

Teamutveckling genom självledarskap

Lyckas med uppdraget som chef och ledare



Idag...

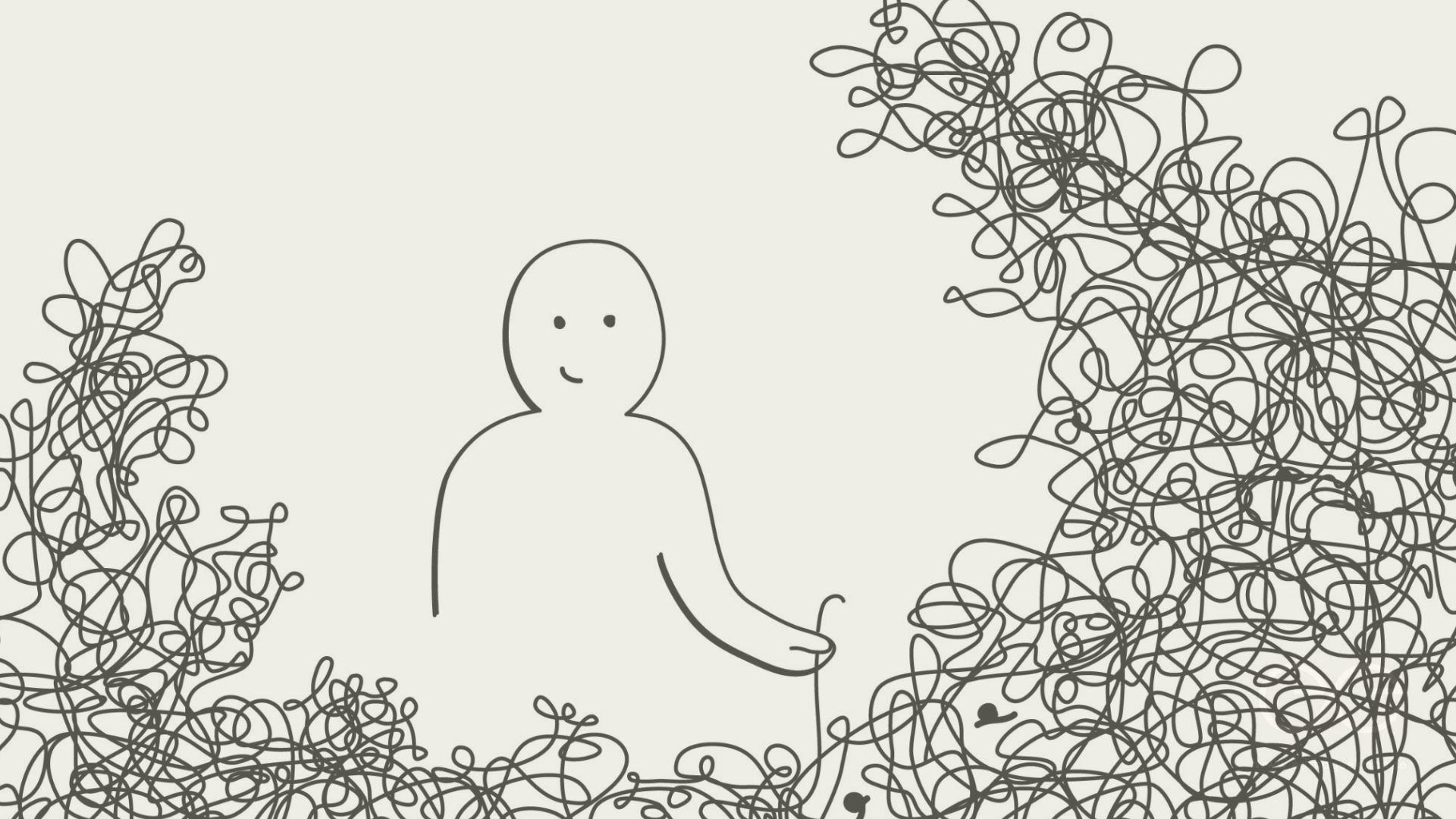
- Vad är självledarskap och varför är självledarskap viktigt?
- Hur hänger självledarskap ihop med teamutveckling och hur du lyckas i ditt uppdrag?
- Vad är din roll som ledare i det arbetet?
- Frågor



Självledarskap

Vad är självledarskap och varför är
det viktigt?





