

Ta dig förbi hindren i din chefskarriär

Christina Werner

Chefsutvecklare

Annika Pernikliski

Chefsutvecklare

Wifi: Almedalsarenan
Lösenord: gogotland

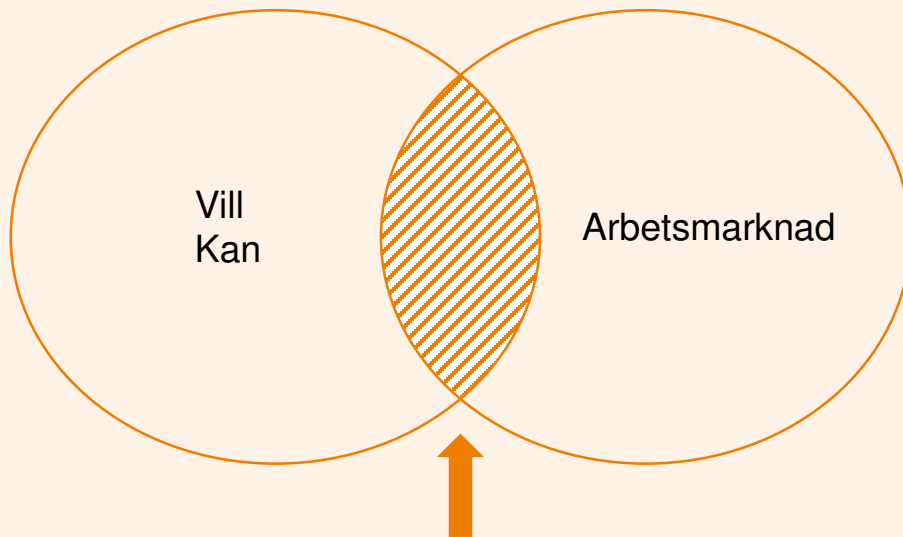


Innehåll

Hur bygger du ditt chefsvarumärke idag?

- Hinder
- Ditt personliga chefsvarumärke – ditt budskap
- Mingelpitch – förpackning
- Testa

Din personliga arbetsmarknad



PERSONLIG ARBETSMARKNAD

A photograph of a winding asphalt road in a mountainous area. A large, light-brown rock is positioned in the center of the road, blocking it. To the left of the rock, there is a pile of smaller rocks and debris on the road's edge. The background shows a steep, rocky hillside on the left and a dense forest of evergreen trees on the right. The word "Hinder" is written in large, white, sans-serif font across the middle of the image, partially overlapping the rock and the road.

Hinder

Ditt personliga varumärke

Varför är det så viktigt?

- Rörligheten har ökat
- Inga tydliga karriärvägar
- Kontakter - rekommendationssamhälle
- Digitaliseringen



Din personliga chefsvarumärke

Vad gör ett varumärke starkt?



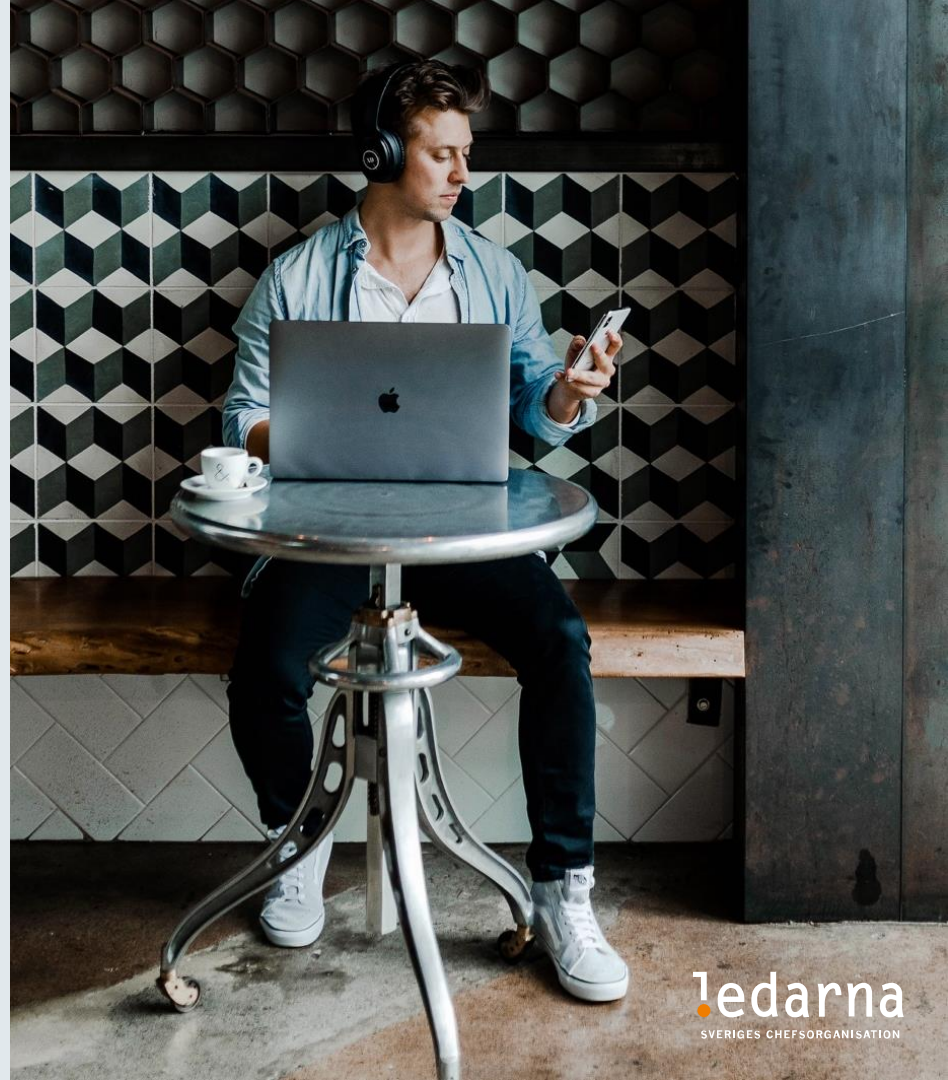
Enligt Frans Melin ek.dr, ansvarig för forskningen kring Strategic Brand Management
vid Ekonomihögskolan, Lunds universitet

Bygga chefsvarumärke

- Bygga relationer
- Förstå hur andra uppfattar dig
- Förstå vad som gör dig speciell
- Använda kanaler som står till buds
- Vara tydlig, lätt att komma ihåg
- Tänka win-win och allmännytta

"Personal branding is the art of becoming knowable, likable and trustable."

John Jantsch



Att bygga sitt chefsvarumärke

- Inventera
- Paketera
- Marknadsföra

**Använder du av mingel/
hisspitch idag?**



Hisspitch/ mingelpitch

Personlig presentation/sammanfattning

- Varför en Hisspitch?
- Väcker intresse för dig
- Visar dina fördelar
- Skapar nya kontakter
- LinkedIn
- CV
- Visumé

PITCHER, 3 VARIANTER - ROS:

Röda tråden

Om dig – kunskaper o egenskaper

Story telling



”Röda tråden-pitchen”

- Min röda tråd är....
- Bygg runt något som väcker intresse, t.ex. människor.

”

Jag hjälper människor till framgång. Min röda tråd är människor. I 10 år har jag jobbat med utveckling av personal på olika sätt både som chef och ledarskapsutvecklare inom privat och offentlig sektor. Drivs av att bidra och se att medarbetarna utvecklas. Har tidigare jobbat inom företagshälsovården där jag var ansvarig för ett rehabteam. Där var patienten i alltid i centrum i allt vi gjorde och jag skapade ett nytt sätt att arbeta med teamet som bidrog till att vi höjde patientnöjdheten rejält.

”Om mig-pitchen”

- Min erfarenheter och kunskaper
- Bygg runt dina erfarenheter och kunskaper

”

Jag har lång erfarenhet som chef och av ledarskapsutveckling, affärsutveckling och karriärfrågor. Arbetat som bl.a. VD i börsnoterat företag och har också arbetat som chef inom företagshälsovården. Kunskap om att leda ledningsgrupper, leverera gentemot styrelser, genomföra chefsrekryteringar, ekonomi- samt projektledning. Tidigare startat och drivit ett mediekonsultföretag med ett 40-tal anställda i tre länder. Mitt nästa steg ser jag som interimchef inom privat sektor. Som VD eller verksamhetschef.

”Story telling-pitchen”

- Min story tråd är...
- Bygg runt en story

”

För några år sedan när IT branschen var het arbetade jag som affärsområdeschef och fick ta över ett bolag som hade minusresultat och stor personalomsättning. Trivseln var i botten. Jag genomförde samtal med alla och fick fram att det saknades både fungerande team och rutiner. Tillsammans med medarbetarna tog vi fram hur vi skulle jobba, trivas och samtidigt få jobbet gjort. Det slutade med att vi vände resultatet och fick utmärkelse som bästa teamet i koncernen.

