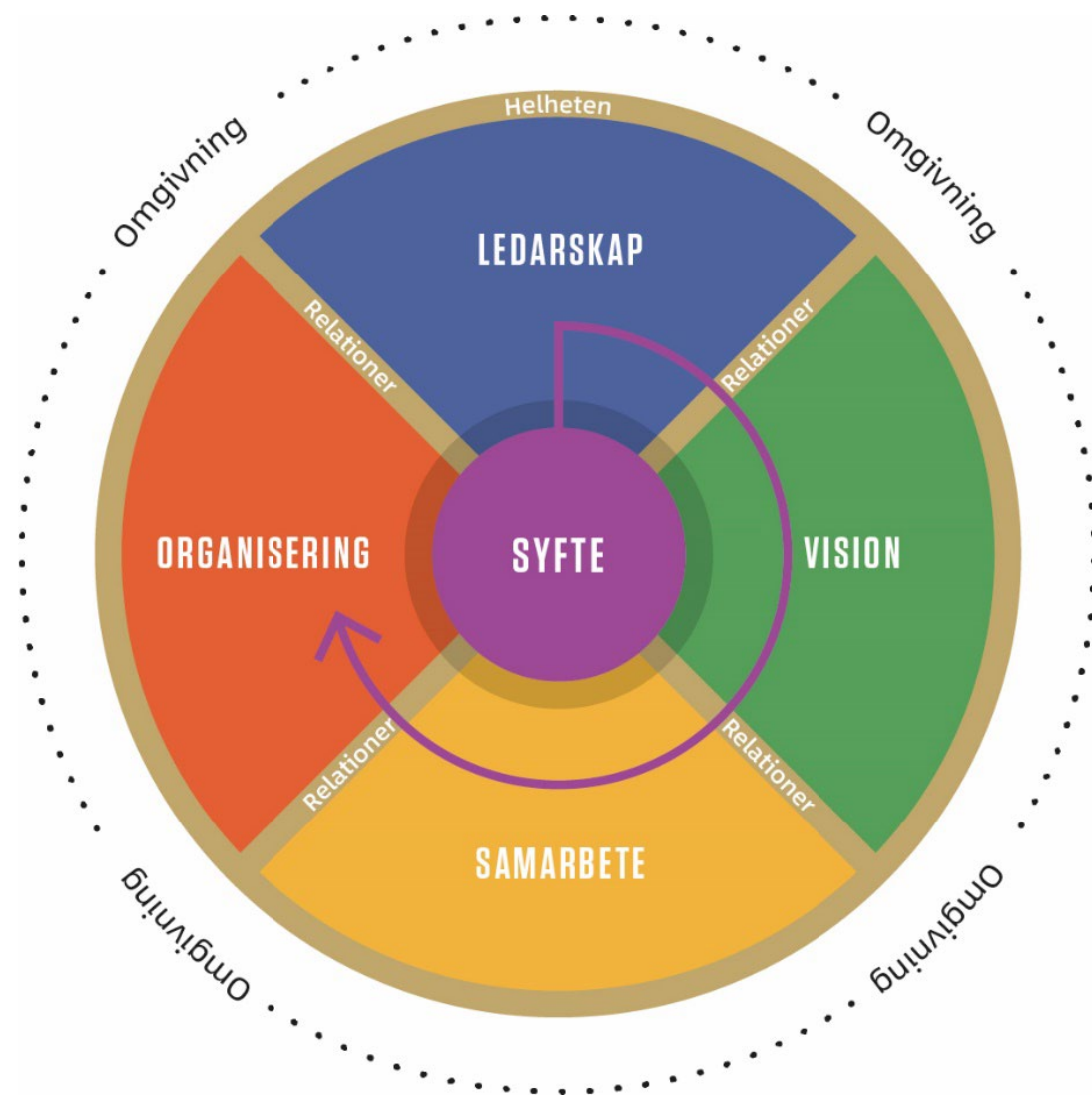
*Reflektera runt bordet i 15 minuter.*



# Ett ramverk för förändring



# Operativsystemet



Källa: Andersson Leda i ständig förändring





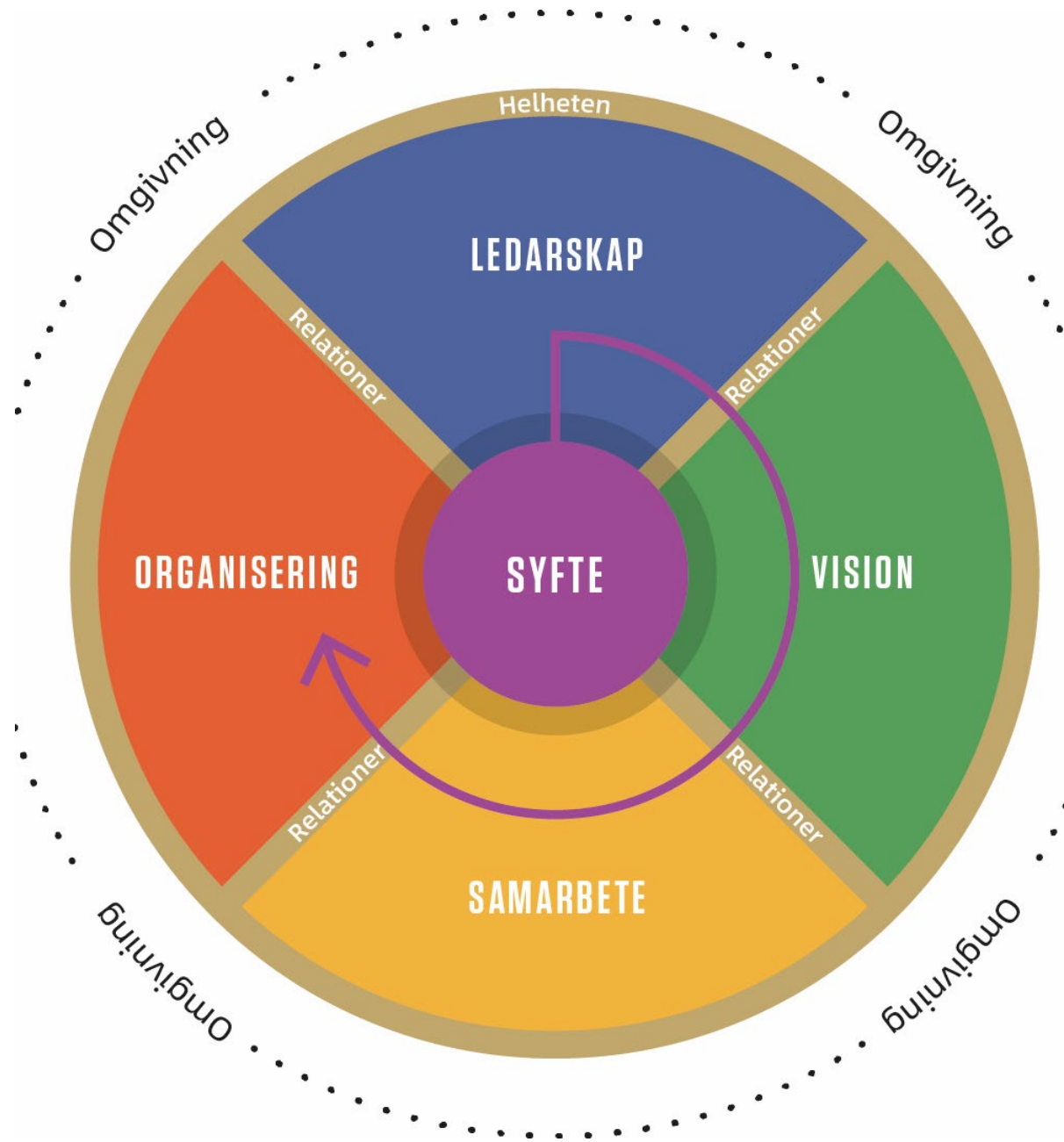
Birgitt Williams







# Operativsystemet



# Operativsystemet



Gå ett varv i Operativsystemet. Steg för steg i den givna processordningen.

Ta först några minuter på egen hand. Berätta sedan för en kollega.  
Använd gärna mallen!