Självledarskap

Definition

Att agera medvetet utifrån sina värderingar, styrkor och meningsfullhet

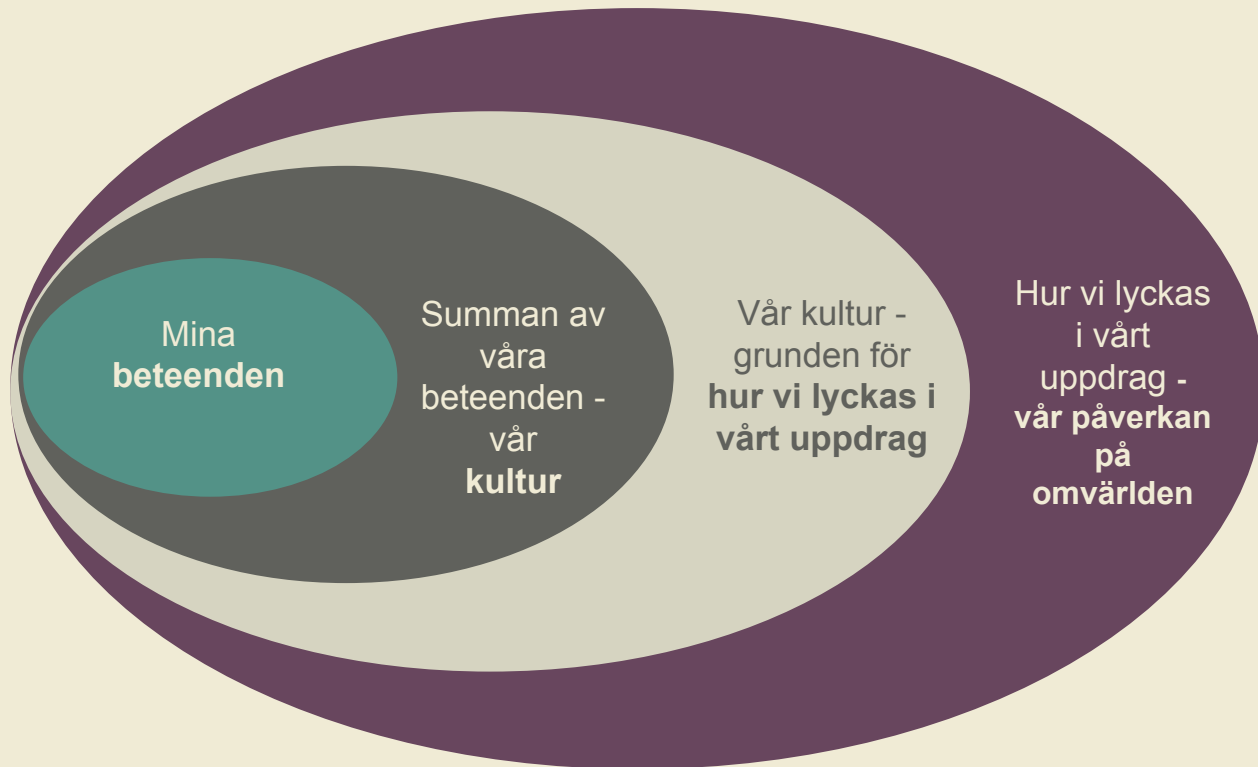


Hur hänger det ihop?