4 steg mot en hisspitch – VILL

- 1 **V**älj - Mottagare – behovsanalys
- 2 **I**nformation – vad vill du förmedla om dig själv
- 3 **L**ydelse – formulera pitch – ROS
- 4 **L**ev – lev din pitch. Öva!

Skapa din pitch

Allt från 40 sekunder till två minuter.

- 1 **V**älj - Mottagare – behovsanalys
- 2 **I**nformation – vad vill du förmedla om dig själv
- 3 **L**ydelse – formulera pitch – ROS
- 4 **L**ev – lev din pitch. Öva!

PITCHER, 3 VARIANTER - ROS:

Röda tråden

Om dig – kunskaper o egenskaper

Story telling

Testa din pitch

...med dina bänkgrannar, 2 eller 3 stycken.

Allt från 40 sekunder till två minuter.



Sammanfattning

- Ditt personliga chefsvarumärke – ditt budskap
- Hisspitch – förpackning – **ROS**
- 4 steg mot en hisspitch – **VILL**
- Testat

Att driva förändring som chef

Peter Berg
Chefsutvecklare

Lotta Almgren
Chefsutvecklare

Wifi: Almedalsarenan
Lösenord: gogotland



ledarna
STYRELSELEDARSKAPET

Innehåll

Chefens möjligheter i att driva förändring

- Varför driva förändring
- Revolution eller...?
- Chefens utmaningar i förändringsarbetet
- Råd till dig som chef mitt i ett förändringsarbete

**Driva
förändring**



**Hur många
policys har
ni att ta
hänsyn till?**



Prioritera och ta hänsyn

Komponenter för att driva förändring



Ambition



- Är ambition och behov diffust uttryckt och otydliga försämrar förutsättningarna att lyckas.
- Tydlighet och enighet kring målen.
- Medarbetarna måste kunna förstå organisationens syfte och ambition.





Evolution eller revolution

Kompetens



- Vad krävs av medarbetarna?
- Hur säkerställer vi att de känner sig kompetenta?





Omedvetet Kompetent

Medvetet Kompetent

Medvetet Inkompetent

Omedvetet Inkompetent

Incitament



- "What's in it for me?"
- Återkoppling och feedback
- Belöning eller hot



Resurser



- Tid
- Pengar
- Personal
- Övriga delar av organisationen
- Prioritet



Handlingsplan

Ambition



Kompetens



Incitament



Resurser



Handlingsplan



Förändring

- Realistisk
- Löpande återkoppling
- Begriplig

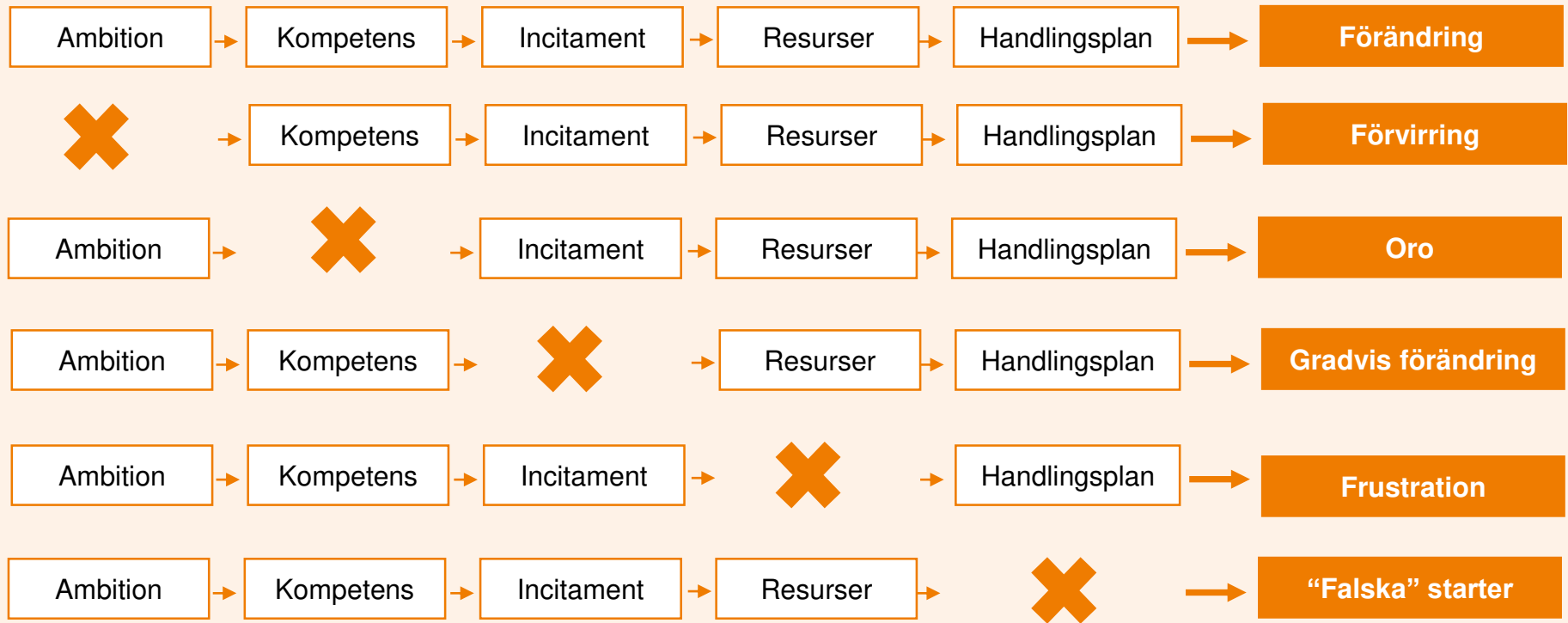


Komponenter för att driva förändring





När något saknas...