*Total tid: 20 minuter/par.*

# Operativsystemet

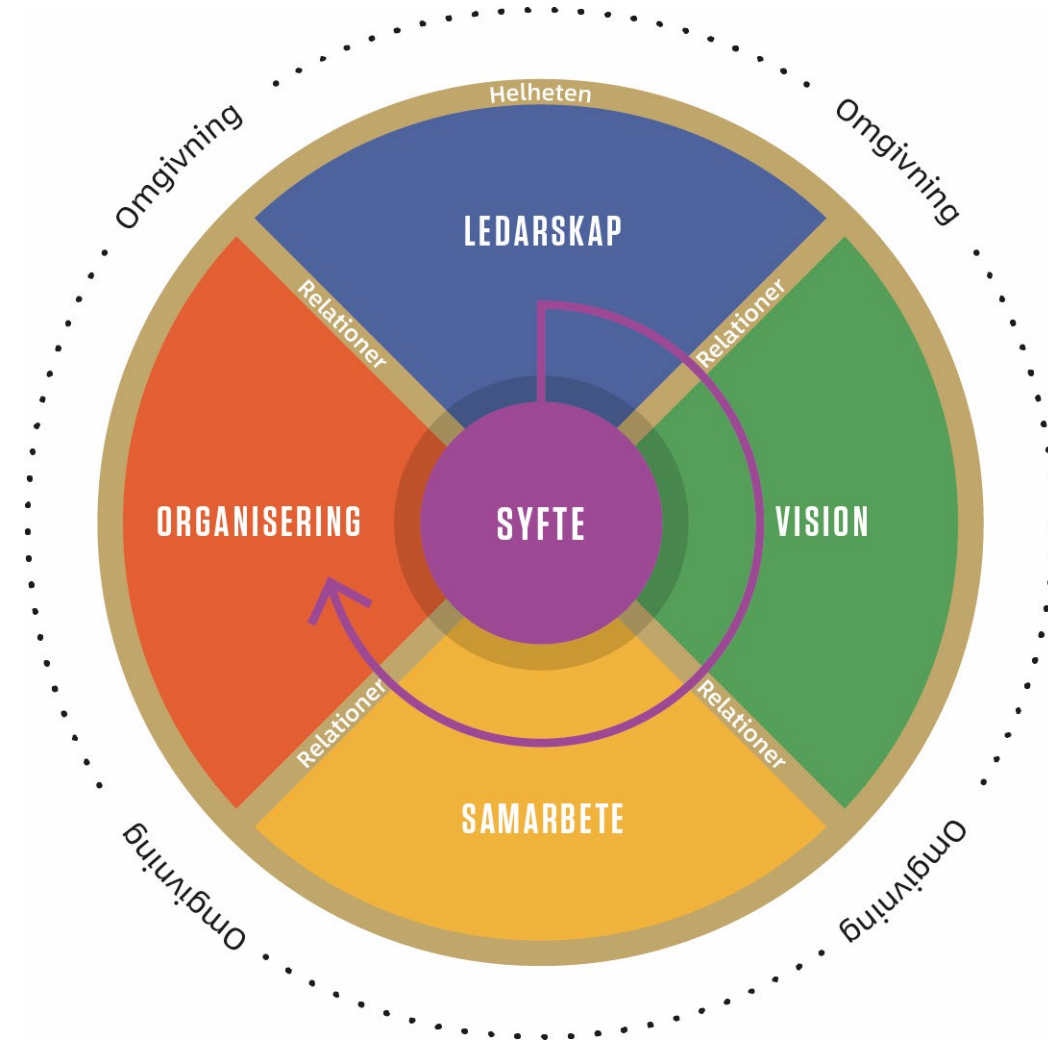
Vad är syftet med ditt förändringsuppdrag?

Vilket ledarskap krävs?

Vad vill och vart ska vi?

Vilka behövs vi och vilka bidrar?

Vad behöver vi göra?



Källa: Andersson Leda i ständig förändring



# Sammanfattning

- Vi är i ett paradigmskifte vad gäller förändring:

*Ständigt pågående*

*Många parallella förändringar*

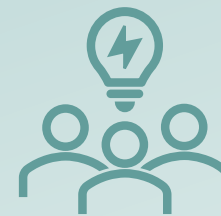
*Fokus på människor*

*Mål = skapa en attraktiv resrutt*

*Medarbetarinitiativ*

- All förändring innehåller känslomässiga reaktioner. Var varsam med dem, bemöt dem och skapa samtal runt dem.
- Förväxla inte motstånd med naturliga känslor som sorg och förlust.
- En framgångsrik förändringsledare känner sig själv, sina styrkor och utvecklingsområden.
- Psykologisk trygghet handlar om tillåtelse. Att säga vad man ser och tycker, att ställa frågor och att uttrycka en avvikande åsikt. Allt för att öka lärandet.
- I högpresterande team är både krav på leverans och psykologisk trygghet höga.
- Operativsystemet är en hjälp att skapa stabilitet och stadga i en stökig föränderlig värld.

Vad tar du med dig idag?



Samlas en sista gång runt bordet.

Viktig insikt som du tar med dig och som du kan göra något av redan morgon?



# TACK för idag!



**Ylva M Andersson**

Professionell coach | Krisexpert | Talartränare

