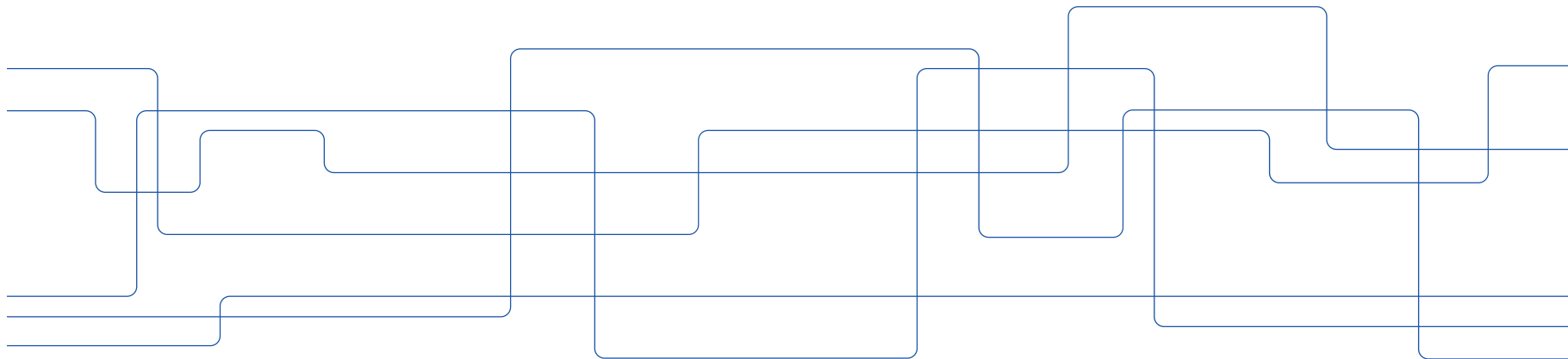


# Hållbart Ledarskap med Lean

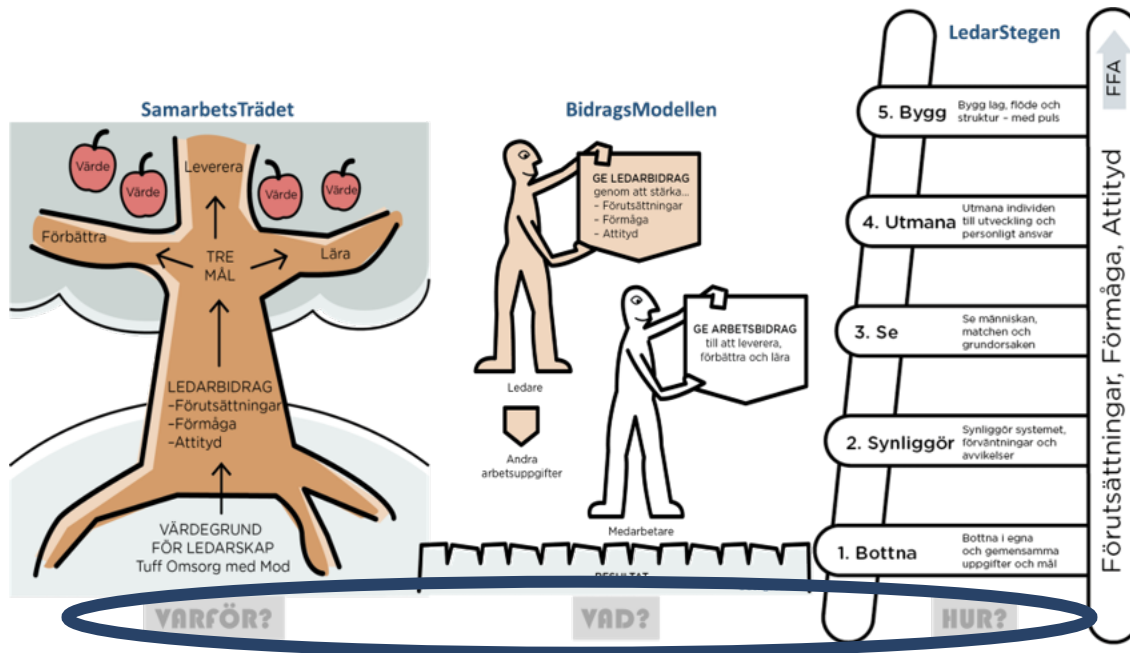
## Välkommen till träff 11



# Planera in datum för träffarna redan nu

3 september	Tillfälle 1: Kursstart med incheckning
10 september	Tillfälle 2: Varför leda? – om ledarskap kontra chefskap
17 september	Tillfälle 3: Bottna i ledarbidrag, mål och uppgifter
24 september	Tillfälle 4: Hållbarhetsbegreppet
1 oktober	Tillfälle 5: Hoshin Kanri Mål och mätetal
8 oktober	Tillfälle 6: Synliggör och se – om visuell styrning, gemba och motivation
15 oktober	Tillfälle 7: SCARF – att leda med eller mot sin hjärna
22 oktober	Tillfälle 8: Utmana – om lärande och Tuff Omsorg
29 oktober	Tillfälle 9: Bygg – om att leda systematisk förbättring
5 november	Tillfälle 10: Betydelsen av mod och högre chefer
12 november	Tillfälle 11: Systematiskt förbättringsarbete kopplat till hållbarhet Tillbaka till varför, vad och hur
19 november	Tillfälle 12: Examination, muntlig presentation och avslutning

