

Välkomna till Djur och Natur

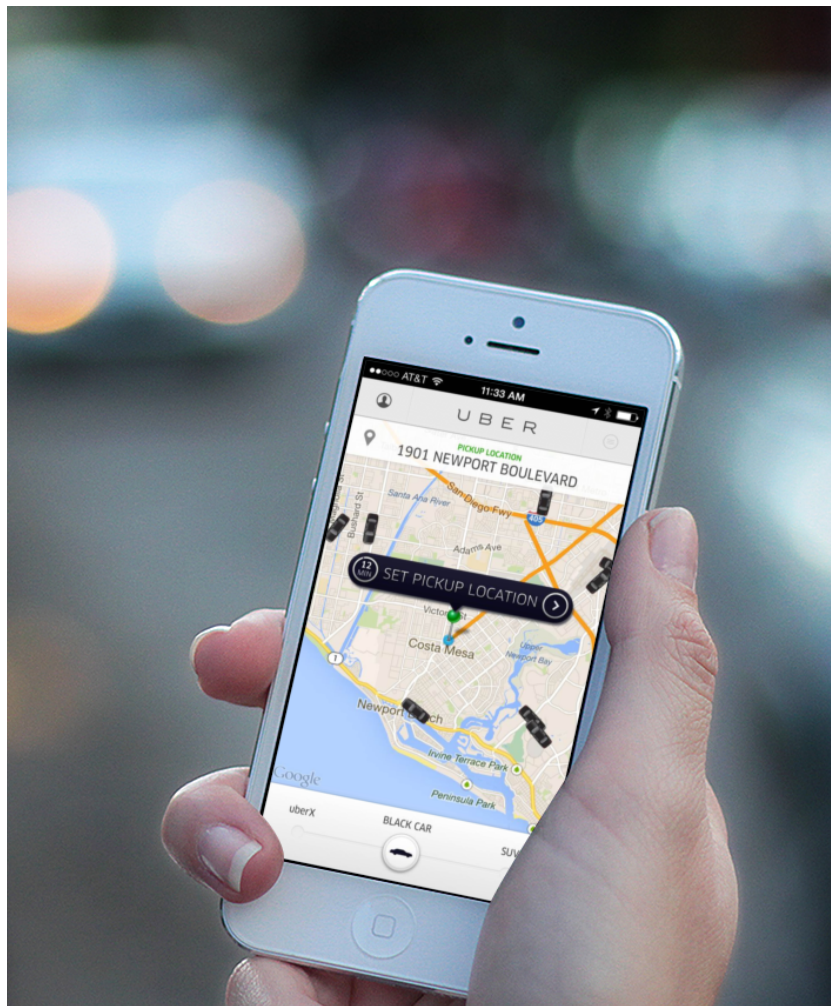
med Frida och Johanna



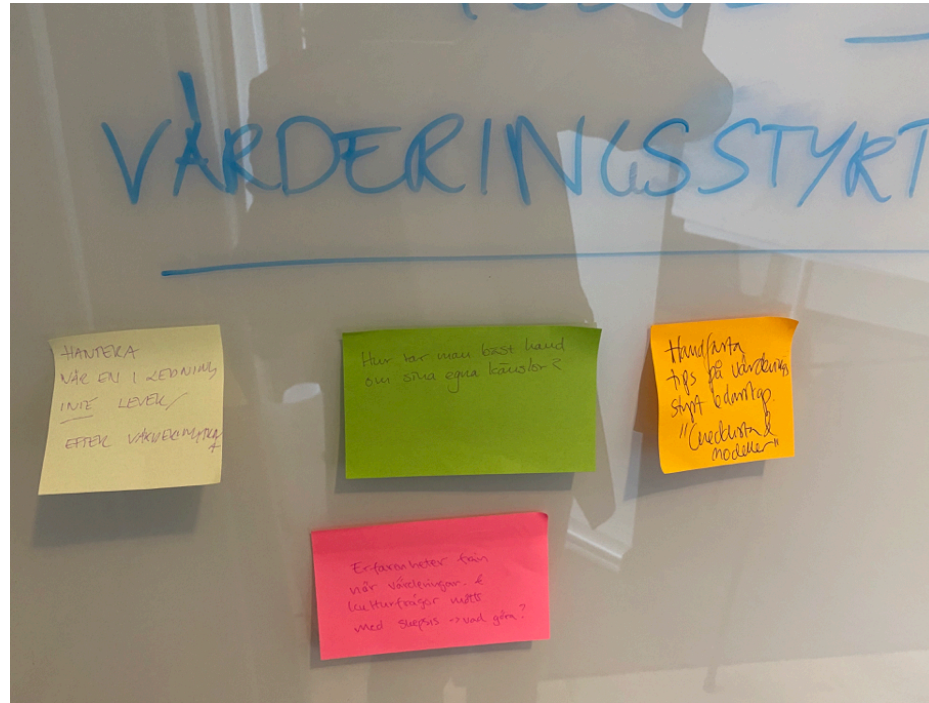
Modul: Värderings- styrt ledarskap

Mål:

- Kunna förstå kontexten och vilket ledarskap som krävs
- Utforska värderingars betydelse för organisationen
- Testa konkreta metoder och exempel på värderingsarbete
- Reflektera över: Var finns JAG och mitt ledarskap i allt det här?

