



Engagemang för nyskapande

Mod, misstag och glädje för framgång



Samordningsförbundet
NNV Skåne

13/11 2020
pontus@bodelsson.com
www.bodelsson.com

Kunglig hovleverantör av ledarskap



Misstag + Lärdom = Framgång

Misstag är en
oundviklig
konsekvens av att
skapa nytt och bör
ses som något
värdefullt.

“If you want to increase your success rate,
double your failure rate.”

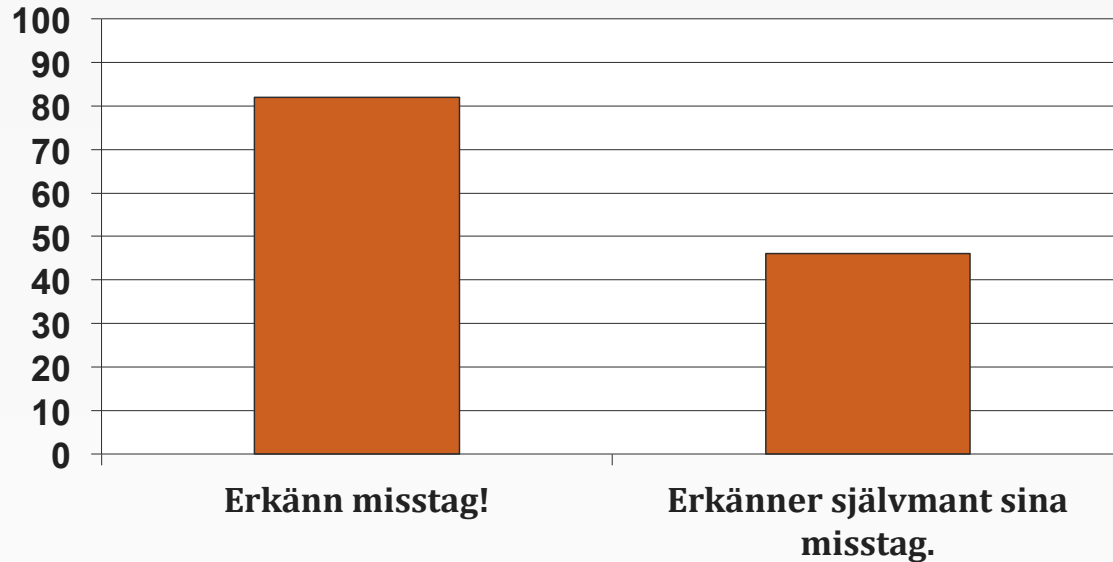


Thomas J Watson, vd IBM
1914 - 1956

Fail Fast
Agile Development
Minimum Viable Product

“I think there is a world market for maybe five computers.”

