

Hur du som ledare kan stötta din personal i att bli lösningsbyggare!

Föredraget bygger på avsnittet "Om organisation, ledarskap och medarbetarskap"

i **Metodbok för lösningsfokuserade samtal** –

att bygga lösningar med ungdomar i vardagliga och tuffa situationer,

av Sussan Öster & Urban Norling (2019) i samarbete med Samordningsförbundet Västra Mälardalen.





30 månader

All verksamhet avslutas
maj 2019

jan 2017

KAK ca 54 personal + 15 -tal timanställda, ca 160 ungdomar

Your Plan



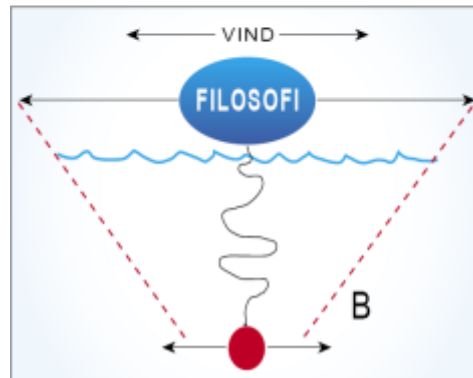
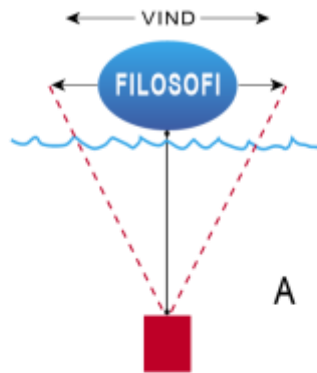
STRAIGHTNESS TRAINING
Marijke de Jong

Reality



DIN LEDARSKAPSFILOSOFI

Tydlig grundsyn,
förankrad idé/process



Instabil grundsyn,
byter ofta mellan
ytterligheter

Är din filosofi fast eller löst förankrad?

PARADIGMET

Från traditionellt ledarskap till ett.....

Modernt holistiskt coachande ledarskap

FRÅN NÅGOT...

Att vara ansvarig

Det hänger på mig...

Föräldra-barndynamik

Driva egen agenda

Chefen aktiv, drivande

Chefen pratar mycket

MOT/TILL NÅGOT ANNAT ...

Gruppen är ansvarig

Det hänger på oss...

Vuxen-vuxen

Stötta gruppens agenda

Gruppen aktiv, drivande

Ledare som lyssnar och faciliterar

EXEMPEL

Bra ledare?

Oxygen – Google

40000 medarbetare, djupintervjuer + medarbetarundersökningar

1. Is a good coach
2. Empower, no micromanage
3. Express interest and concern for team members wellbeing

Bra Grupper?

Aristotele – Google

50 års forskning, 180 grupper

Två normer som fungerade grupper delade –

1. Alla har en chans, känner frihet, att tala (jämt fördelad prattid)
2. Det finns en lyhördhet (känslighet) för hur andra mår

Holistisk tilltro?

BIP – Danmark

4000 arbetslösa 2011-2016, studie av indikatorer mot jobb. Vad gör skillnad?

1. Handläggarnas tro på medborgarens förmåga att få jobb ger + 33% i sannolikhet att få jobb
2. Holistisk samverkan kring individen gav 22 steg närmare arbetsmarknad, enkel insats 2 steg närmare

UTMANINGEN

Ändrat förhållningssätt

- Relatera till medarbetares potential/kapacitet
- Bekräfta/klarlägga/konstatera vs lösningar, råd, tips
- Ansvar i rätt knä
- Paus på egen agenda