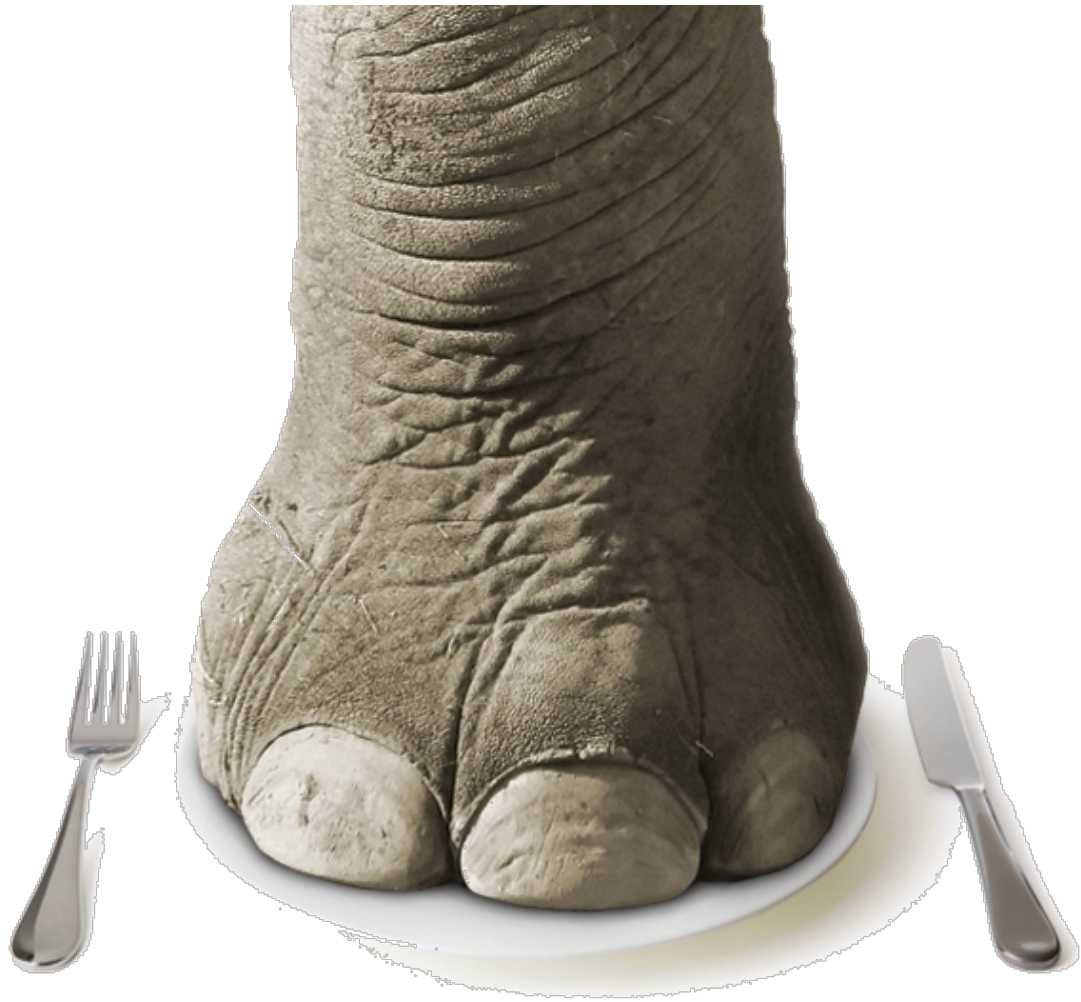


Kanske kunna svara på....



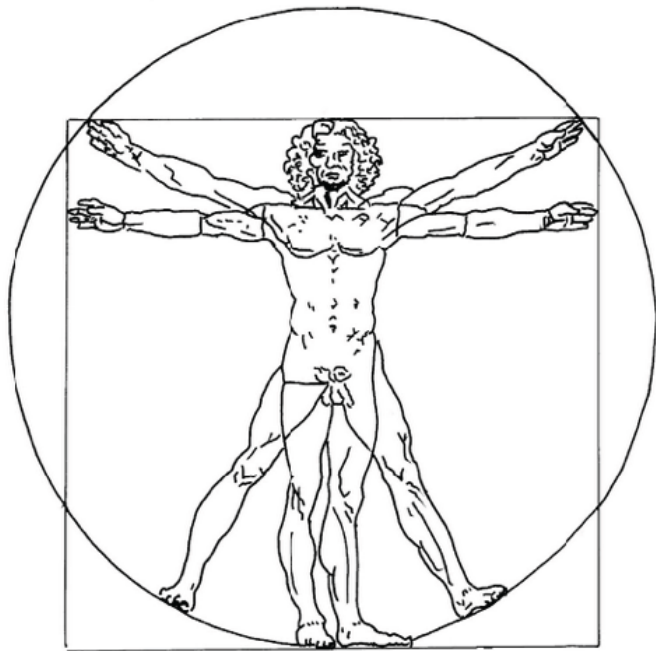


x 1350





Människors upplevelser ändras ständigt



Värderingar

Prioriteringar

Språk

Beteenden

Sätt att arbeta

Sätt att vara

Relationer

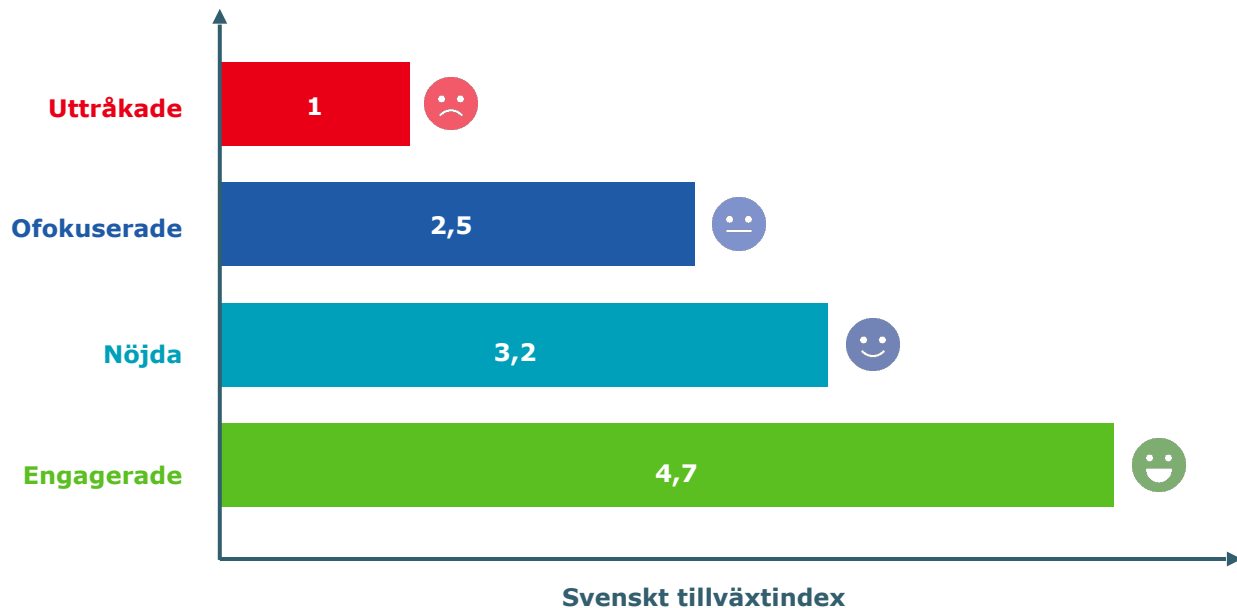
Hobbys och aktiviteter



13%

endast 13% är engagerade på jobbet

Företag med **engagerade** medarbetare har högre tillväxt



* Företagens nivå av medarbetarengagemang kategoriserat efter Netsurveys Engagemangsindex.

** Analysen är baserad på 41 tjänsteföretag i vår databas och hur de rankas enligt Svenskt tillväxtindex.
I den här analysen är 5 bäst tillväxt och 1 sämst. Datan är från 2015.



Så här



Vad våra värderingar hjälpa oss med



Mina värderingar

- Återbesök dina egna värderingar – prata 2 och 2 – hur viktiga är de för dig?
- På vilket sätt påverkar de dig i ditt jobb? I dina beteenden och attityder
- 10 min 2 och 2

Vilken tur! Vi överlevde!
Framför oss väntar nu en
magisk resa med en äventyrlig
slutdestination.
Nu har du dina tre viktigaste
värderingar med dig. Använd
dem väl.

5 tankar om framtidens (den är här) ledarskap



1

Transparens

Hållbarhet

Familj och
Vänner

Skapa mening

"Du är speciell"

Sharing is caring

DAGENS MEDARBETARE

Värderingsdrivna

Feedback

Demokrati

Litar på vänner mer
än autoriteter

Välinformerade

Skräddarsydda
lösningar

Bygger status på nya sätt

Är svåra att styra via ordergivning



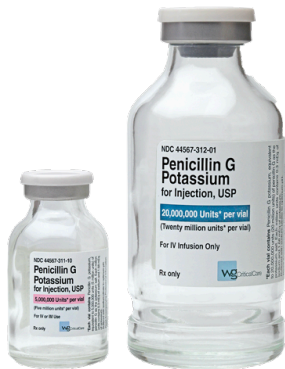
2

”Culture eats Strategy for lunch”



I vilken kultur sker innovation?





MISTAG

Lekfullhet

**Fri från interna
agendor**

Tillgänglighet

Mål

Prestigelöst

Erkänna misstag

Öppet

Ja-och!

Kundfokus

Rakhet

Ärligt

Positiv attityd

Problemlösare

Helhetstänk

Generöst

Mod att agera



Murar

Om bara de andra...