Erkänna misstag



82 % vill att chefen självmant ska erkänna sina misstag

46 % upplever att chefen gör detta

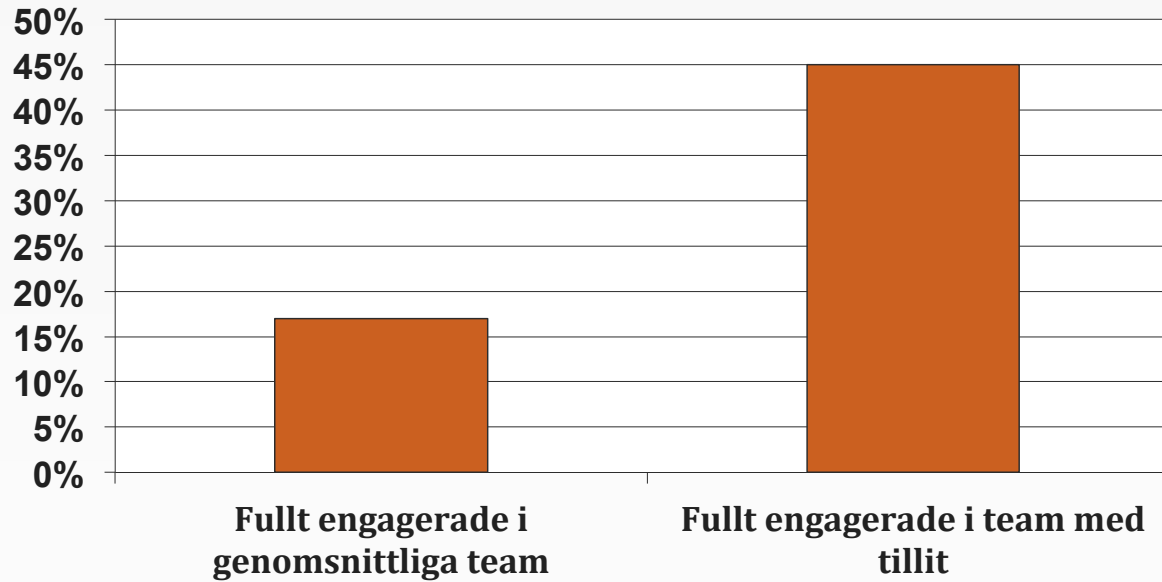
Tillit och positiv realism

- Sprang ifrån organisationen
- Mod betyder ibland tålamod
- John P Kotter: Urgent patience
 - "It means acting each day with a sense of urgency but having a realistic view of time".



- "Success consists of going from failure to failure without loss of enthusiasm." Winston Churchill

Hur många fler blir fullt engagerade i team med tillit?



Fler resultat av hög tillit jämfört med låg tillit

I organisationer där hög tillit råder har medarbetarna...

- 50% högre produktivitet
- 74% mindre upplevd stress
- 40% mindre utbrändhet

En sak som garanterat inte skapar tillit: **Självupptagenhet**

Narcissism



- Narcissismen har ökat dramatiskt, dvs självbeundran, överdriven självupptagenhet
 - +30% från 1980 – 2006 i USA
- Stor namnunderskrift indikerar narcissism
- Ass. professor Charles Ham studerade storleken på 500 VD:ars namnunderskrifter i årsredovisningen.
 - Ju större namnunderskrift
 - desto sämre ekonomiskt resultat
 - desto högre lön

Dörren till
självkänedom
i team

öppnas genom
psykologisk
säkerhet

Att våga berätta om sina misstag och sin osäkerhet utan att bli förnedrad eller skuldbelagd



Amy Edmondson,
professor, Harvard Business School
The Fearless Organization

Google studerade 180 av sina egna team under flera år:
Psykologisk säkerhet var **den överlägset viktigaste faktorn** för att skapa effektiva team

Psykologisk säkerhet

... när medarbetare känner sig trygga att uttrycka sig och vara sig själva .

Skapar lärande, innovation och tillväxt

De effektivaste
teamen gör inte
fler misstag, men
de rapporterar fler
misstag.

Hjälp från neurovetenskaplig forskning:

Åtta sätt att leda för att bygga tillit

1. Uppmärksamma storartade insatser
2. Sätt utmanande men uppnåbara mål
3. Låt så ofta som möjligt medarbetarna utföra jobbet på sitt eget sätt
4. Låt, då det går, medarbetarna själva välja vilka projekt de vill delta i
5. Var öppen och sprid frikostigt information internt
6. Skapa chanser för medarbetarna att lära känna varandra/nätverka
7. Ge möjligheter att utvecklas som medarbetare och människa
8. Be som ledare själv om hjälp och visa sårbarhet

Den misslyckade avtackningen



Hur glad får man vara över framgångar på en avdelning när medarbetare på andra avdelningar samtidigt måste lämna företaget?

