

Helixdagen

Ledarskap vid digital omställning
och förändring

Sara Hillbom

VD, Organisationspsykolog

Psykologpartners

Vi förändrar beteenden!

Agenda

Ledarskap –nyckelbeteenden

Skapa välfungerande Team

Leda på distans

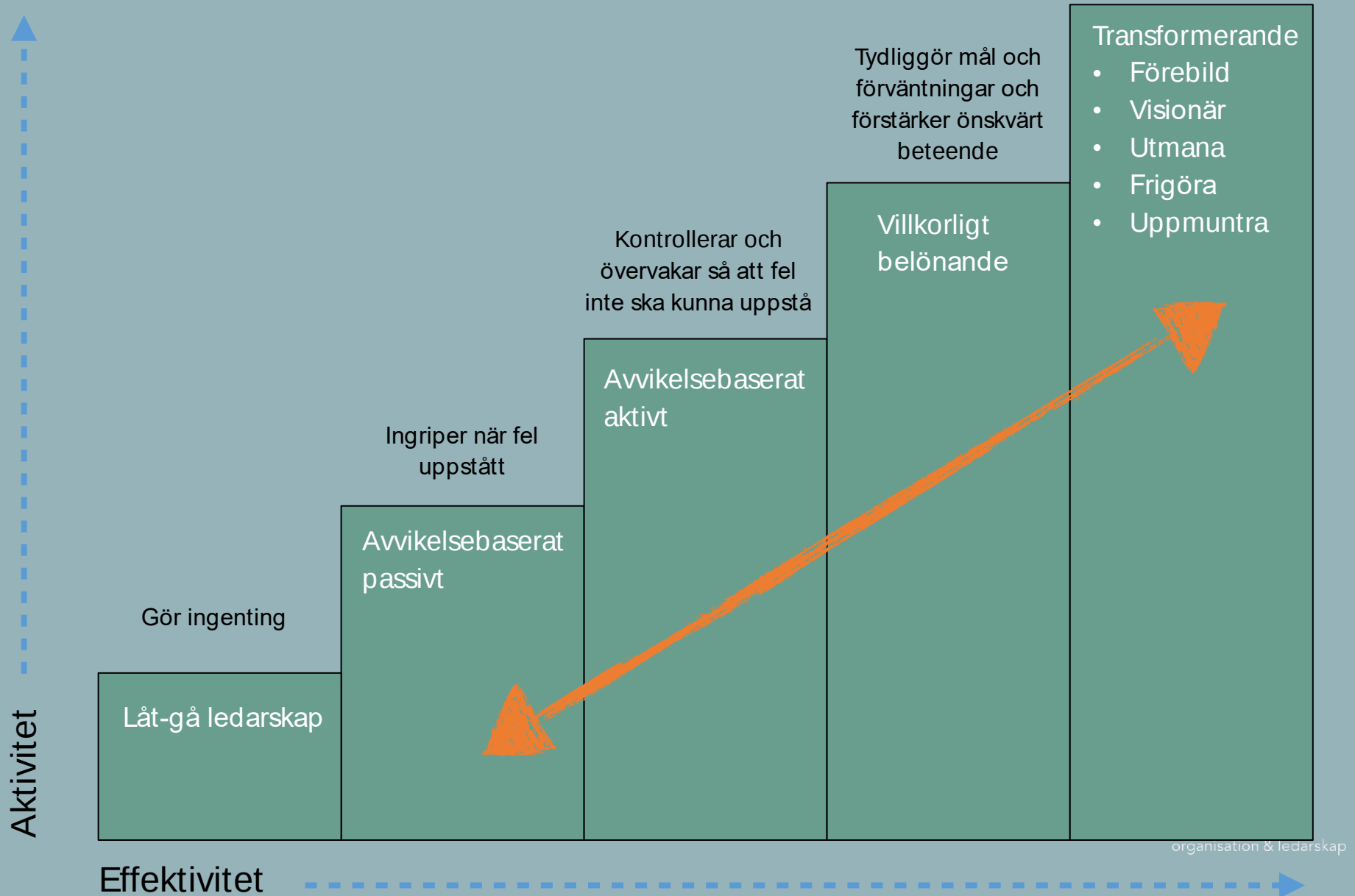
Leda i förändring



Ledarskap – vad fungerar



Full Range Leadership Model



Transformerande ledarskap 5 beteenden

Exempel på beteenden

• Förebild

- Att stå vid sitt ord och att fullfölja överenskommelser.
- Att vara tydlig med sina värderingar.
- Att erkänna egna misstag eller felhandlingar.
- Att själv agera på det sätt som man vill se andra agera.