Bullshit

Hierarkier

Syndabockar

Silos

Prestige

**Vi har prövat detta
förut**

Offer

Orättvisor

Rätt och fel

**Straffande
kultur**

Rädsla

3

Teamarbete

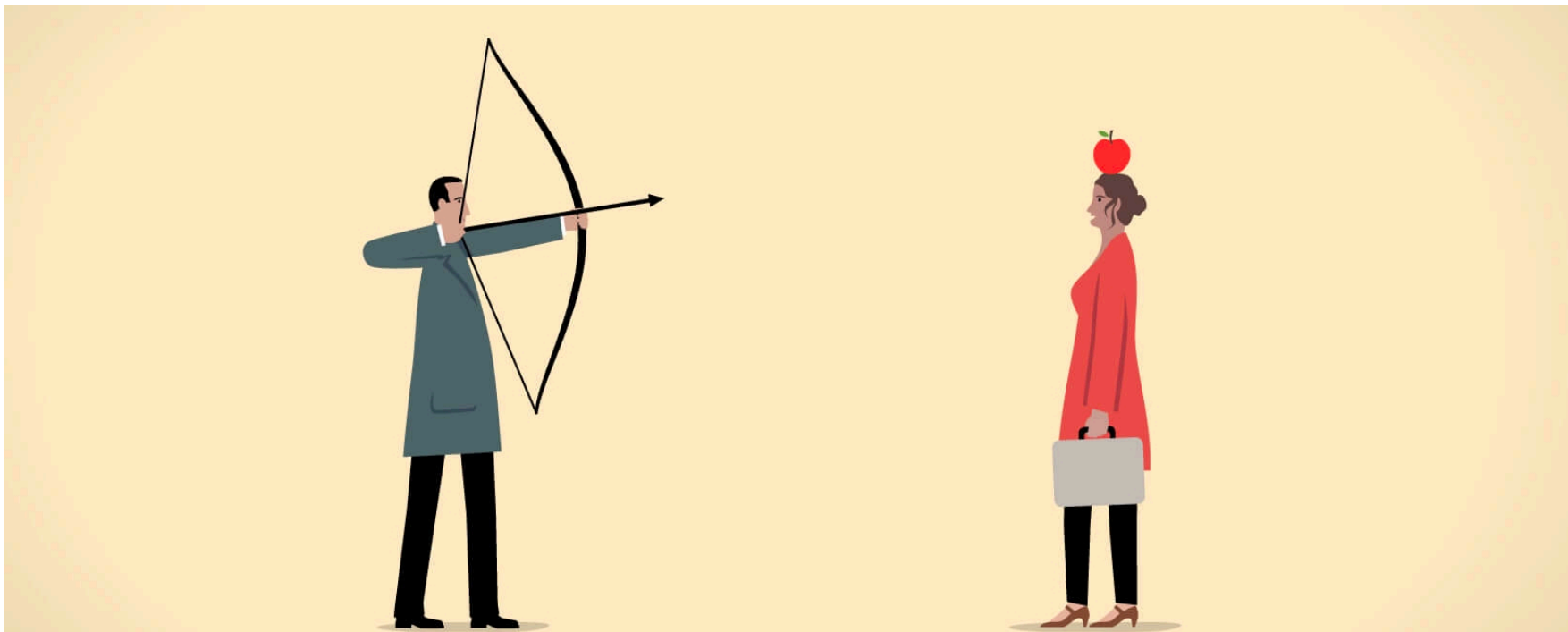


Den kollektiva intelligensen



4

Tillit



Från Napoleon till VOKA

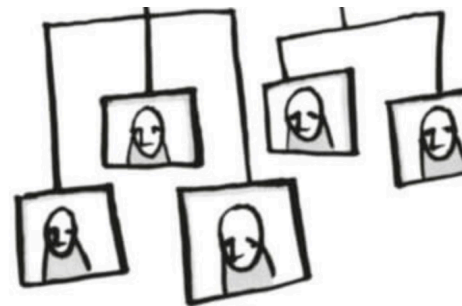


V – Volatilt: allt rör sig snabbare och i otydligare mönster

O – Osäkert: det som har varit kan inte användas för att förutspå framtiden

K – Komplex: allt påverkar varandra i allt mer komplexa kedjor, t.ex. teknik, ekologi, politik och samhälle etc.

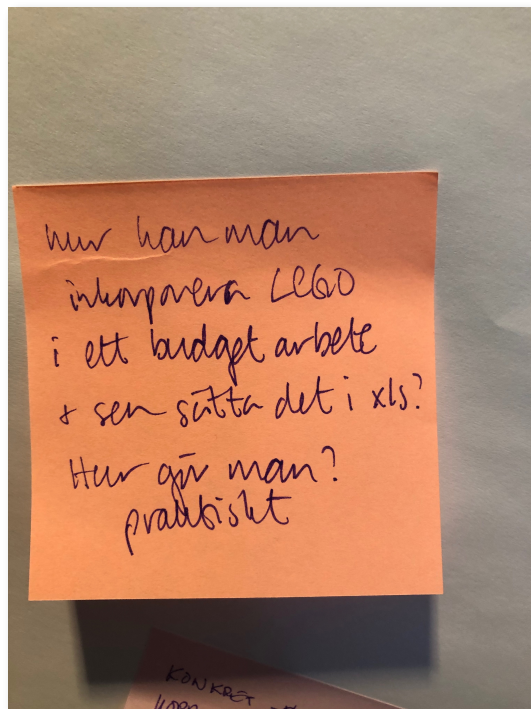
A – Ambivalent: allt är litet dimmigt, och det är svårare att se samband mellan orsak och verkan



Från Napoleon till VOKA

Napoleon	VOKA
	
Hierarkier	Nätverk
Silo	Team
Chefsskap	Självledarskap
Kontroll	Tillit
Performance Management	Performance Development
Nöjdhet	Engagemang
Policies	Värdegrund

Så att man kan leda en engagerande workshop..



Workshop: Värderingsstyrda organisationer



Inga chefer



Ingen HR avdelning

**10 000
medarbetare
globalt**

Ingen admin



Hitta...

...fler organisationer och företag som experimenterar med organisationsformer.

- Vad kan vi lära oss?
Ta med oss hem?
- 3 och 3 i 10 min



Lunch



Fishbowl Story

**"Culture eats Strategy
for lunch"**

20 minuter



Reflektera

- Ring din chef eller en kollega
- Be om feedback.
 - När är du en renare?
 - När är du en förorenare?
 - Hur påverkas andra av detta?
- 10 min