Erfarenheter

Kompetens

Förmågor



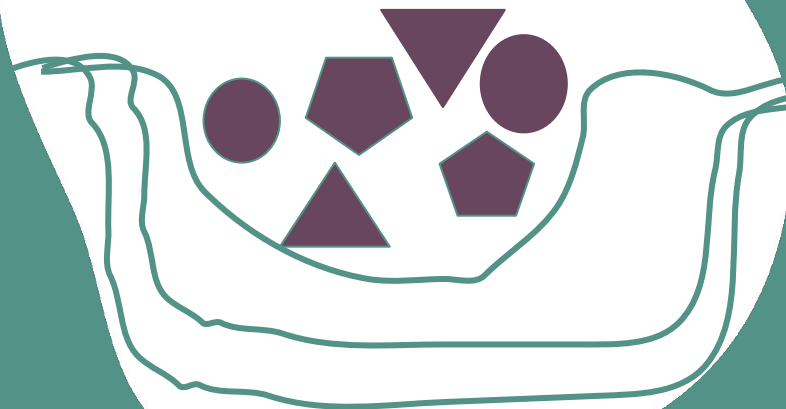
Tekniskt lärande

Bli bättre på det vi gör



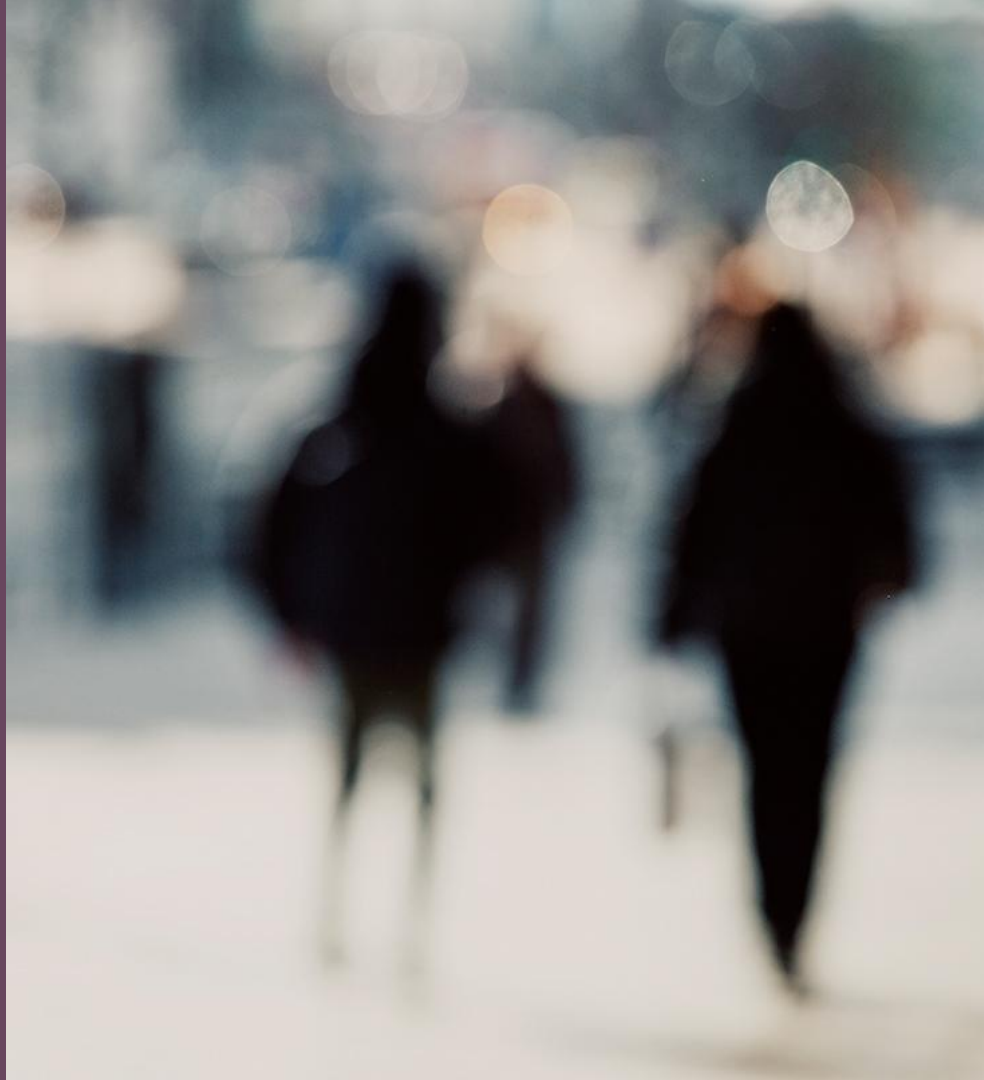
Adaptivt lärande

Utveckla vårt jag och vårt
meningsskapande



Teamutveckling

Hur hänger självledarskap ihop med
teamutveckling och hur stöttar det
ditt uppdrag?



Två faktorer för framgångsrika team



Psykologisk
trygghet



Ansvarstagande
för utmanande
mål

Effekten av psykologisk trygghet och ansvarstagande i siffror...

27% lägre personalomsättning

29% mer tillfredsställelse i livet

76% högre engagemang

57% ökad grad av samarbete

50% ökad produktivitet

26% högre färdighets-beredskap

74% lägre grad av stress

67% troligare att man använder nya färdigheter och insikter på jobbet



Din roll

Vad är din roll som ledare i att stötta
självledarskap och teamutveckling
och hur kan du börja?