• Visionär

- Att förmedla en positiv framtidstro och tilltalande framtidsvisioner.
- Att inspirera och entusiasmera sina medarbetare.
- Att lyfta fram hur medarbetares arbetsinsatser bidrar till att göra visionerna möjliga.
- Att hjälpa medarbetare identifiera personliga ambitioner och målsättningar.

• Utmana

- Att uppmuntra andra till att framföra åsikter, förslag och synpunkter.
- Att stötta andra till att prova nya arbetssätt och ta sig an utmaningar.
- Att be om feedback på sitt eget beteende.
- Att avsätta tid till utveckling av nya metoder och arbetssätt.

• Frigöra

- Att ge medarbetare möjlighet att påverka sitt arbete.
- Att delegera ansvar och utmanande arbetsuppgifter.
- Att tydligt visa att man tror på medarbetares kompetens och förmåga.
- Coacha individer och team att lösa problem och eliminera hinder.

• Uppmuntra

- Att visa uppskattning för sina medarbetare genom beröm och komplimanger.
- Att stötta och uppmuntra vid mindre lyckade resultat.
- Att delta aktivt i sina medarbetares arbetsvardag.
- Att se till att fira vid väl utförda arbeten och uppnådda mål..



Team – vad fungerar?



Google: Project Aristoteles

"We looked at 180 teams from all over the company, we had lots of data, but there was nothing showing that a mix of specific personality types or skills or backgrounds made any difference... Psychological safety was far and away the most important of the dynamics we found"



Psykologisk trygghet

”..en tro på att man inte kommer att straffas, förödmjukas eller bli utslängd när man kommer med idéer, frågor, oro eller gör misstag”.

- *Att be om hjälp*
- *Att berätta om misslyckanden*
- *Att ta till orda*
- *Att våga fråga*
- *Att lära sig av misstag*

Digitalisering –vad gör det med arbetslivet och oss?



Framtidens arbetsliv

- Teambaserat arbete blir allt vanligare (teamorganisering/ självgående team - ofta i *projektform*)
- Ju mer digitaliserat och automatiserat arbetslivet blir, desto mer tid frigörs till interaktion och relationer
- Att kunna arbeta tillsammans och skapa effektiva och välfungerande relationer blir en framgångsfaktor

Rapporten **Jobbhälsoindex 2020**

(årlig undersökning, 6364 respondenter mellan 20-65 år, Svenskt Kvalitetsindex)

1. Förstå utmaningen

Skapa *samhörighet och mening*, ha en aktiv dialog, hålla medarbetare informerade och ge feedback. **Årets studie tyder på att denna utmaning måste tas på större allvar än hittills.**

2. Skapa teamkänsla

Ledarskapet behöver i ett nytt normalläge (där fler än tidigare arbetar hemifrån) lägga extra energi på hur medarbetarna mår och skapa en känsla av samhörighet och laganda. **Digitala möten måste kombineras med regelbundna fysiska möten.**



psykologpartners

3. Kommunika ofta och systematiskt

Chefens förmåga att kommunicera tydligt, regelbundet och systematiskt är helt avgörande. En arbetssituation där hela eller delar av arbetsstyrkan arbetar på distans kräver också en mer aktiv styrning, uppföljning och feedback. **Känslan av att vara "osynlig" tycks öka vid hemarbetsplatsen.**

4. Beakta generationsskillnader

Medarbetare över 40 år tycks ha haft svårare att hantera vårens omläggning till ökad grad av distansarbete. Grundorsakerna till detta behöver förstås bättre, men kan handla om **lägre digital mognad och större behov av mer traditionell ledning och kollegial samverkan.**

”Det handlar både om ergonomin och de tekniska hjälpmedlen hemma vid köksbordet, men kanske framförallt om att känna sig sedd, behövd och känna att man gör ett tillräckligt bra jobb. Här visar studien att den närmaste chefen spelar en avgörande roll, både positivt och negativt”

Johan Parlmér, VD Svenskt Kvalitetsindex



psykologpartners

Förändringsledarskap



Kritik och motstånd

- kreativ källa eller hinder på vägen?