Öka prestation och engagemang i ditt team

Annika Pernikliski

Chefsutvecklare

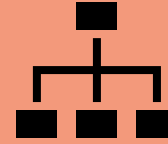
Christina Werner

Chefsutvecklare

Wifi: Almedalsarenan
Lösenord: gogotland



ORGANISATION



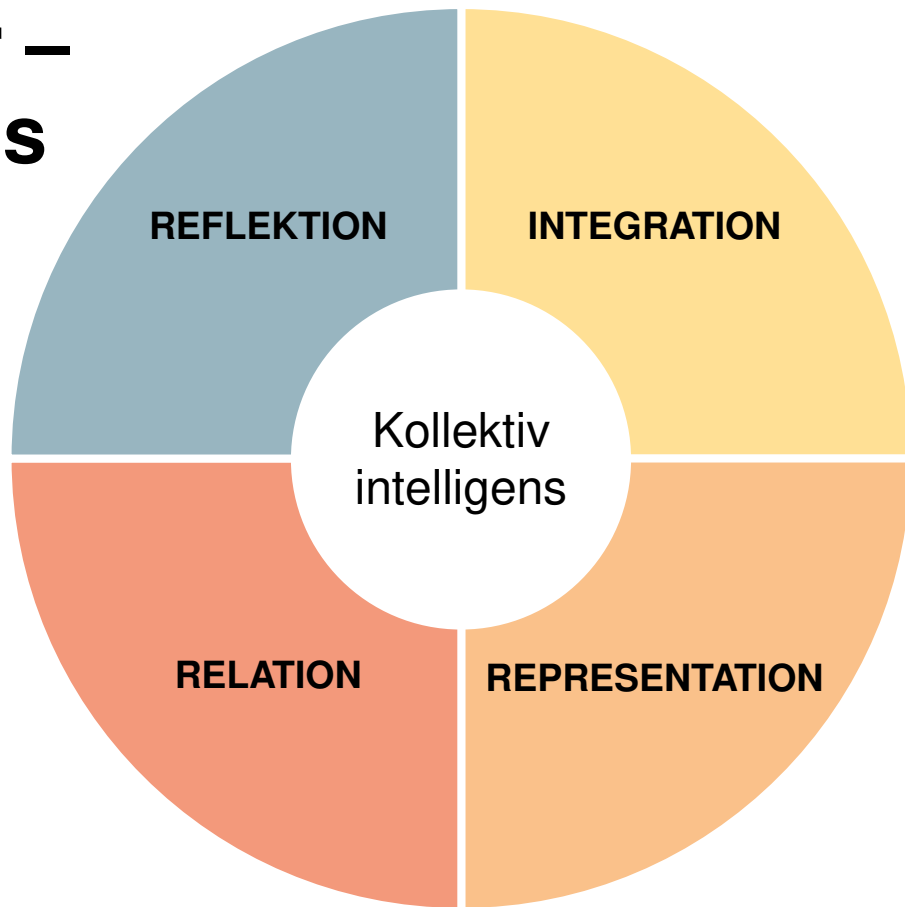
MIKROSYSTEM



INDIVIDER



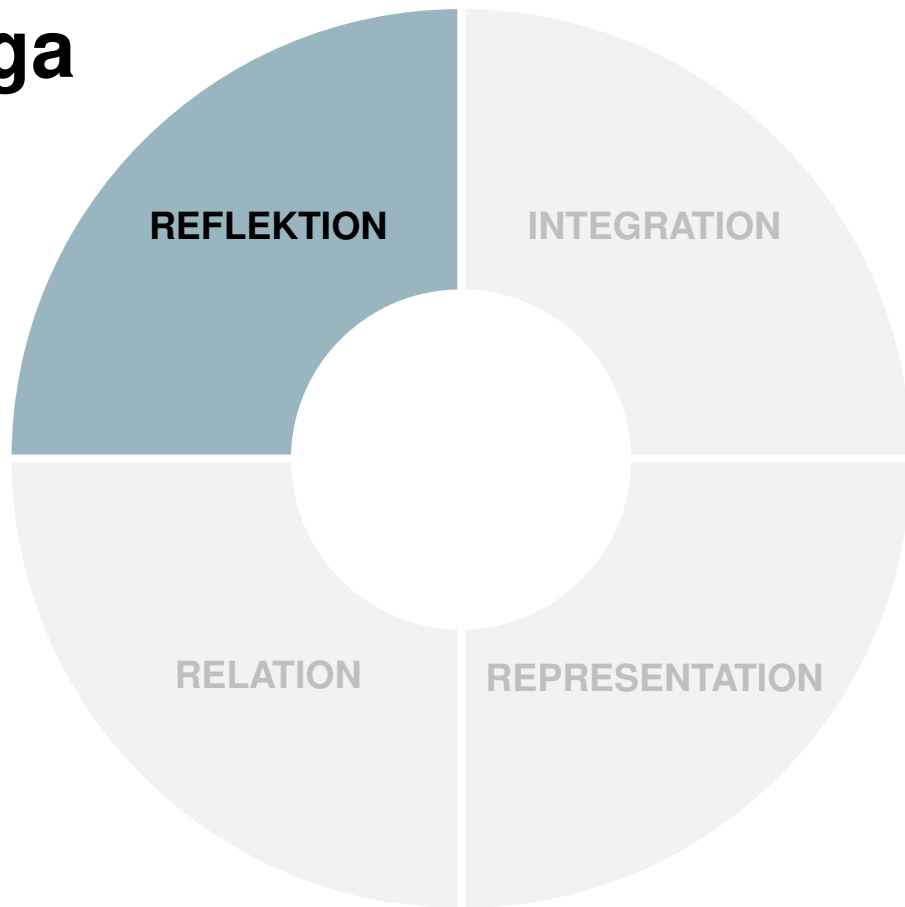
Centrala förmågor – kollektiv intelligens



Reflektionsförmåga

Förmåga att reflektera och lära av samarbetet.

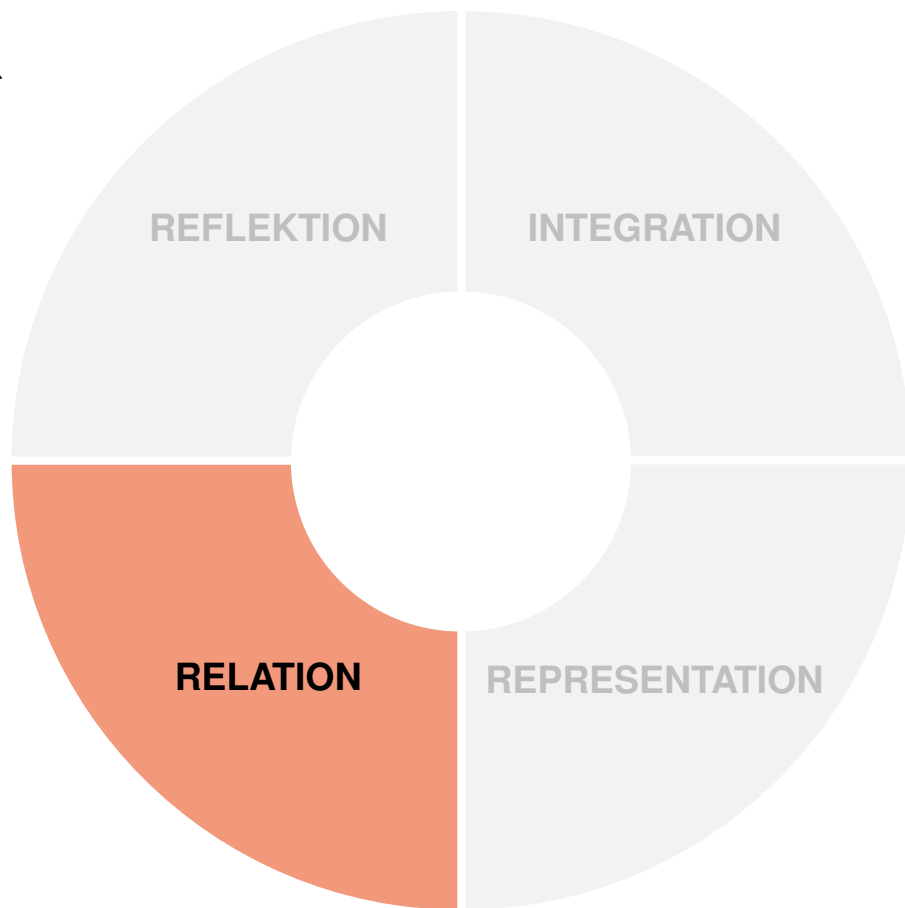
Kontinuerligt justera problemformulering, problemlösning, relationer etc.



Relationsförmåga

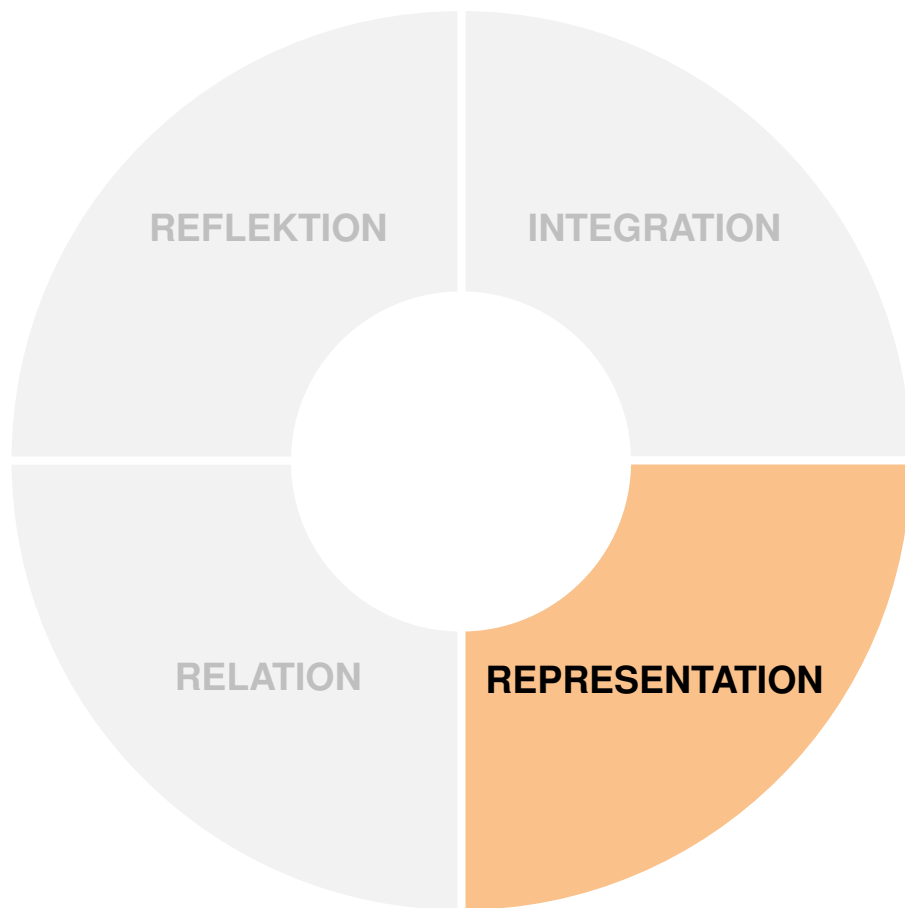
Förmåga att bygga relationer.

Skapa en öppen och trygg social miljö med förtroende för varandras kompetens och avsikter.