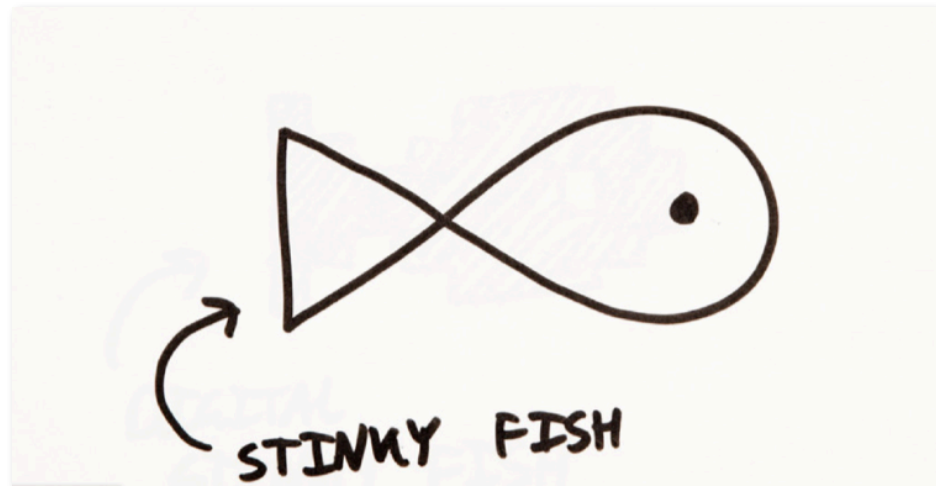


Stinky Fish

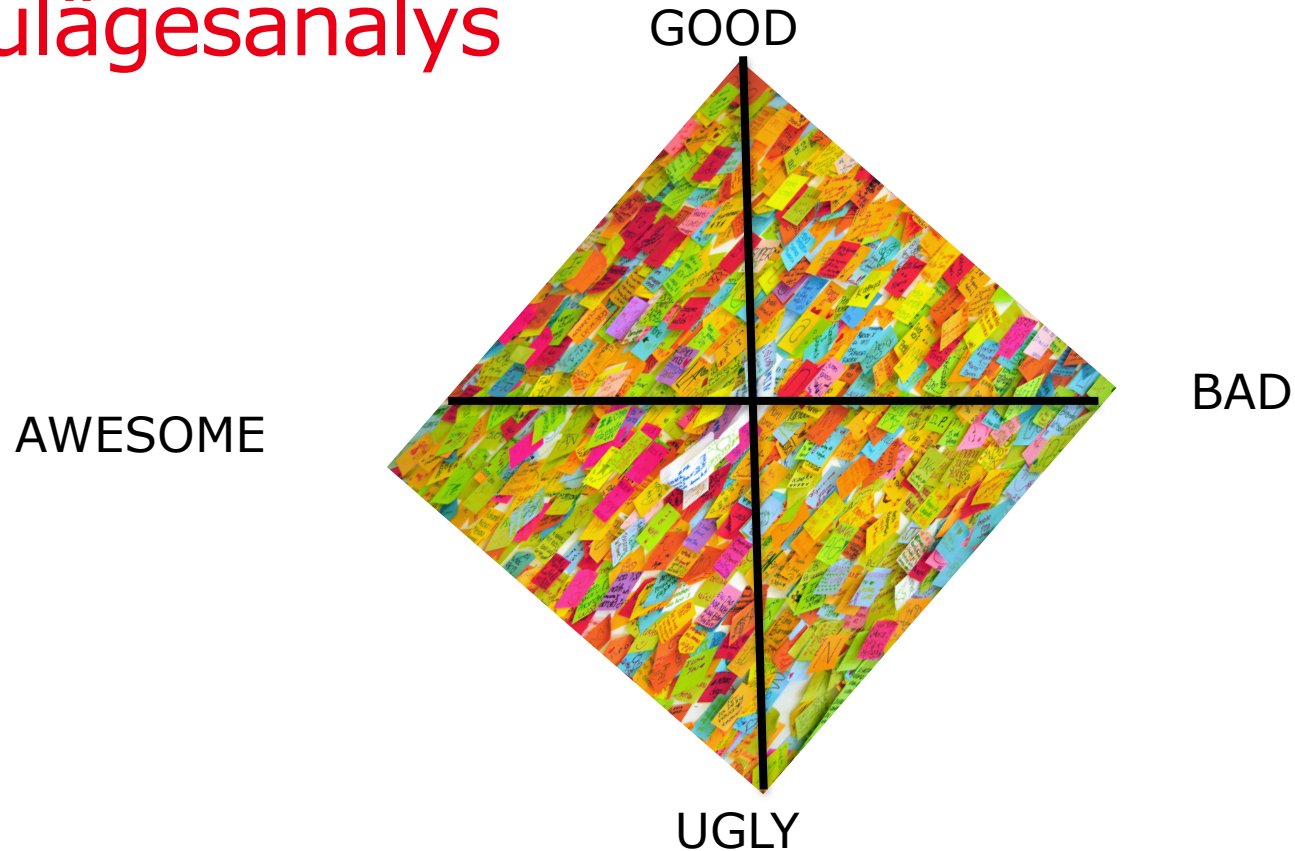
Vad stinker kopplat till vår
teams kultur?

20-30 minuter

**Finns i Hyper Island Toolbox*



GUBA I FL PÅ RIKSBYGGGEN = Nulägesanalys



Paus



Dag 2 – WFL, 2021



Igår....

- Teman kring det värderingsbaserade ledarskapet
- Ni återbesökte era egna värderingar
- Utforskade drivkraft vs dragningskraft
- Led dig själv – och sedan andra

Verktyg och metoder

- *Fishbowl story, Telefonaren, Stinky Fish, Hälsochecken, decoding fear, grader av kontroll*



Tips

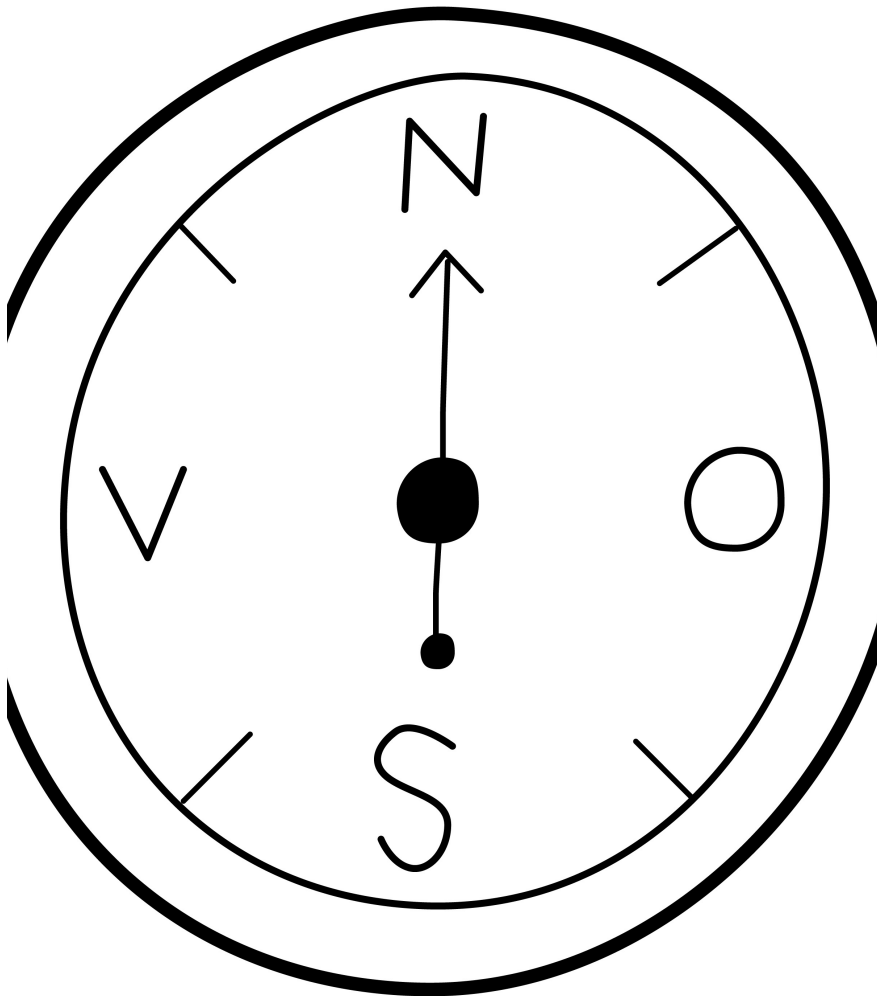
-
- Fiskmodellen: Peter Smith, Alignment and Autonomy
 - <https://toolbox.hyperisland.com/>
 - <https://thezone.co/inspiration>