= coachande förhållningssätt dvs ett ledarskap som stärker



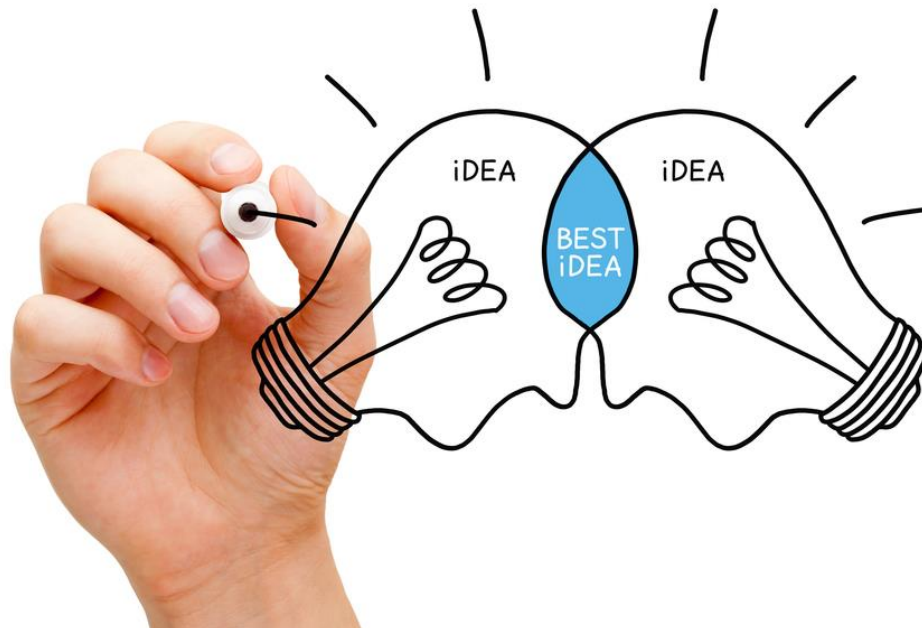
ENKELT I TEORIN, MEN ...

- Vi tror att vi redan kan
- Går emot det vi lärt oss och är vana vid
- Traditionellt chefskap en hindrande faktor
- Varande vs görande
- Det krävs träning av förmågor, omsätta kunskap till praktik

CHALLENGE

VARFÖR ETT MODERT HOLISTISKT COACHANDE LEDARSKAP?

- Det tar fram engagemang och ansvar i hela gruppen
- Det ger utrymme för medarbetarens bästa jag
- Det har en positiv inverkan på verksamhets resultat
- Verksamheten blir stabil och robust när fler delar (vill ta) ansvar
- Utvecklingen drivs av flera, förbättringar sker kontinuerligt



DELIBERATE LEADERSHIP



BETYDELSEFULLA, KOMPETENTA & OMTYCKTA

Alla människor vill känna sig betydelsefulla-kompetenta-omtyckta (i motsats till ignorerade, förödmjukade och avvisade). Det är i den här typen av miljöer som medarbetare tar fram sina bästa egenskaper vilket stärker både produktivitet och det kollegiala samarbetet
(Schutz, 1958)



DELAKTIGHET (PÅVERKANSGRAD)

Människor stödjer det man *bidragit* till att skapa
(Goldstein & Ford, 2002)



REFLEKTION & DIALOGTID

Vissa delar i vårt arbete kan ibland ske på rutin. I reflektionen intar individen en prövande inställning. Via reflektion skapas möjligheten att bli mer uppmärksam vilket i sig genererar relevanta frågeställningar som kan leda till konkreta förbättringar och hållbar utveckling.
(T. Andersen, 2003)

Dialogtid utgör en hygienfaktor i arbetsmiljön. Den består av möjlighet till småprat, samråd, test av tankar, idéer och planer. Kalibrering av verklighetsuppfattning,
(Lennéer Axelsson & Thylefors, 2013).



EVIDENSBASERAD STYRKEÅTERKOPPLING

Att återkoppla till människors beteende/handlingar är ett av de mest kraftfulla sätt att påverka den lärande processen.

(Schmidt & Wrisberg, 2004)



LEDARSKAPSNYCKLAR

- Coachande förhållningssätt
- Delaktighet
- Reflektion/Dialogtid
- Styrkeåterkoppla
- Facilitera sakfrågor



DITT LEDARFOKUS

Uppmärksamma ambitioner, ansträngningar, styrkor, kompetenser, idéer
Ge styrkeåterkoppling och positiv förstärkning
Ställ utforskande frågor, var nyfiken och spegla din tilltro och samarbetsvilja



Metodbok

*för lösningsfokuserade samtal
– att bygga lösningar med ungdomar
i vardagliga och i tuffa situationer*



Sussan Öster och Urban Norling
för Samordningsförbundet Västra Mälardalen



Tack för att Du lyssnade!
Välkommen att kontakta oss

Sussan Öster

sussan@goodsolution.se

070-552 41 21

Urban Norling

urban@goodsolution.se

070-542 48 47