# Idag – första halvtimmen baseras på era inskickade frågor





# Förberedelse inför träff 11

## TILLBAKA TILL VARFÖR, VAD OCH HUR

Grupprum



### Läs kapitel 10.

Se tillbaka på hela boken/kursen och fundera på:

1. Hur skulle du sammanfatta det du anser vara viktigast i boken/kursen.  
**Vad behöver vi prata mer om?**
2. Mejla in en konkret frågeställning som du vill diskutera på träff 11 senast måndag lunch.
3. Kan du ge ett exempel (bra eller dåligt) kopplat till det du har läst?  
**Försök att pröva något i närtid tills vi ses nästa gång.**

**Var beredd på att kort berätta för oss andra när vi ses.**



# Förberedelse inför träff 11

## TILLBAKA TILL VARFÖR, VAD OCH HUR

### Läs kapitel 10.

Se tillbaka på hela boken/kursen och fundera på:

1. Hur skulle du sammanfatta det du anser vara viktigast i boken/kursen.
2. Mejla in en konkret frågeställning som du vill diskutera på träff 11 senast måndag lunch.
3. Kan du ge ett exempel (bra eller dåligt) kopplat till det du har läst? Försök att pröva något i närtid tills vi ses nästa gång.

**Var beredd på att kort berätta för oss andra när vi ses.**



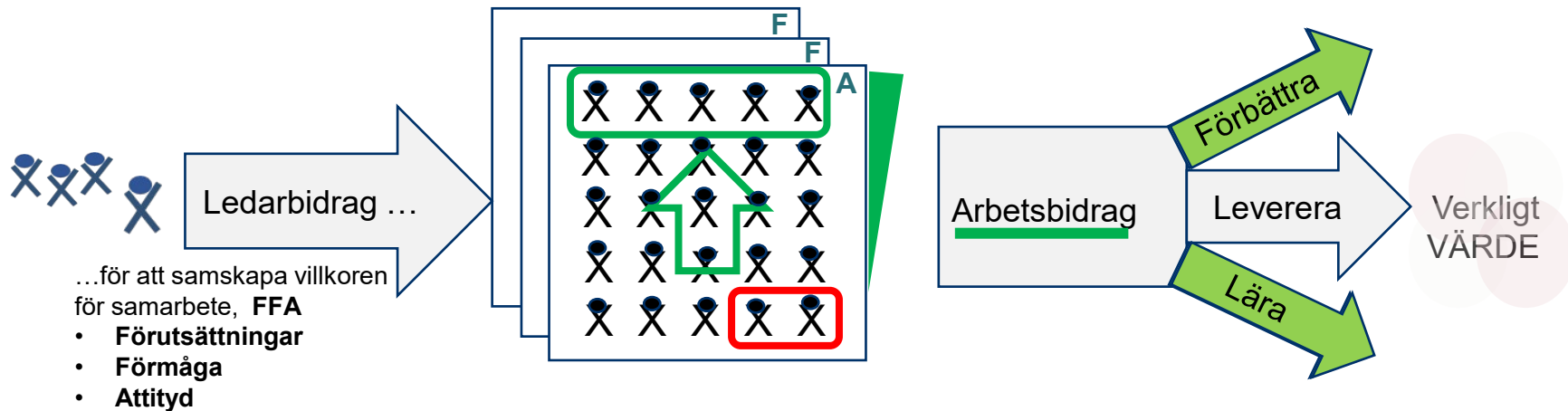
# Fråga

**"IA"-fråga**  
Din erfarenhet?

Hur påverkar en ledares "emotionella intelligens" gruppens prestation och dynamik?

Finns det några konkreta exempel som någon har varit med om?

# Kunna & Vilja bidra



# Fråga

Hur påverkar en ledares "emotionella intelligens" gruppens prestation och dynamik?