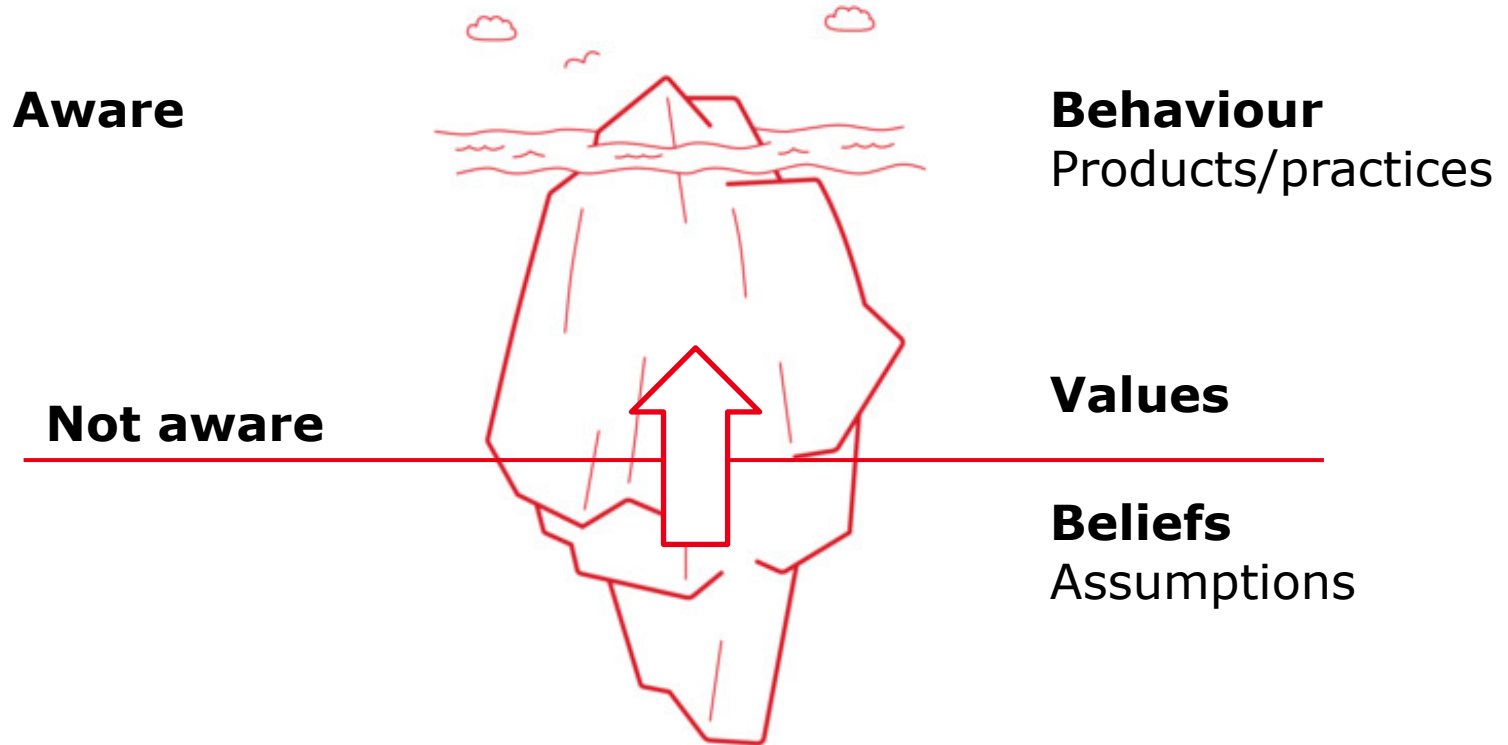
INTEGRATION

Värdering =
inre kompass

- Ett tillstånd vi strävar att uppnå
- Manifesterar sig i beteenden och attityder



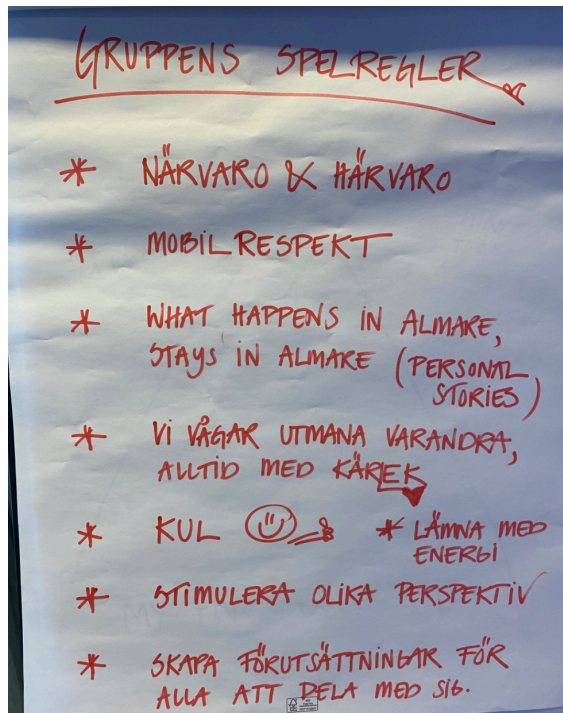
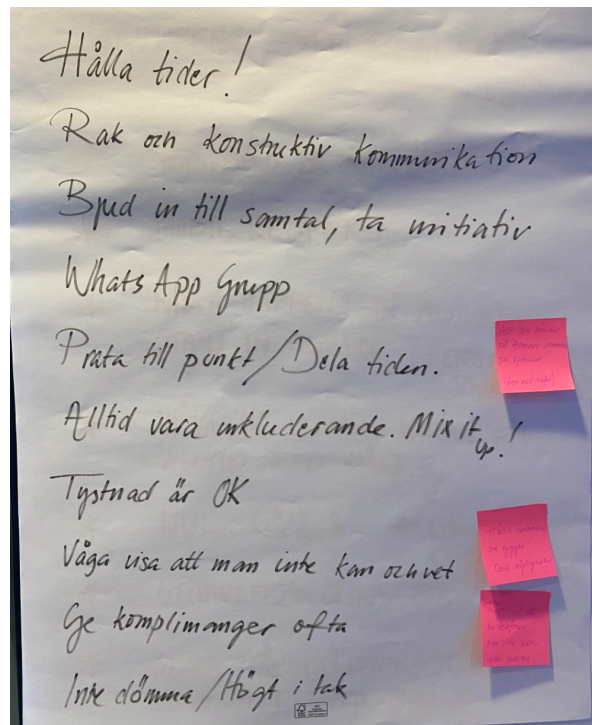
The Iceberg principle



Att utforma värderingar utifrån önskade beteenden och attityder...