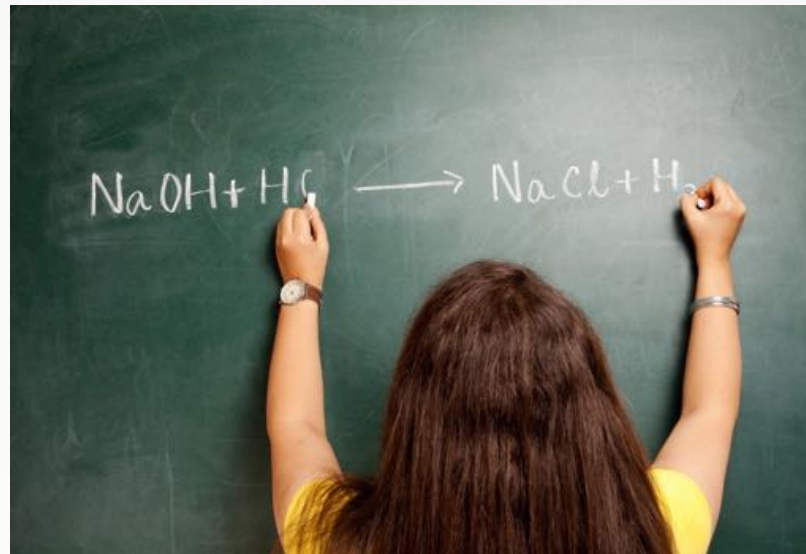
?

Jag har diskuterat... och frågat.
Samtal är svaret.

Vem vågar stödja
det nya om det
gamla därmed
börjar ifrågasättas?

Spänningar mellan det gamla och det nya.

- Ledarens viktiga uppgift blir att hantera spänningen

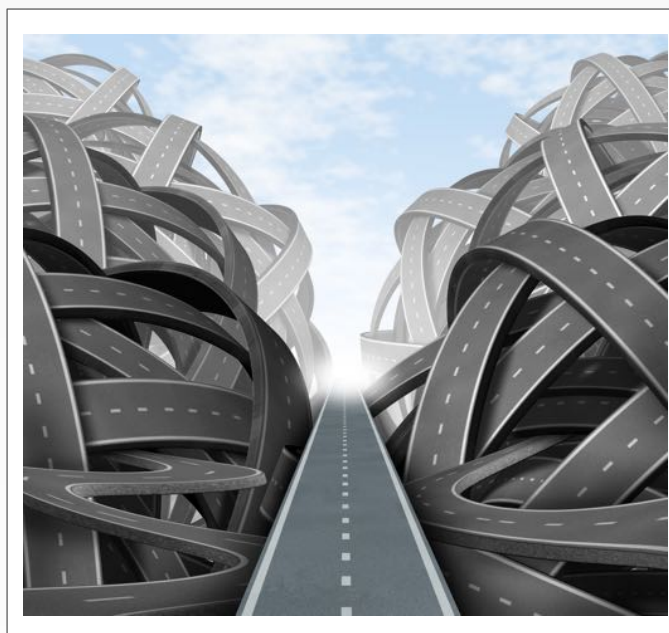


- Tre procent av befolkningen sägs vara tvåhänta (på riktigt).
- Vilket beteende ligger naturligast för dig: utveckling eller kostnadsminskning?

Misslyckas man
med att föra ut
strategin är risken
stor att många
medarbetare
skapar sin egen
strategi.

Effektiv kommunikation?

- Forskning har visat att 95 % av medarbetarna inte känner till eller inte förstår organisationens strategi.
- “Gå runt. Bli digitala.”



Ibland definieras
en förändring
tydligast av det
bortvalda.

Fallor, ergo sum
Jag gör misstag, alltså lever jag



Sankt Augustinus
354 – 430
Biskop, filosof, kyrkofader

Förändringsarbete är inte som det var förr...

Har pandemin påverkat vårt sätt att se på att testa/
göra misstag?





Hur ska man säga till någon som gjort fel?

1. “Hur f-n tänkte du?”

- Tittar tillbaka. Startar försvarsmekanismer.

2. “OK, vad kommer du att göra annorlunda nästa gång?”

- Är framåtriktad. Skapar lärande.

Ingen förflyttning
utan involvering
och engagemang

Förankring är falsk delaktighet



- Förankring = införsäljning av ett redan fattat beslut
- Forskning visar att medarbetare som involveras i strategiutvecklingen i högre utsträckning tar till sig strategin

Culture eats strategy for breakfast???