Representations- förmåga

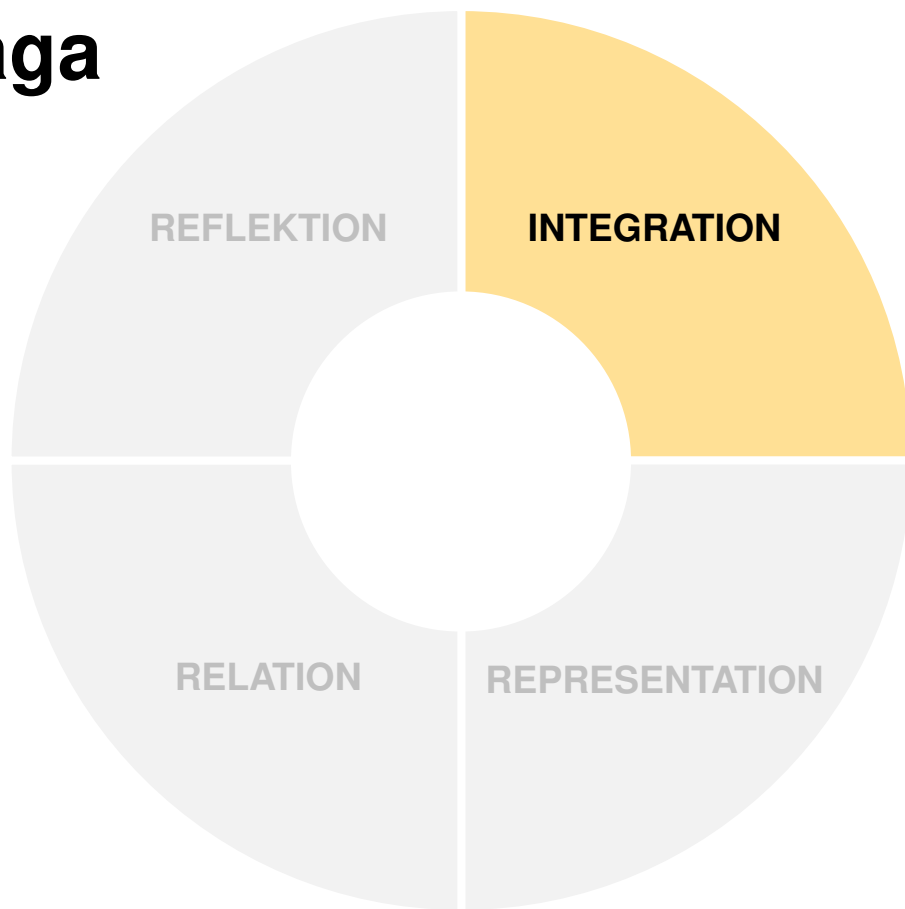
Förmåga att skapa och upprätthålla en så bred och rik bild som möjligt av uppgift, omgivning, resurser etc. med tillräckligt god konsensus för att kunna arbeta åt samma håll.



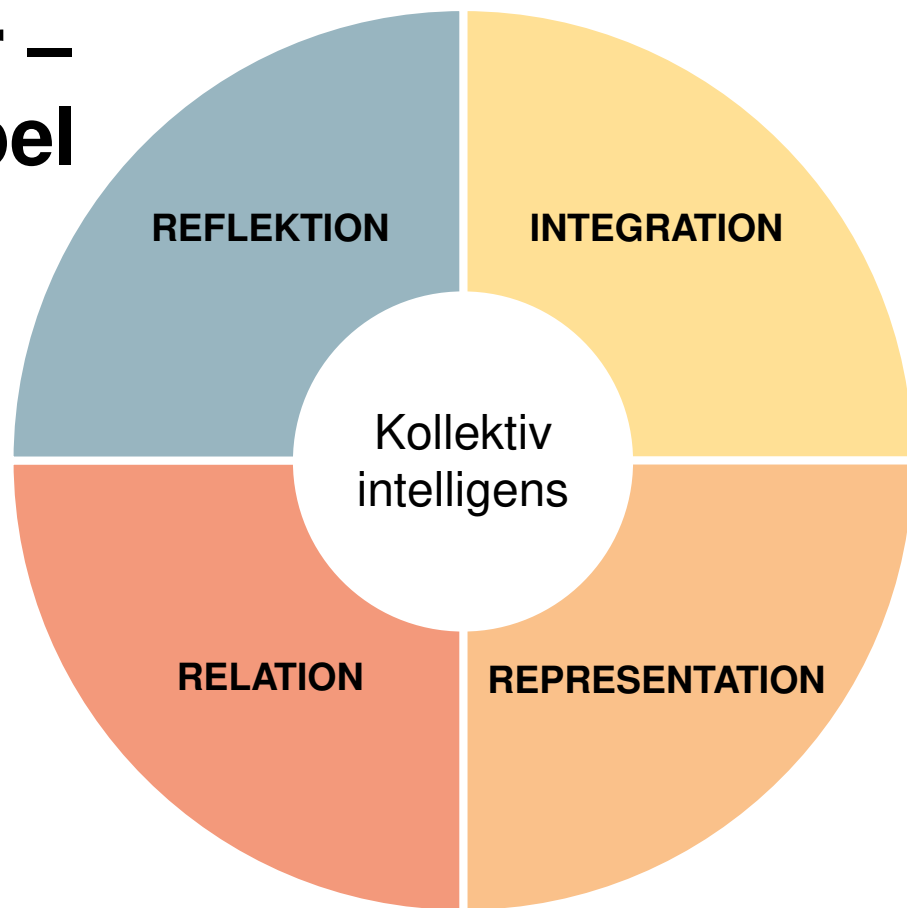
Integrationsförmåga

Förmåga att agera som
”ett lag”.

Stödjande beteenden
baserat på omsorg om
varandra och
uppmärksamhet på den
gemensamma uppgiften.