Konkreta beteenden och attityder

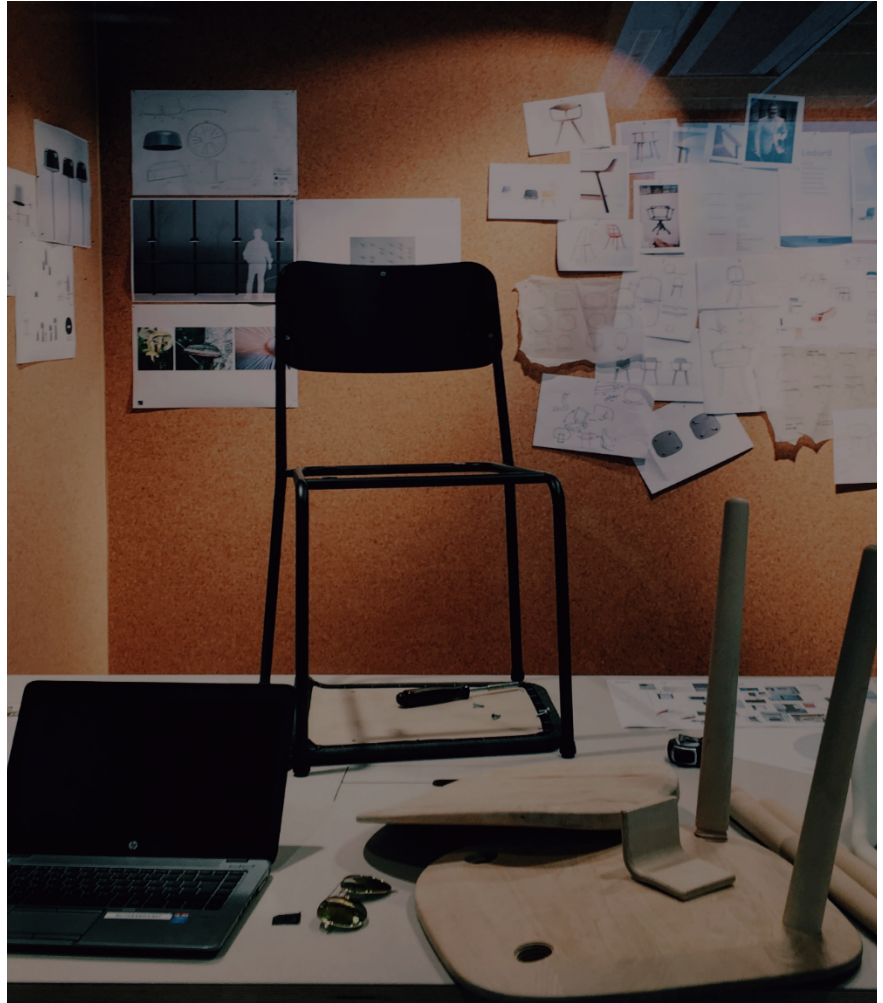


Utgå från...

...era spelregler för den här gruppen.

Skapa några statements som fångar era beteenden och attityder och gör dem till värderingar.

15 minuter i små grupper



Kärnvärden

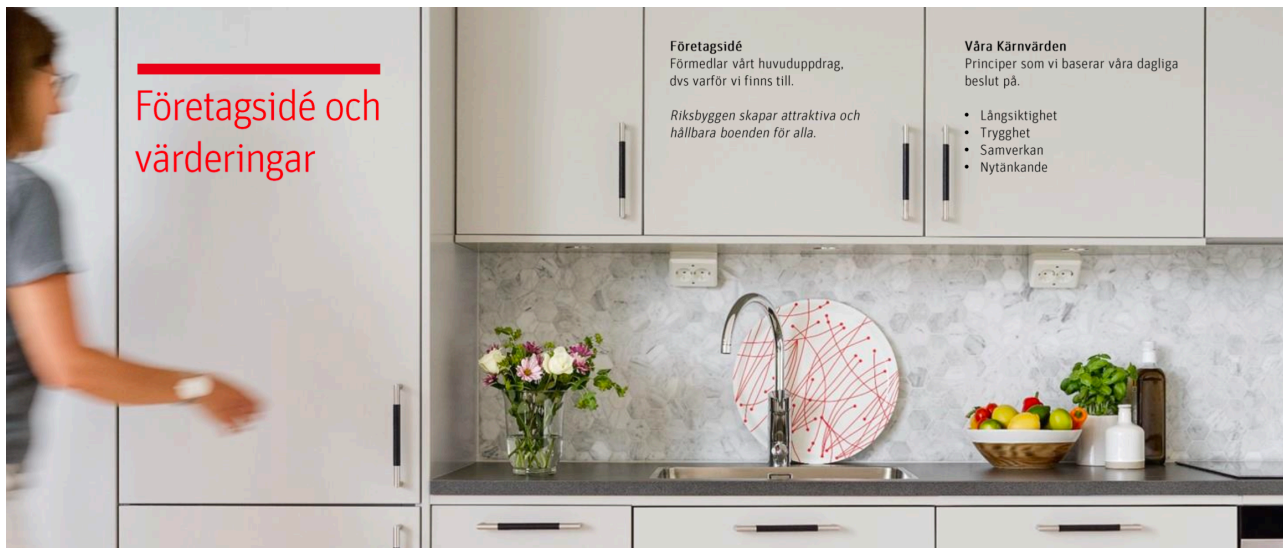


Värdegrund

1

5

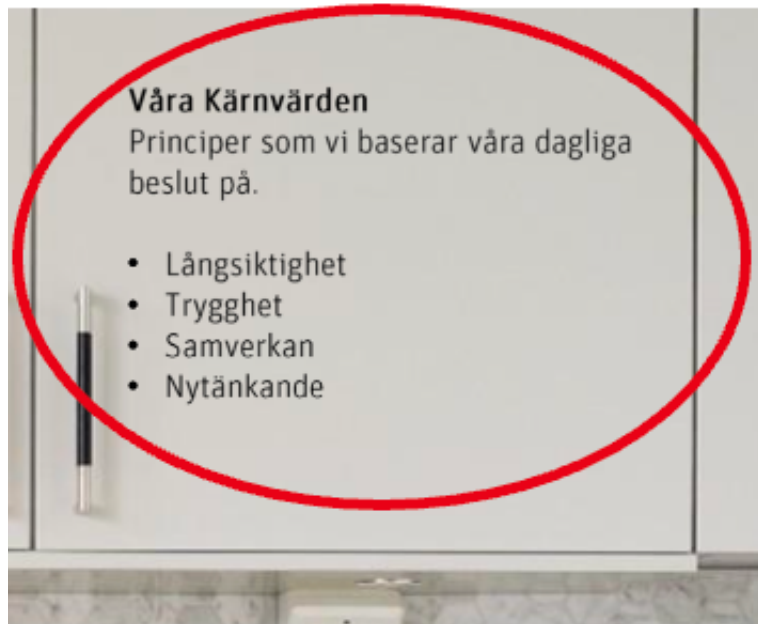
10



Workshop – att leka med värderingar

Välj två ord

- Vilka beteenden och attityder ser man i vardagen när den här värderingen levs. När den inte levs alls?
- Vilka beteenden och attityder ser man när den här värderingen överdrivs?
- 15 min