Kritik mot förändring växer ur två kategorier:

- Kreativ kritik med identifierade fallgropar
- Personlig och/eller kollektiv oro



- Båda komponenterna finns alltid
- Båda komponenterna måste hanteras
- Båda kan finnas i samma utsaga

Källa: Förändring som tillstånd, Bo Ahrenfelt

Vad kan vi göra för att underlätta för oss själva och andra att hantera förändring?

Tydlighet: om vad vi vet och vad vi inte vet, upprepa viktig information

Delaktighet: bidrar till ökad motivation, kreativitet och ansvarstagande

Rättvisa: att kunna stå upp för och förklara hur man tänkt och varför

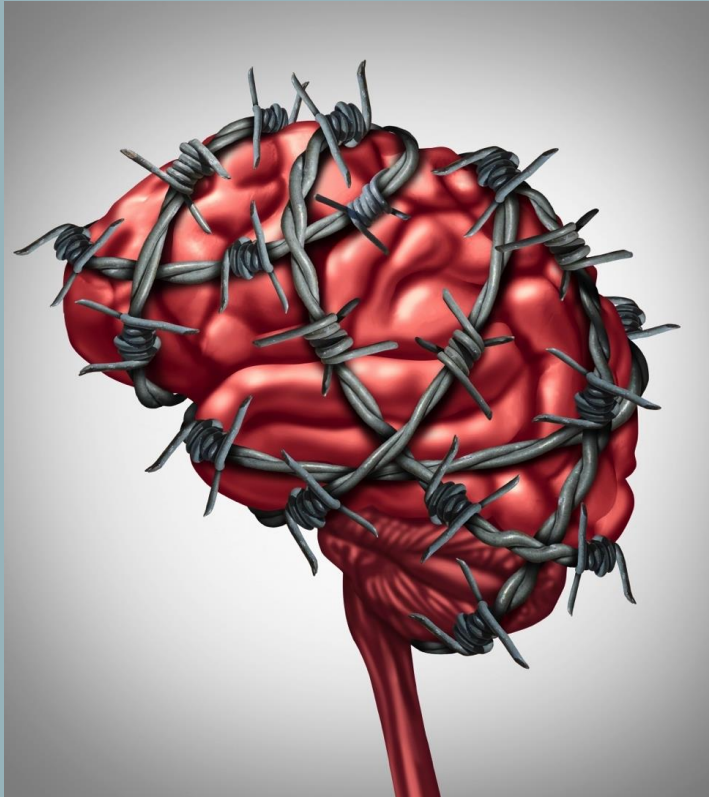
Samhörighet: att jag har ett värde som människa och tillhör gruppen även om min roll just nu är osäker

Uthållighet: insikten att vägen till utveckling är inte "rak"



psykologpartners

Grundläggande psykologiska behov



Grundläggande psykologiska förnödenheter som vi behöver för att må bra, utvecklas och i förlängningen överleva. Viktiga på arbetsplatsen!

Grundläggande Psykologiska behov i livet och på arbetsplatsen

KOMPETENS



Att känna sig
duktig, att
behärska det
man tar sig för
och att
utvecklas och
lära

AUTONOMI



Att få uppleva
valfrihet och
möjlighet att
styra över sina
handlingar

SAMHÖRIGHET



Att uppleva
ömsesidigt
goda, trygga
och stabila
relationer till
andra

Hur förändras detta när arbetslivet digitaliseras?

Sammanfattning

- Stärk ditt team genom att våga visa sårbarhet
- Goda relationer ger goda resultat
- Fler digitala möten kräver ökad fokus på samhörighet och mening
- Ökad och mer systematisk kommunikation
- Kritik mot förändring finns alltid och måste hanteras