Centrala förmågor – ömsesidigt samspel



Grupputvecklingsprocessen

1

Tillhörighet och trygghet

- Tydlighet
- Accepterad
- Letar likheter
- Beroende av ledaren

2

Opposition och konflikt

- Relationer
- Rollsökning
- Letar olikheter
- Frigöra sig från ledaren

3

Tillit och struktur

- Fördelar ansvar
- Växlar roller

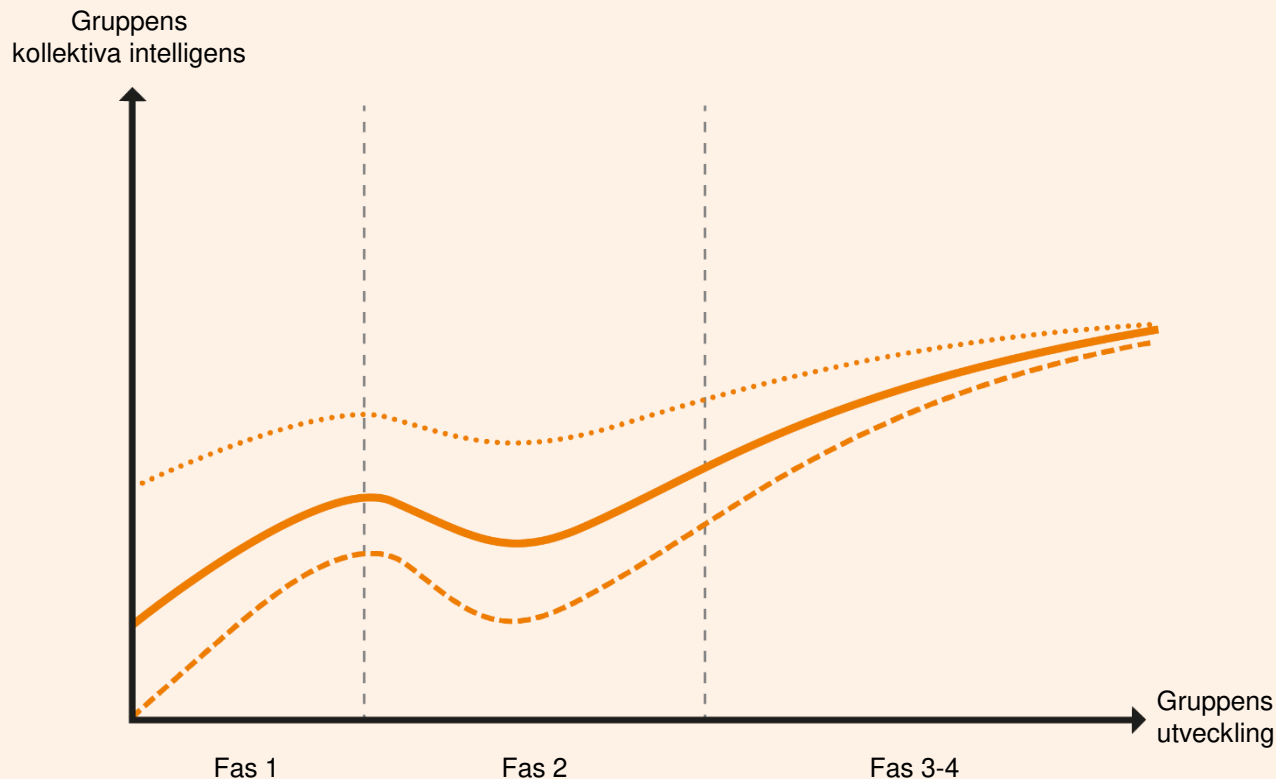
4

Arbete och produktivitet

TEAM

- Fokus på uppgiften

Gruppens utveckling och kollektiv intelligens





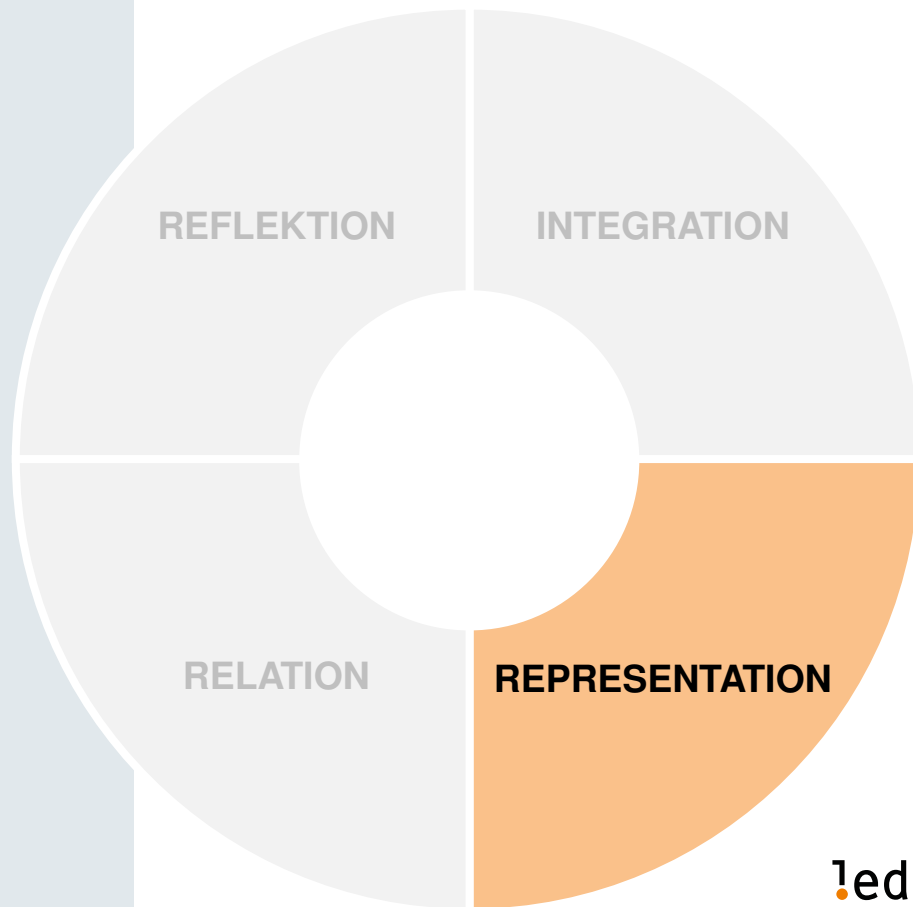
Ledarskap och kollektiv intelligens

Utveckla kollektiv intelligens

1

Ledarskapet Styra

- Sätta ramar och gränser
- Koordinera samtalet
- Säkerställa beslutsförmåga

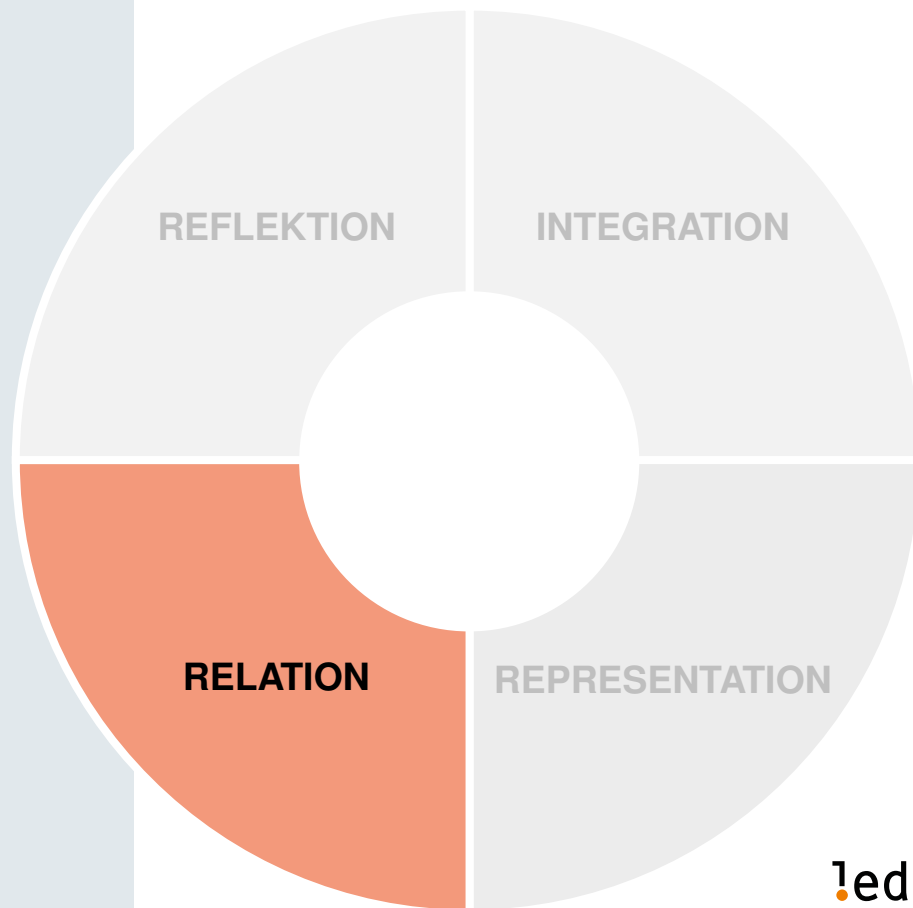


Utveckla kollektiv intelligens

2

Ledarskapet Stödja

- Lämna över ansvar och inflytande
- Konflikthantering
- Feedback