LUNCH

Det personliga ledarskapet som ett verktyg i en värderingsstyrd organisation

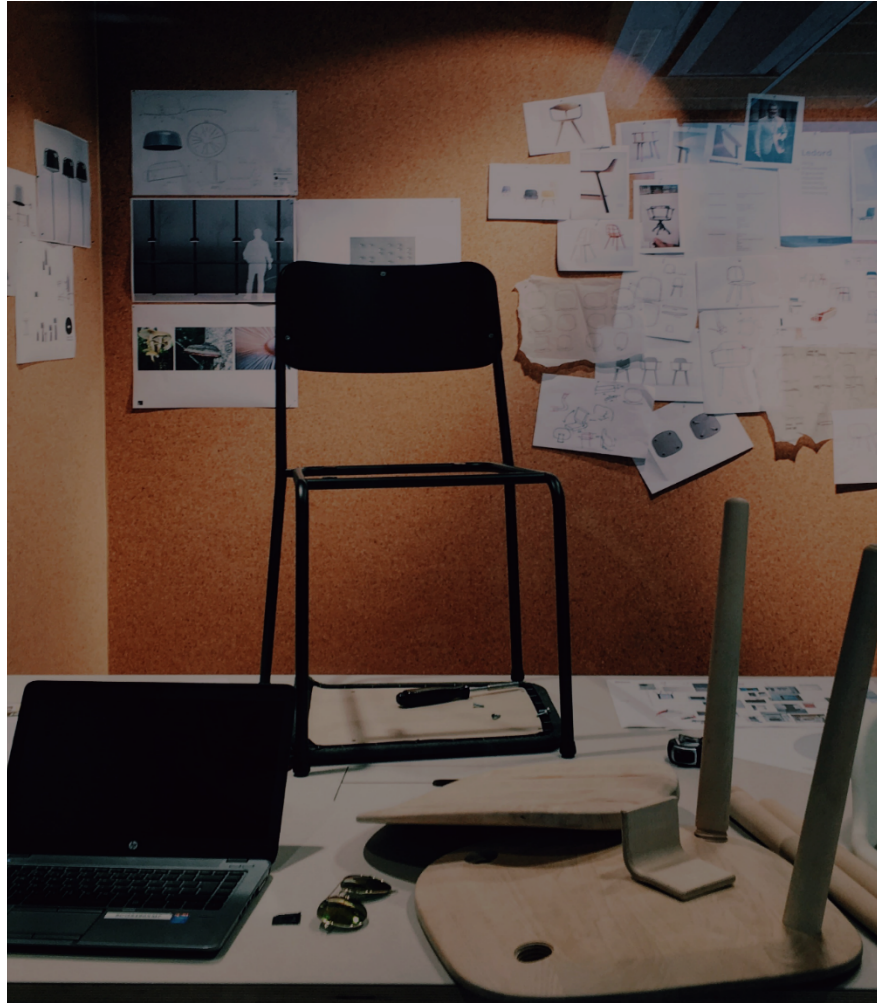


Johannas nuvarande ledarskapsmanifest...



1. Led på ett kreativt sätt

“Varför göra saker på ett tråkigt sätt när man kan göra det kul?”



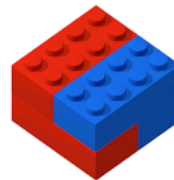
Tengbom – The lab

30

Workshops

10

Feedback-
sessions



400

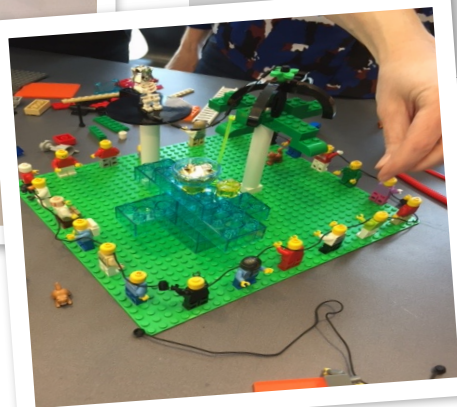
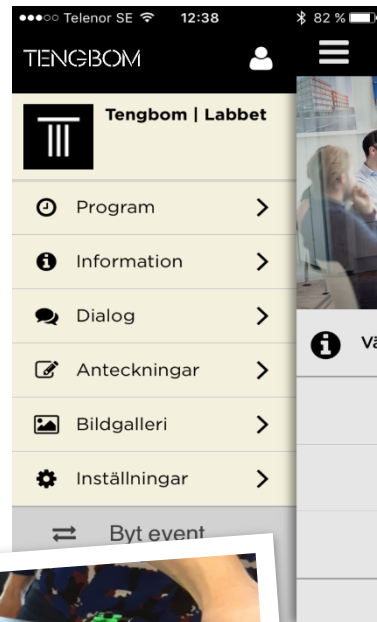
Co-workers

100

Client calls

May → Oct

Tengbom – Labbet



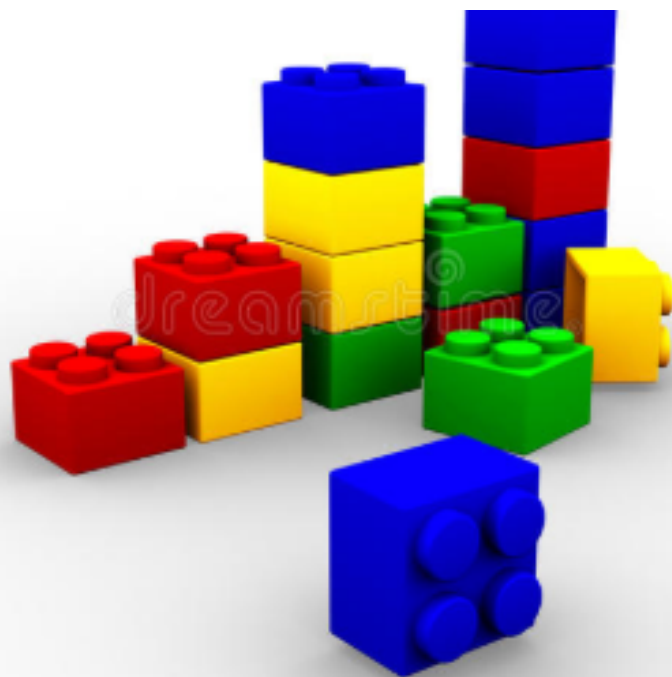
Resultatet



hur kan man
inkorporera L&GD
i ett budgetarbete
& sen sätta det i xls?
Hur gör man?
praktiskt

KONKRET
konkret





2. Värderingar måste kompletteras med konkreta mål





2020



Övergripande strategiska mål

Hållbar och lönsam affär

Omsättning över tid: 10 mrd

Genomsnittsresultat: 550 msek

Nöjda kunder: inte understiga NKI 73

Attraktiv arbetsgivare: eNPS 6

Sammanfattning önskade förflyttningar

1. Vi ökar vår pågående produktion av bostäder för alla.
2. Vi accelererar vår digitala transformation.
3. Vi håller det vi lovar och agerar utifrån kundernas behov på ett tryggt, enkelt och personligt sätt.
4. Vi ökar takten i omställningen till ett hållbart samhälle.
5. Vi vässar vår förvaltning till att vara kundnära, enkel och värdeskapande.
6. Vi ökar vår genomförandekraft och har ett arbetssätt där alla tar ansvar för vårt Riksbyggen.