## ► PERSONLIGA EGENSKAPER

Forskare har funnit att begåvning (som medfödd förmåga eller fallenhet) är viktigt för lagutveckling. Såväl medelbegåvningen i gruppen som att ha någon högt begåvad i gruppen påverkar gruppens prestationer positivt. Också personligheterna i gruppen är viktiga. Vänlighet och samvetsgrannhet är de som påverkar mest positivt. Beteenden som påverkar grupper negativt är utnyttjande av kollegor, aggressivitet och själviskhet. Om några i gruppen uppvisar dessa beteenden måste ledaren hantera dessa personer individuellt, med tydlighet och mognad – inte minst den aggressiva, som har mest skadlig inverkan på gruppen.

Källa: Bygga ledarskap, Savén (2020)





Metoder kring att hantera "de röda" medarbetarna och svåra attitydproblem!?

**Tiden och attityder:** Det svåraste är att få idén att räcka till i det korta loppet. Att vara på möten tar tid. Får ofta hoppa in för min chef som är dubbelbokad på andra möten och då har jag inte lika stor möjlighet att säga nej. Nåväl, mötet kanske är bra, men det behöver inte vara så långa. Jag har själv försökt driva frågan i vår arbetsgrupp att vi inte ska delta i möten som inte är tidsatta eller utan dagordning, men när chefen kallar utan vare sig det ena eller andra är det inte helt enkelt att säga nej.

Det är också svårt att få till att arbeta med attityder. Den enskildes framför allt, men även gruppens.

Jag vet att det är svårt att hitta mätpunkter för attityd, men om man vill få igång en förändring med gruppen så **att alla får en egen insikt om hur avgörande attityden är - hur skulle man kunna göra för att få igång gruppens alla medlemmar.**

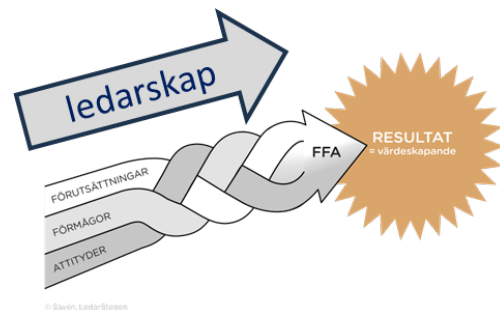


# Frågor

**"IA"-fråga**  
Din erfarenhet?

Den titel-inflation som varit de senaste åren har gjort att nästan hela kontor har blivit någon form av manager eller head of (något). Om det är bra att få en finare titel för att skapa mening med jobbet, finns det då också några negativa konsekvenser om titeln är FÖR "fin" för det man egentligen gör?

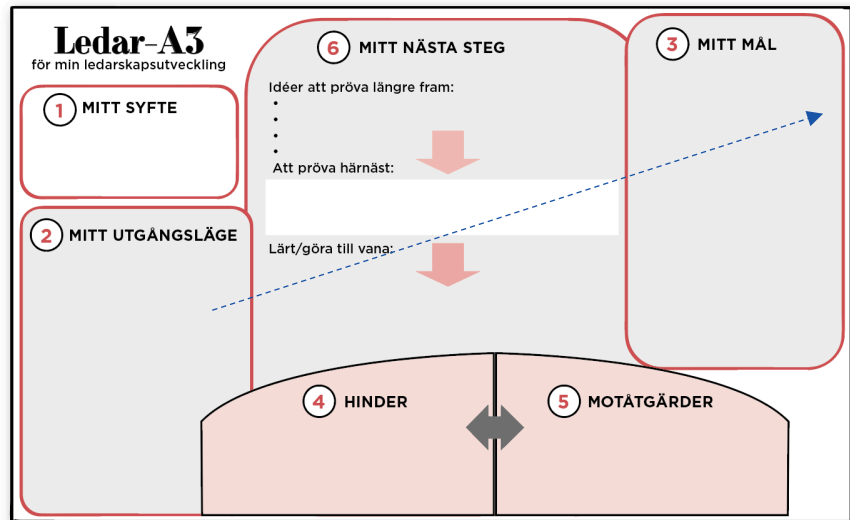
Visdom också för  
**Ledarskapsutveckling**



“Börja där du är.  
Använd det du har.  
Gör vad du kan.”