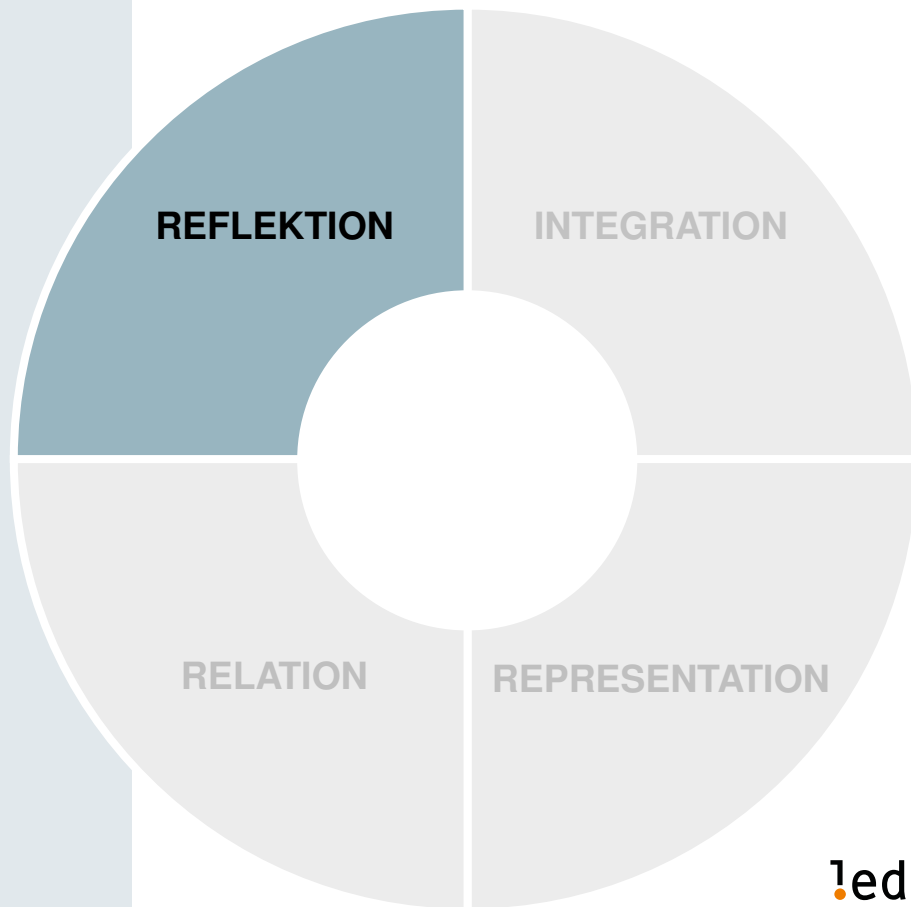
Utveckla kollektiv intelligens

3 Ledarskapet Samverka

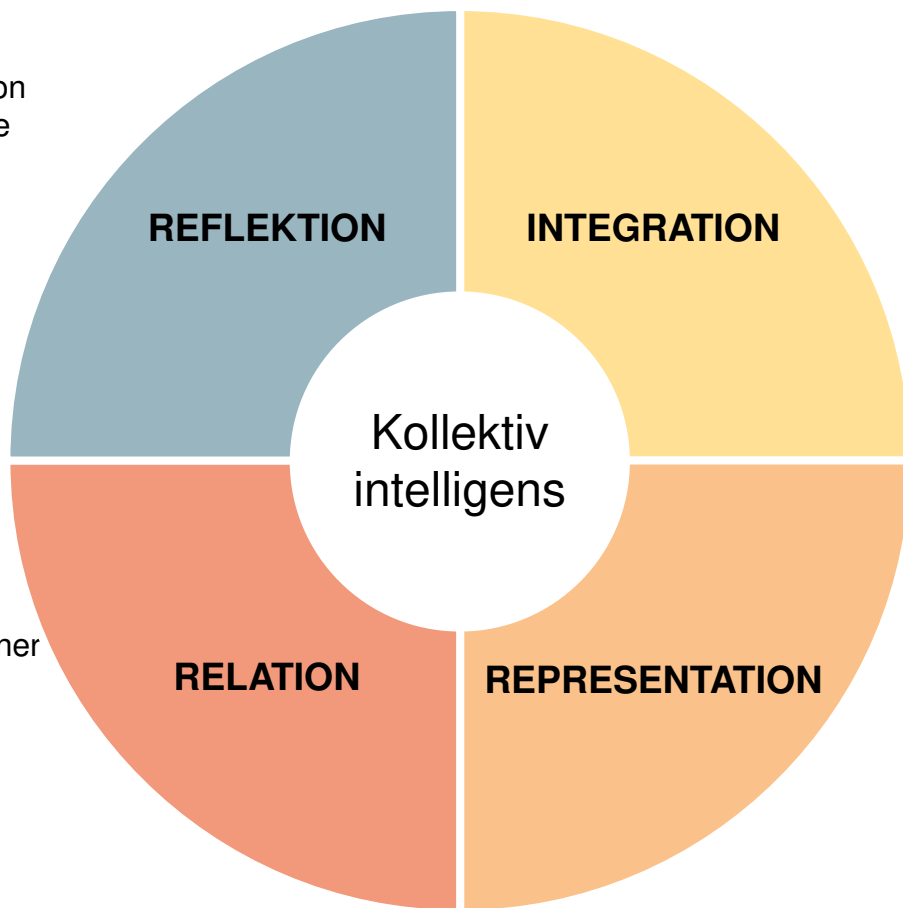
- Deltar
- Delegerar ledarskapet

4 Ledarskapet Visionera

- Utmaningar
- Hålla kvar



- Kollektiv reflektion
- Mötesordförande



- Individens profil
- Aktivt lyssnande
- Feedback

- Gruppens profil
- Självpresentationer
- Feedback

- Förväntanssynkronisering
- Team debriefs

Så hanterar du konflikter

Lotta Almgren

Chefsutvecklare

Peter Berg

Chefsutvecklare

Wifi: Almedalsarenan
Lösenord: gogotland



Innehåll

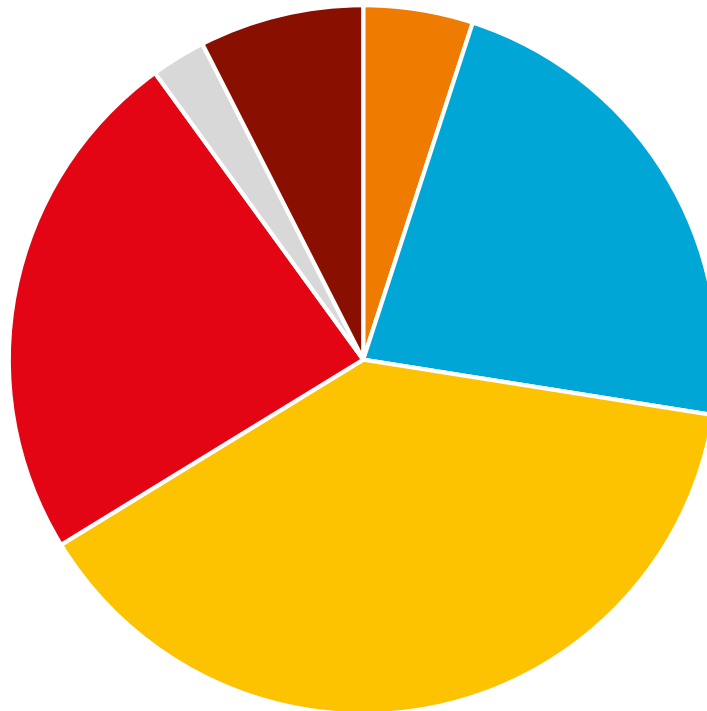
Vad behöver du i rollen som chef för att hantera konflikter?

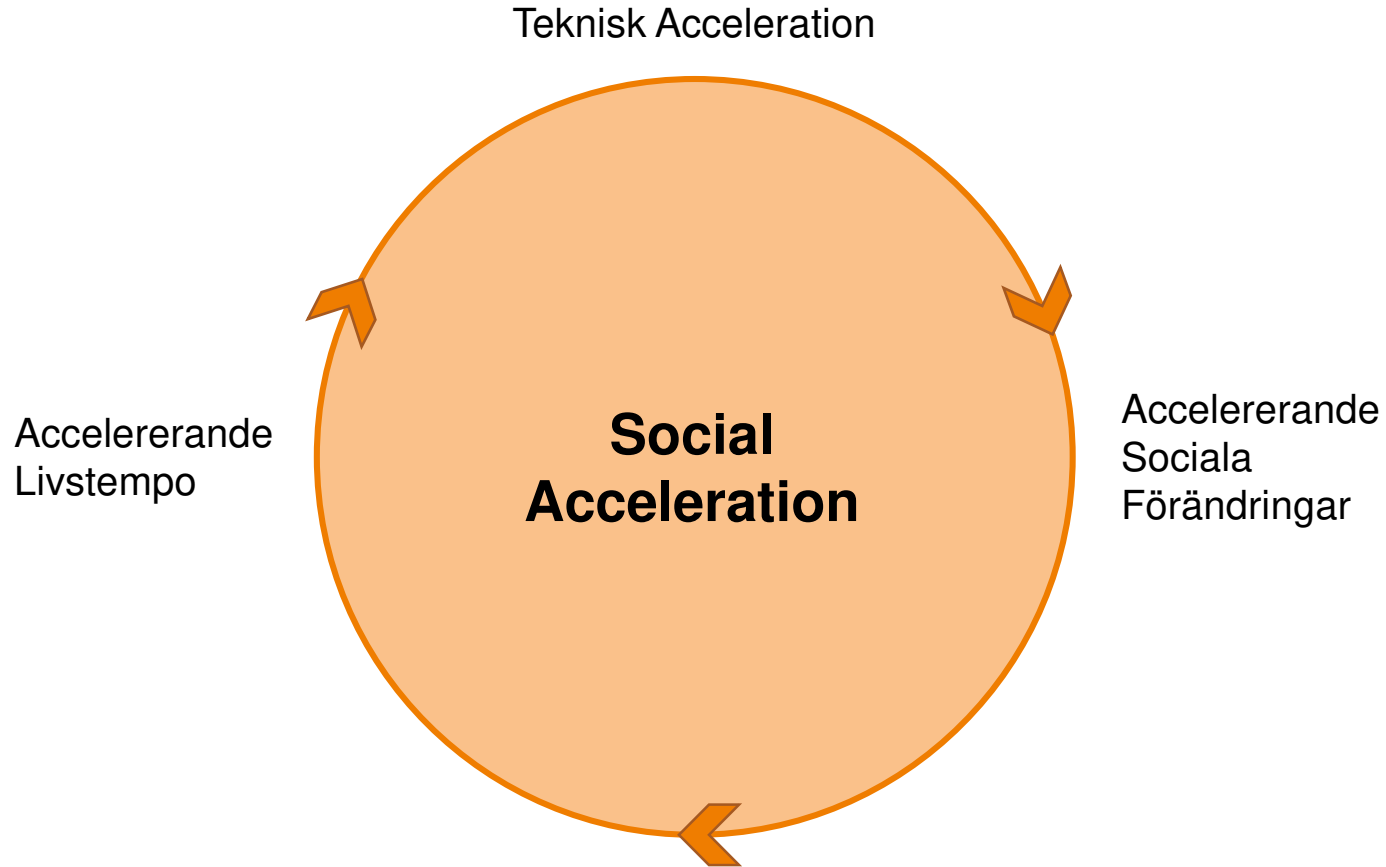
- Vad är en konflikt
- Ledarstrategier i samtalet
- Varför behöver chefer hantera konflikter
- Vad behöver du själv tänka på för att ta fram en strategi?