Pang för Pengarna

Workshop



Vår attityd: MOD

Mod att minska antalet tjänster

Mod att vara transparent och ärlig

Mod att våga ifrågasätta varandras val

Mod att vända på stenar

Mod att sätta mål och följa upp

Mod att slakta heliga kor, även grannens ko



8

Steg 2 45 minuter

I grupper om 3, diskutera och kom fram med en lista om vad som är:

Absolut affärskritiskt (gröna post its)

Need to have (blå post its)

Nice to have (gula post its)

Vilka aktiviteter/kvalitéer skulle vi kunna sluta göra?
(orangea post its)

Finns det aktiviteter som vi vet/tror oss veta som
görs på flera ställen? (röda post its)

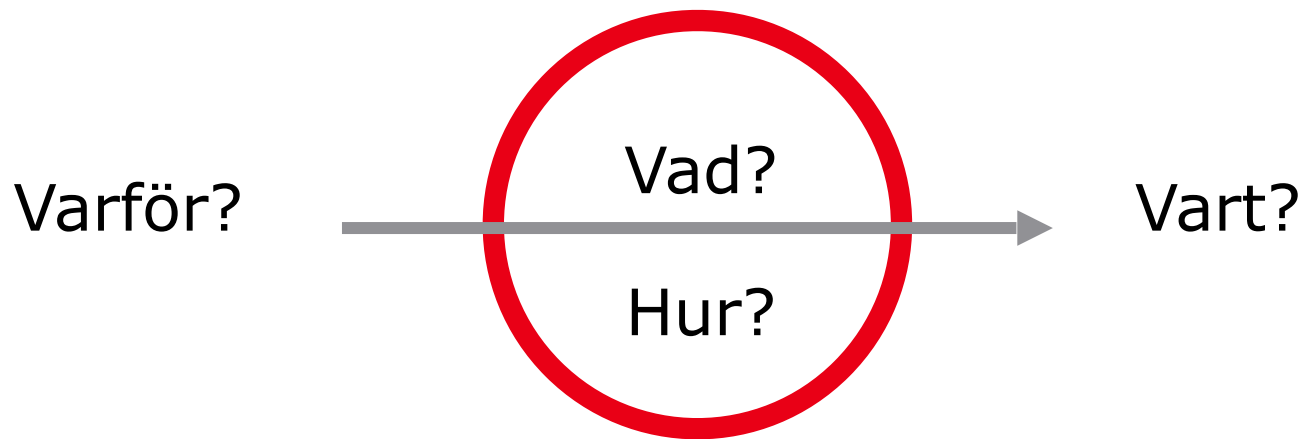
15 minuter/område



Tengbom: steppa upp!

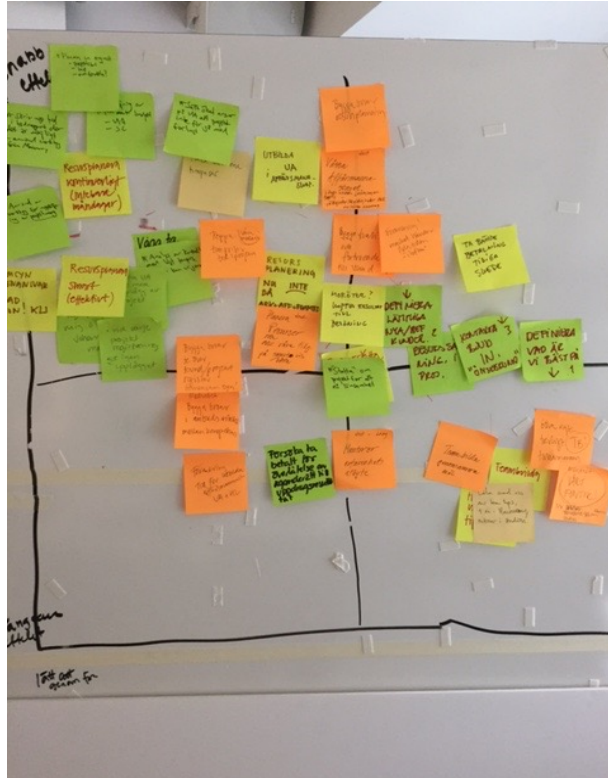


Fyra frågor



Från koncern
till konsult...





Höjde priset - dubblade lönsamheten



Johanna Frelin, vd för Tengbom, krävde mer betalt för uppdragen – med gott resultat.



Av **PATRIK HÖISETH**

Publicerad: 14 februari 2017, 22:43 | Uppdaterad: 15 februari 2017, 09:13

3

Facilitativt ledarskap –
möjliggör engagemang och teamarbete





4. Våga visa vem du är

Styrkor

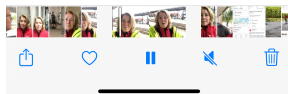
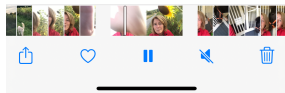
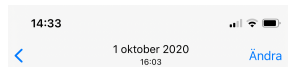
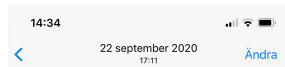
- En visionär "doer"
- Skapar ett bra arbetsklimat
- Tydlig
- Transparent och tillgänglig
- Modig
- Målfokuserad
- Handlingskraftig
- Kreativ – lösningsorienterad
- Älskar kreativa miljöer och business
- Glad

Svagheter

- Svagare sinne för detaljer
- Springer iväg för fort
- Optimist
- Tror människor om FÖR gott
- Administrativt svag
- Behöver påminnas om reflektion
- Överbelastar sin kalender
- Inte arkitekt



VLOGG, BLOGG HETA STOLEN



Glad påsk önskar Johanna



Frelin Johanna

Publicerades 2021-03-31

Snart dags för några dagar ledigt – vilket ska bli jätteskönt. Livet kan ju kännas lite tjtigt såhär i pandemitider – alla dagar är likadana. Men i förra veckan var det faktiskt en dag som stack ut. Sydvästregionen har uppmuntrat alla medarbetare att ta kontakt med någon som man inte känner för en digital fika – för att öka kontaktnätet inom regionen och företaget.

Jonas Criff, ganska nyanställd säljare i Göteborg, kontaktade mig för att prata om hästar. Och för en hästnörd är ju det "an offer you can't refuse" :) Så jag bidrar med en bild på pållarna på båtut till Jonas.



Frelin Johanna 16 april
397 visningar

Johanna åker längd och funderar över kommunikation



Frelin Johanna
VD

Publicerades 2022-02-17

Vår vd Johanna Frelin bloggar om insikterna i längdspåret och hur de får henne att testa nya kommunikationsgrepp på familjen som visar sig vara framgångsrika.

I helgen åkte jag längdskidor. De monotona rörelserna, naturen, andningen och tiden gjorde mig avslappnad och när jag slappnar av så kommer tankarna. Jag reflekterade över kommunikation (i motsats till information) och hur viktigt det är för att skapa engagemang. Hur mycket roligare livet blir när vi är involverade och engagerade i frågor både på jobbet, bland kompisar och hemmavid.

En grundbult i kommunikationen är att det är ett utbyte. Att den som lyssnar, verkligen lyssnar för att förstå, och den som pratar är lyhörd för mottagaren. Då måste man kanske jobba med sina egna fördomar och antaganden kring den som pratar. Känner du igen det här?



Längdturen gav Johanna många tankar.

- Var är jag i
allt det här?





x 1350





Riksbyggen utvecklar,
förvaltar och förbättrar
rummen du bor och
arbetar i, med fokus på
en hållbar framtid.

Kontaktuppgifter

Joahanna Frelin

Vd

**Hög samsyn
med strategi
och vision**

Auktoritärt ledarskap

- Detaljstyrning
- Instruktion
- Långsamt



Kollaborativ ledarskap

- Samarbete över avdelningsgränser och företagsgränser
- Hög effektivitet
- Egna initiativ till problemlösning



Laissez faire

- Inget händer
- Ingen bryr sig



Kaotiskt ledarskap

- Mycket tempo, aktivitet
- Tveksamt om de når målen



**Låg samsyn
med strategi
och vision**

**Lågt personligt
ansvar**

**Högt personligt
ansvar**