Din roll som ledare – för att lyckas med uppdraget

Stötta självledarskapet

- Var nyfiken!
- Ge utrymme för reflektion
- Tydliggör förväntningar - hur kan, behöver och vill dina medarbetare bidra?

Stötta arbetsgruppen

- Backa in i uppdraget
- Sätt ramen
- Hjälp gruppen att lära känna varandra
- Facilitera samtal som inte kommer av sig själv
- Ha koll på ditt eget självledarskap



Malin Edshage & Mia Ekman

Självledarskapets **GRUNDER**

Arbetsbok
ditt självledarsk

Malin Edshage & Mia Ekman

Självledarskapets **GRUNDER**

Processbok för
teamets utveckling

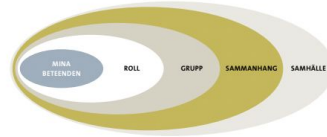


Vår självinsikt och vårt självledarskap avgör om vi mest åker med och reagerar på yttre omständigheter, eller om vi aktivt väljer hur vi vill leva, bidra, påverka och påverkas. Både inom de områden som vi själva har valt, eller som vi av någon anledning behövs vara en del av.

Vårt sjukvårdarskap
är grunden för
medvetna beslutet

Det händer att vi möter uppfattningen att självledarskap handlar om förmågan att vara effektiv i olika sammanhang, att använda verktyg och metoder för att strukturerat upp sitt liv och sin tillvaro. Personlig effektivitet, hållbarhet och struktur kan absolut vara effekterna av ett aktivt självledarskap. För oss handlar däremot självledarskapet om hur och varför jag väljer att använda de verktyg och metoder som står till buds, och medvetenheten om hur mina val ser ut.

Att agera med medvetenhet
utifrån mina värderingar, mina
styrkor och meningsfullhet.



Den här boken kommer ge dig utrymme att arbeta med grunden för ditt självledarskap. Skapa en startpunkt för dig själv genom att fundera över ditt nuläge:

Vilka är dina viktigaste roller just nu?

Vilka grupper
är viktiga för dig?

Vilka sammanhang
ingår då?

Vilket eller vilka samhällen
är du en del av?

Veckans värdering

Genom att medvetandegöra värderingar som grund för våra beslut och beteenden, blir vi mer värderingsstyrda i vardagen. Det hjälper oss att bli aktiva snarare än reaktiva i relation till oss själva, till andra och till situationer som uppstår i vardagen.

► **Ta en stund när du startar en ny vecka.** Fundera över vad du har framför dig och reflektera kring vilken värdering som blir extra viktig just denna vecka. Kanske har du en intensiv vecka framför dig och behöver ha fokus på balans, resultat eller glädje?

Välj en värdering och fundera på hur du kan fatta beslut och välja beteenden i linje med din valda värdering under veckan. Har du valt balans, kanske det innebär att du väljer att ta en promenad på lunchen istället för att äta framför datorn, eller att du aktivt väljer att inte tacka ja till nya uppgifter eller några uppgifter alls den här veckan.

► **Synliggör och dela gärna värderingen** – som skärmsläckare på din telefon, som en lapp på badrumspegeln eller på tangentbordet på datorn, och kanske genom att berätta om den när ni inleder veckomöter?



När och hur skulle det här verktyget kunna vara hjälpsamt för dig?

Vad skulle det kunna ha för effekt?

I förra avsnittet jobbade vi med våra värderingar, som är starkt kopplade till det psykologiska behovet av självbestämmande – en förutsättning för inre motivation. Det andra av de tre psykologiska behoven för motivation, kompetens, ska vi utforska kopplat till våra styrkor.

Det vi kallar styrkor är våra personliga förmågor och hur vi väljer att utveckla dem.

Vi föds med olika typer av förmågor eller talenter. Olika typer av beteenden är därför mer tillgängliga för vissa människor. Det är de här förmågorna som gör att vi använder olika former för att uttrycka oss. Det är också de här förmågorna som gör att vi använder olika uttryck för att uttrycka oss. Det är de här förmågorna som gör att vi använder olika uttryck för att uttrycka oss.