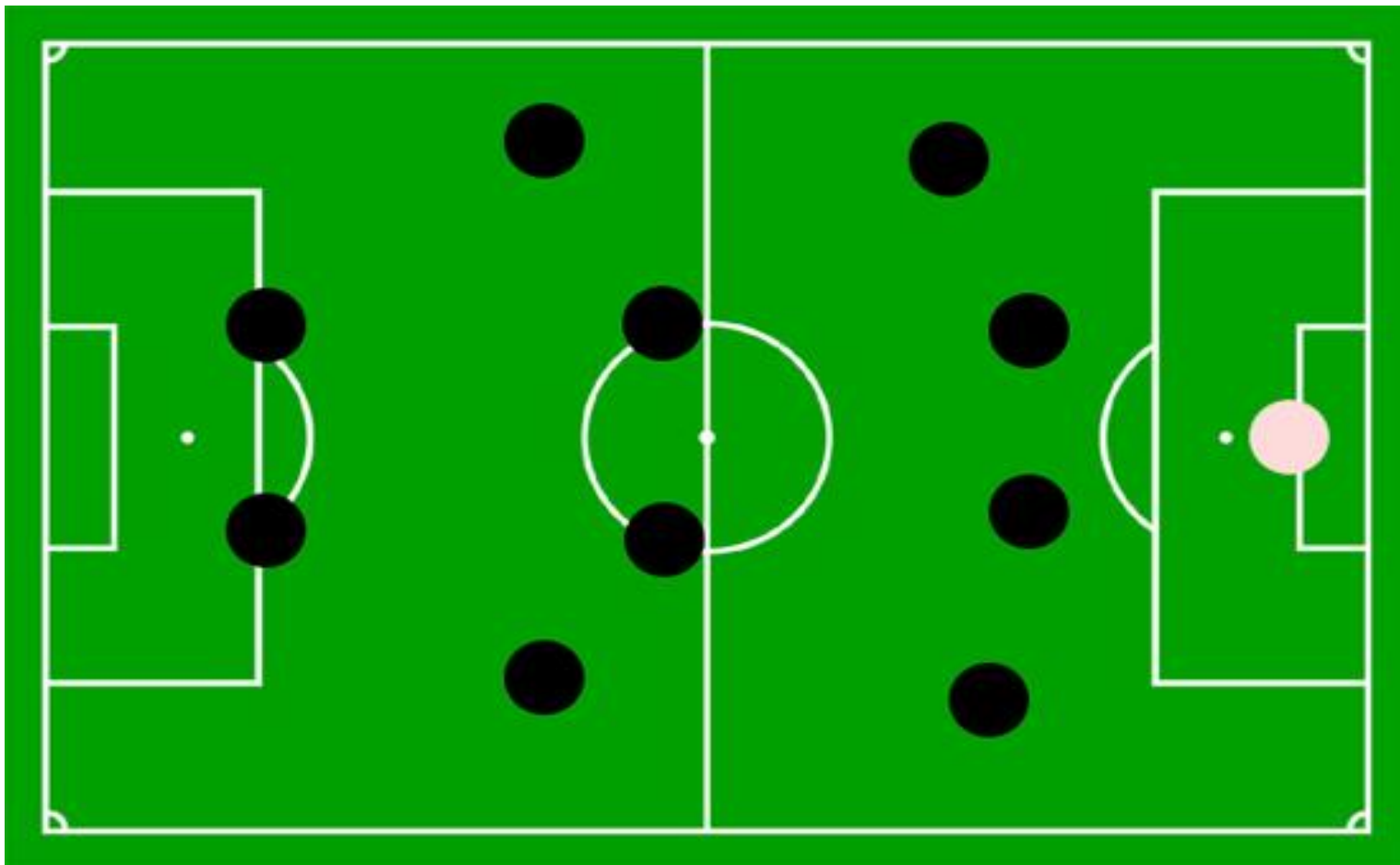
Konflikter är vanliga

Hur ofta uppstår konflikter på ditt jobb?

- I princip varje dag
- Någon gång i veckan
- Någon gång i månaden
- Någon gång om året
- Mer sällan
- Aldrig









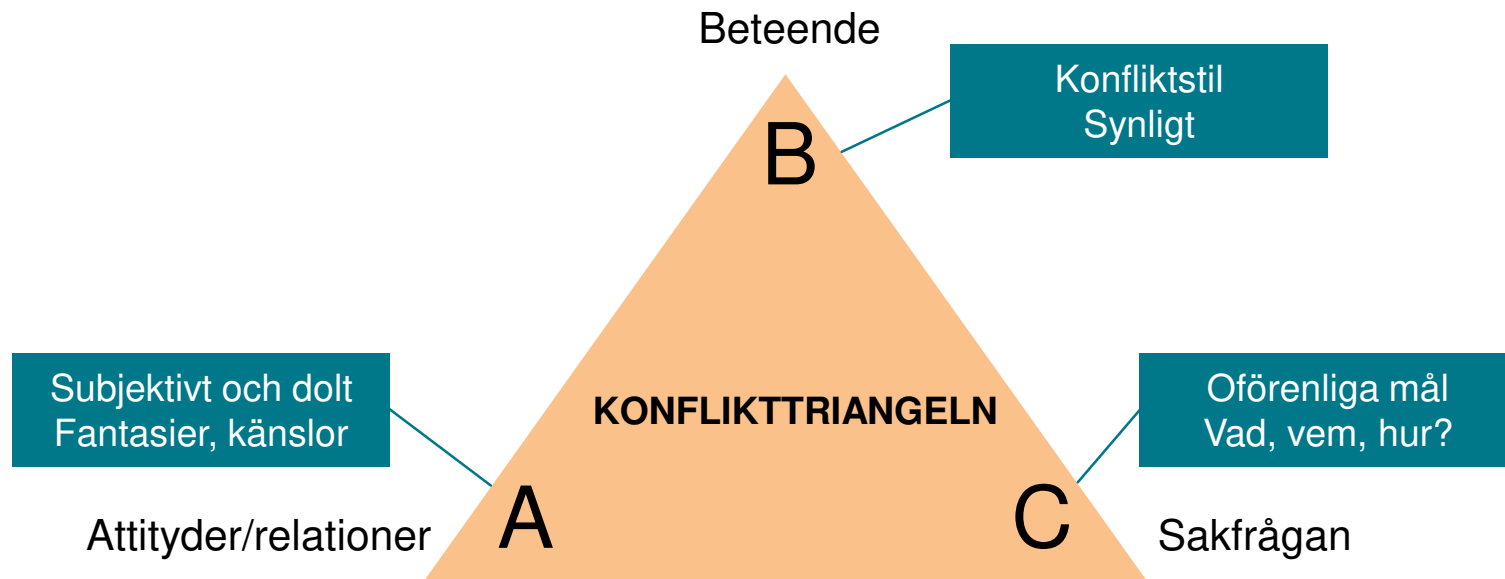


Definition

En konflikt uppstår

- 1 när en eller flera parter har **önskemål** de inte är villiga att släppa och
- 2 upplever att någon annan **blockerar** dem från att tillgodose dessa önskemål.
- 3 När blockeringen av viktiga önskemål kvarstår väcks **frustration**,
- 4 som driver minst en av parterna att **agera** på ett eller annat sätt gentemot den andra parten.

ABC-modellen

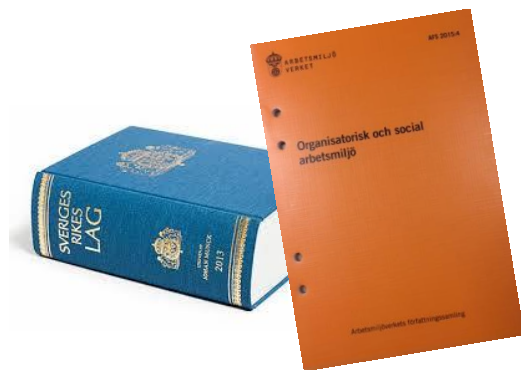


Underliggande behov

- Känna förtroende och bli respekterad
- Känna att det finns rättvisa
- Bli sedd och bekräftad
- Frihet att bestämma över sin egen tillvaro
- Möjlighet till stimulans och utveckling
- Samhörighet
- Meningsfullhet
- Skydda andra från skada
- Trygghet
- Rimlig arbetsbörda
- Självrespekt



Minst 3 goda skäl...