Arthur Ash

# Ledar-A3:an



Välkommen också till  
**Ledarskapsutveckling**

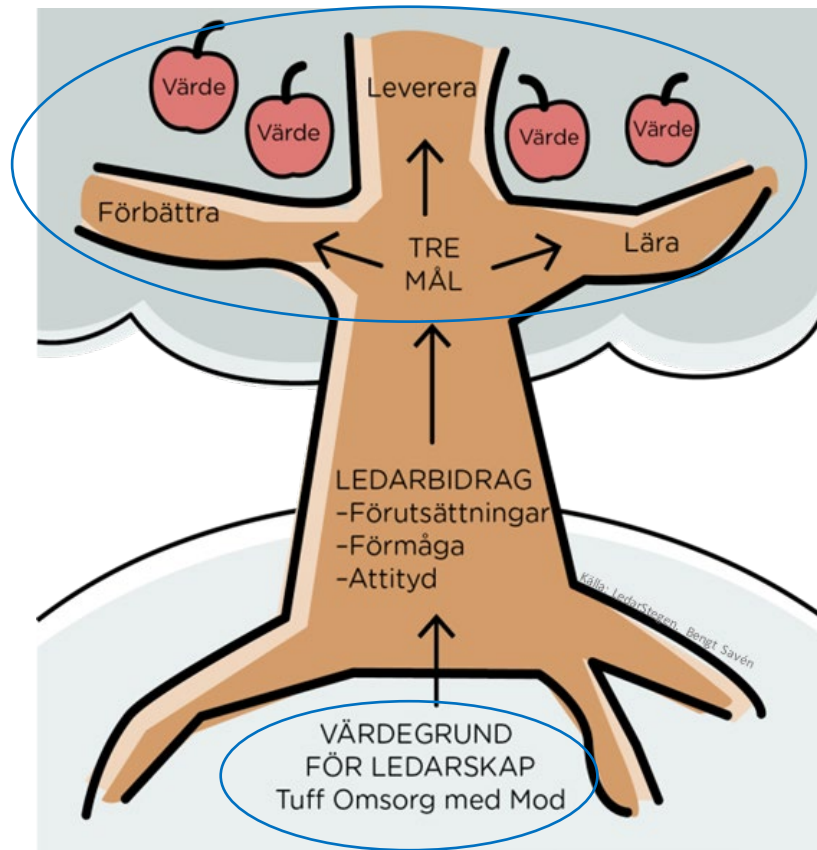


“Börja där du är.  
Använd det du har.  
Gör vad du kan.”

Arthur Ash

Börja med att fylla i (1) MITT SYFTE med några meningar om varför du vill bli en bättre ledare. Fyll sedan i det du anser mest relevant i nuläge som ledare under (2) MITT UTGÅNGSLÄGE, förslagsvis formulerat som möjligheter baserade på medarbetarenkäter, observationer och en tidsdagbok. Under (3) MITT MÅL beskriver du så konkret som möjligt det måltillstånd du vill uppnå som ledare på några månaders sikt. Beskriv till exempel en förmåga eller ett beteende du ska ha övat upp eller en vana som du ska ha skapat. Under (4) HINDER och (5) MOTÅTGÄRDER noterar du vilka omvärldsfaktorer som kan hindra dig att nå målet, respektive vad du kan göra för att ta bort eller reducera dessa hinder. Fält (6), MITT NÄSTA STEG, blir sedan ditt arbetsredskap de följande veckorna. Här noterar du högst upp idéer som du kanske vill pröva för att utveckla ditt ledarskap. I mitten, i det vita fältet, skriver du vad du tänker pröva härnäst. När du sedan utvärderar det du har provat kan du notera det allra viktigaste i lärandet under ”Lärt/göra till vana”.

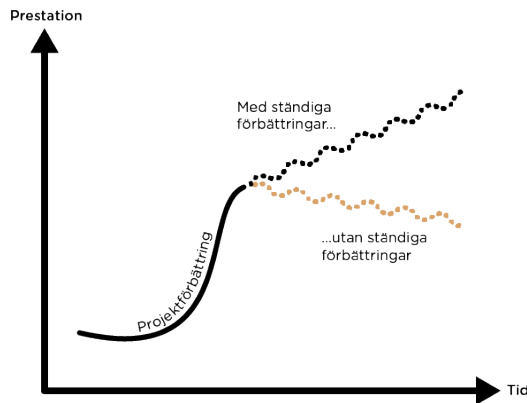
# SamarbetsTrädet och Hållbarhet?





Välkommen till Göran Widolf

# Systematiskt förbättringsarbete kopplat till hållbarhet





# Examination    Mejla senast före lunch 18/11 resp. Canvas 9/12

Inför sista tillfället ska du sammanställa dina erfarenheter i en kort rapport (ca. 2 – 3 sidor, gärna med en bilagd sammanfattning i form av din Ledar-A3:a) med underrubrikerna:

- Min sammanfattning av kursen
- Mitt lärande - prövat och reflekterat
- Min att-göra-lista baserat på lärandet (jfr. Ledar-A3:an)

Du som vill examinera dig för 2 HP ska mejla din bilder (ppt) till Andreas senast 17/11 kl. 12 och mejla den slutgiltiga rapporten (helst i form av ett Word-dokument) senast 9/12.

***För att bli godkänd på kursen krävs dessutom närvaro vid minst 9 av 12 tillfällen.***

För övriga: Var beredd att dela skärm och visa och berätta om dina 3 ppt-bilder (ca 5 min) vid sista kurstillfället.

# SLUT