Ofta tränas vi från tidig ålder, att fokusera det som vi eller andra upplever som våra brister, det vill säga sådant som inte kommer oss. Den som pratar mycket behöver lära sig den som inte tar plats så pratar mer och hörs snabbare igen så bli mer noggrann och kreativ så bli mer strukturerad. Detta är mi fokus på att justera brister kommer ofta ut vår största kapacitet för utveckling finns i att utveckla våra styrkor – att göra mer av bra på. Det är då vi kommer till vår rätta och bästa. Det är helt enkelt mycket värdare att bli från början har svårt för, än att vidareutveckla redan är bra på.

När vi medvetandegör våra styrkor kommer vi inte bara kunna utveckla de styrkorna utan också överföra dem till fler områden i våra liv eller uppdrag. Och det här är direkt kopplat till vår motivation och vårt välmående. När vi gör saker vi är bra på så kommer vi inte bara att prestera bättre, vi kommer också att uppleva en högre grad av tillfredsställelse och välmående.

Frustration – värderingsdilemman?

När du känner frustration eller otydlighet kring en situation eller beslut, kan du arbeta med nedanstående frågor:

► Vilka värderingar utmanas och hur kan du sätta ord på det?

► Vilka beteenden/beslut innebär det för dig?

För att få en djupare förståelse för vad det är vi står inför, kan det vara värdefullt att undersöka om frustrationen kommer sig av någon typ av "värderingsdilemma". Det kan hjälpa oss att hitta våra egna gränser för att kunna vara medvetet flexibel när det går, och tydliga för oss själva och andra när det krävs.

Att analysera våra frustrationer som värderingsdellemman, kommer inte nödvändigtvis i sig att få frustrationen att försvinna. Däremot kan vi få ett språk för vad det är som sker, och ledtrådar kring vilka samtal som vi behöver ha för att ta oss framåt, på egen hand eller tillsammans med andra. Det ger oss ett verktyg för att få syn på våra egna gränser, hur vi tar in andras perspektiv och signaler om vilka beslut som hjälper oss att vara sanna mot oss själva med bibehållen omtanke om andra. Det kan bidra till en djupare förståelse och därmed mer medvetna val.

När och hur skulle det här verktyget kunna vara hjälpsamt för dig?

Vad skulle det kunna ha för effekt?

bild beskär jag nu träd för att ge dem optimala förutsättningar att växa, och där jag tidigare planerade mitt arbete utifrån miljöplan i ett större projekt planerar jag nu min arbetsvecka utifrån väderleksrapporten och säsongens förutsättningar.

Självledarskapets GRUNDER

Processbok för
teamets utveckling

K
konflikt

5

Självledarskap för teamutveckling – processen

Översikt

Den här processen består av sex möten om vardera 1-2 timmar, som bygger på varandra.

Processen erbjuder struktur, logik, övningar och tips som hjälper dina medarbetare att aktivera sitt självledarskap på jobbet med engagemang och självinsikt, och får det att bli en naturlig del av deras vardag.

Möte 1. Vi och vårt uppdrag

I det här mötet startar vi teamets gemensamma process att länka våra individuella självledarskap till vår förmåga att lyckas med vårt uppdrag. Målet är att stötta öppenhet och tillit respektive bygga stolthet och riktning för det gemensamma uppdraget.

FÖRBÄTTE

Inför mötet ska deltagarna göra ett förarbete i arbetsboken, informera dem i god tid om vad som förväntas. För möte 1 ingår att läsa följande delar och göra reflektionerna som hör till:

- * Mina avgörande ögonblick; s. 12–19
- * Lyssnande; s. 52–53

AGENDA

Tid	Vad	Syfte
10 min	Intro – processen och Möte 1	I inledningen behöver syftet med den övergripande processen tydliggöras. Temat för dagens möte introduceras med fokus på varför det är viktigt.
10 min	Checka in	Möjligheter för alla att landa här och nu samt att sätta fokus på temat för dagen. I inledningen startas den individuella reflektionen och delandet av perspektiv.
40 min	Avgörande ögonblick	I mindre grupper dela med sig av några av de avgörande ögonblicken från förarbetet. I det arbetet bygger vi in öppenhet för en ökad tillit samtidigt som vi praktiserar ett närvarande lyssnande.
30 min	Vårt gemensamma syfte	Definiera vårt gemensamma syfte och uppdrag. Genom arbetet synliggörs värdet av vårt arbete som team vilket bygger stolthet i gruppen.
10 min	Checka ut	Summera och stänga dagens möte så att alla känner sig hörda, att lärdomar lyfts fram och att det finns en tydlighet kring nästa steg.