- Nedsatt arbetskapacitet
- Lägre kvalitet i arbetet
- Minskat välbefinnande
- Minskad trivsel
- Sömnsvarigheter
- Kroppsliga symptom
- Ökad korttidsfrånvaro

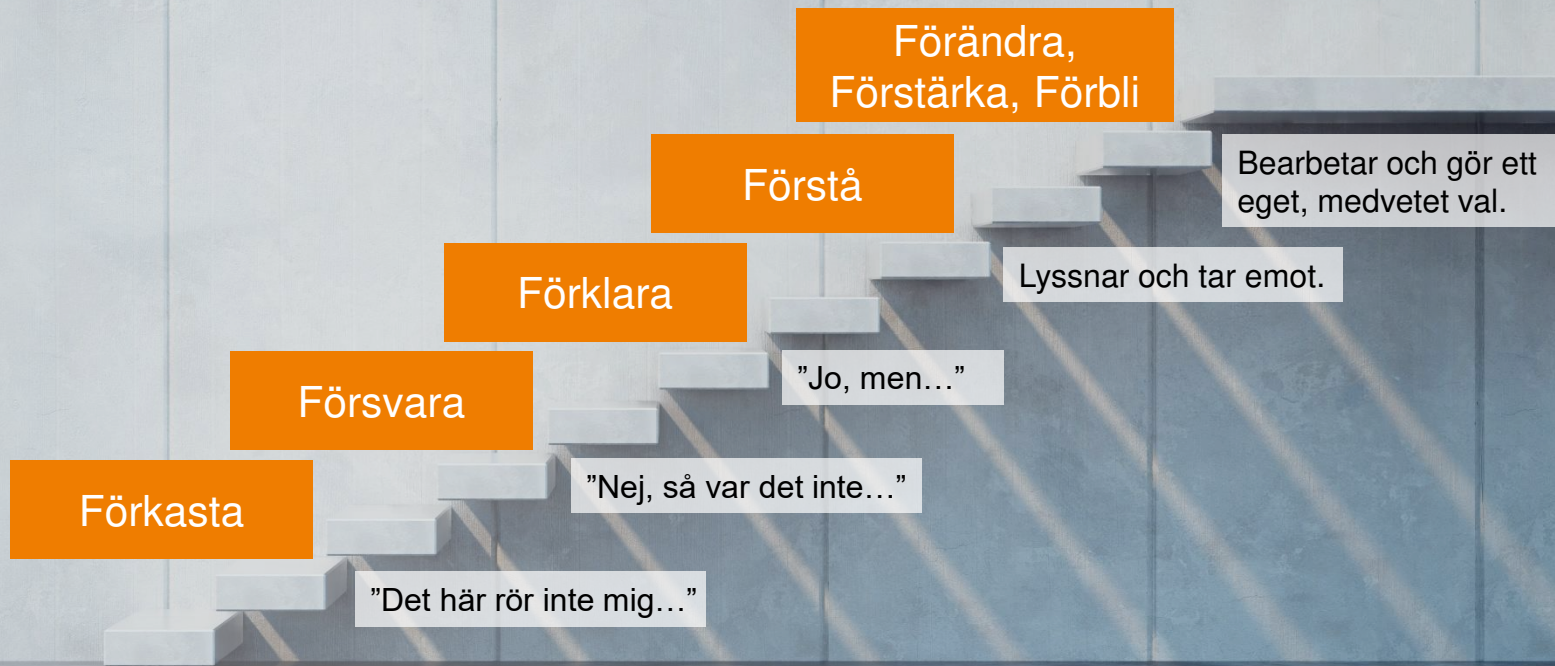




Redskap för konfliktsamtal

1. Ta emot budskapet
2. Lyssna efter behov och känslor
3. Visa empati
4. Prata utifrån dig själv
5. Bjud in till problemlösning
6. Sök allmänna principer för rimlig lösning

Feedback-trappan



Regler för samtal

Sätt upp regler för samtalet

- Lyssna på den som talar och låt den tala till punkt
- Tala utifrån egna upplevelser och känslor: fakta, känsla, konsekvens
- Var ärlig som du kan
- Det som sägs under samtalet stannar hos dem som närvarar om inget annat bestäms



Förebyggande arbete

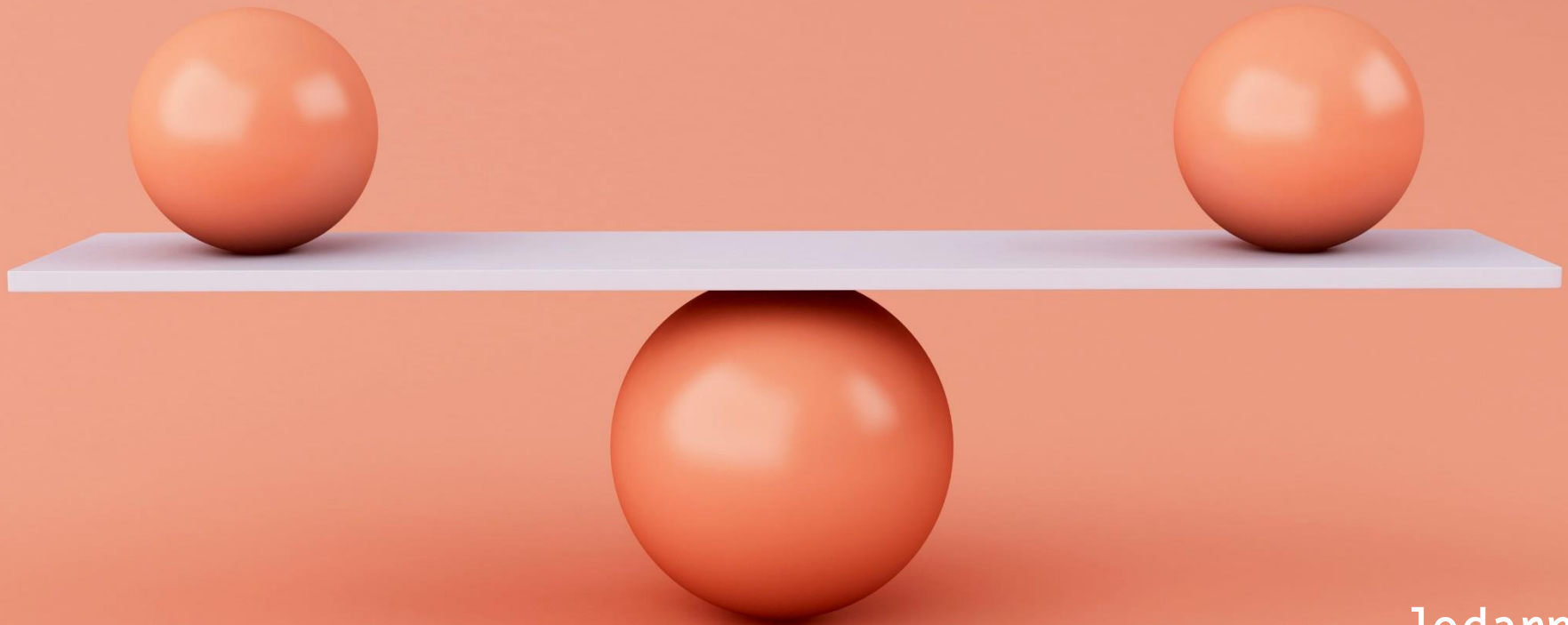
Organisatoriska riskfaktorer

- Styrning och struktur
- Bristande ledarskap
- Brister i arbetsinnehåll
- Arbetsplatsens kultur/normer
- Otydliga roller och ansvarsområden
- Oklara mål och förväntningar
- Olösta problem, ej hanterade konflikter
- Otrygghet



INFLYTANDE

ANSVAR



Beredskapsplan/ strategi

- Forum för tidig problemlösning
- Eliminera systemfel i organisationen
- Eget mandat för att ingripa
- Organisationens kunskap
- Stöd i hantering internt och externt för dig och dina medarbetare
- Tydlighet avseende konsekvenser

Källa: Strategi för en robust samarbetskultur, docent Thomas Jordan



Chefernas ledarskaps- tips i vardagen

Stina Andersson

COO på Axel Johnson och Framtidens kvinnliga ledare 2019

Carina Myrvang

Enhetschef Stockholms stad och Årets Innovativa Ledare 2018

Andreas Miller

Förbundsordförande i Ledarna

Wifi: Almedalsarenan
Lösenord: gogotland