GÖR SÅ HÄR

Intro – processen och Möte 1

Introducera processen och ditt val av grupp. Återknyt till hur du formulerade *Din egen upplevelse*. Beskriv syftet med mötet ur ditt perspektiv.

Checka in

Bjud in mötesdeltagarna till en inledning. Rekommenderade incheckningsfrågor:

– Vad är det bästa som kan hända idag?

– Vad blev du nyfiken på i förarbetet?

Synliggör frågan på blädderblock eller ni arbetar virtuellt.

I grupper upp till 8 personer: Ge alla en minuter på att dela med sig av sina tankar i den större gruppen.

I en grupp med fler än 8–10 personer: Dela i mindre grupper om tre. Ge dem 6 minuter på att göra en incheckning. När alla återsamlas, ge dem en eller ett par grupper.

Avgörande ögonblick

Dela in gruppen i mindre grupper om tre.

Var och en har 8 minuter på sig. Be om att de ska dela med sig av ett eller flera av sina avgörande ögonblick. Be om att de ska dela med sig av några av de avgörande ögonblicken från förarbetet. Be om att de ska dela med sig av några av de avgörande ögonblicken från förarbetet.

– Vad hände?

– Varför var det viktigt?

– Hur har det påverkat där du är idag?

Be övriga deltagare att praktisera lyssnande i arbetsboken, aktivt lyssnande och reflektioner.

Möte 1. Uppstart – vårt team

I det här mötet startar vi den gemensamma processen genom att stötta öppenhet och tillit respektive stolthet för arbetsgruppens uppdrag.

Möte 2. Värderingar

Fokus på en fördjupad förståelse för våra egna och andras individuella drivkrafter för att sedan reflektera kring hur var och en kan bidra till det gemensamma syftet.

Möte 3. Styrkor

Det här mötet ger oss en möjlighet att lägga grunden för en styrkebaserad kultur där vi uppmärksammar egna och andras styrkor.

När gruppen återsamlas; gör en gemensam reflektion i storgruppen. Ställ nedanstående frågor och låt ett par personer komma till tals.

– Hur var det att göra den här övningen?

– Vad tar du med dig?

I ett virtuellt möte ställer du frågorna i chatten och låter alla svara, innan du ber någon eller några kommentera sina svar i storgruppen.

Vårt gemensamma syfte

Dela in gruppen i mindre grupper om 3 personer. Du kan antingen behålla grupperna från den tidigare övningen eller skapa nya.

Ge grupperna 10 minuter att diskutera följande fråga:

– Om vi som grupp inte finns, vad händer då?

När gruppen återsamlas; gör en gemensam reflektion i storgruppen.

Låt varje grupp komma till tals och fylla på med sina slutsatser medan du sammanfattar på blädderblock/ ett gemensamt dokument.

Låt deltagarna i grupperna gå ihop igen för att formulera sig kring gruppens gemensamma syfte – svaret på frågan "Varför finns vi?" under 10 minuter.

Låt grupperna dela sina tankar, muntligt eller skriftligt, med den stora gruppen. Det viktiga här är inte att skapa perfekta formuleringar, utan att hitta en samsyn kring vad det är som ni som team ska åstadkomma tillsammans. Påminn gruppen om att lyssna med nyfikenhet!



28

29

“The quality of our conversations
determines the quality of our
outcomes.”

– Amy Edmondson



Om Edshage Ekman

Vi stöttar organisationsutveckling
genom mänsklig utveckling



Om Edshage Ekman

Mia Ekman är socialantropolog och har en bakgrund inom utbildning och ledarskapsutveckling.

Malin Edshage är civilekonom och har en bakgrund inom organisations- och ledarskapsutveckling.

Vi har arbetat tillsammans i snart sju år med att på olika sätt utveckla organisationer, ledare, team och medarbetare, alltid i nära samarbete med våra uppdragsgivare. Vi är stolta samarbetspartners till bland andra Northvolt, Telia Company, Axis Communications, Sveriges Radio, FTI (Förpacknings- och tidningsinsamlingen) och Västra Götalandsregionen.



Tack!

Malin Edshage

0761-30 57 25

malin@edshageekman.se

Mia Ekman

0708-463 453

mia@edshageekman.se