Endast var fjärde styrelse fördjupar sig i kulturfrågan

En strategi utan
stödjande kultur är
kraftlös. Men
kultur utan
strategi är mållös.

Betydelsen av engagemang

- Positivt samband mellan medarbetarnas engagemang och ekonomiskt resultat
- 2 av 10 säger sig känna engagemang för jobbet



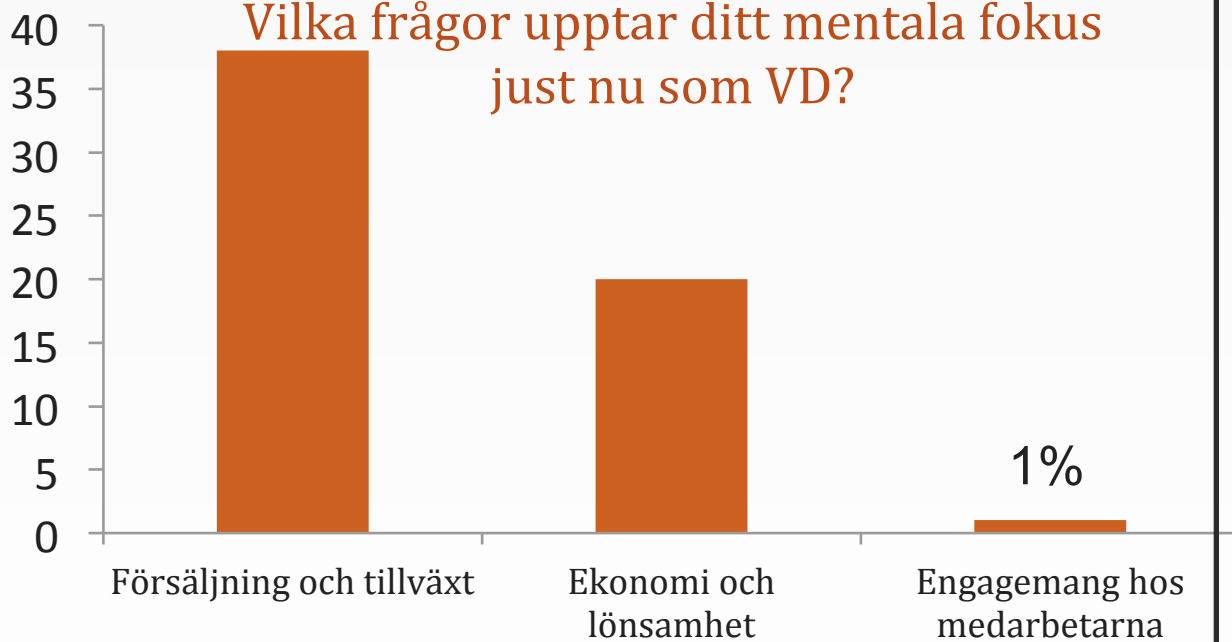
Inser vi betydelsen
av medarbetarnas
engagemang?

Lägger vi energi på
att öka det?

Vilka är de viktigaste utvecklingsområdena för att skapa ökad tillväxt för ditt bolag?



Vilka frågor upptar ditt mentala fokus just nu som VD?



” Jag anser att man ska ha **kul i jobbet**. Vi måste ha en bra balans mellan att å ena sidan ha roligt och skoja med varandra i korridorerna och å andra sidan ha en beslutsamhet och respekt för vart företaget är på väg.



Gunnar Asp, Com Hem

Glädje både i och på jobbet

Torka köksgolvet

Grad av lust

Glädje på

Hög		Med skurborstar på	Skurborstar på fötterna och gäster på väg
Låg		Med golv-mopp	 Gäster imorgon

Låg

Hög

Glädje i

Grad av mål och mening med uppgiften



Återkom ständigt
till det
meningsfulla

Meningsfullhet i all ära,
men ändamålet är inte
enda målet.

Humorns betydelse för organisationens resultat



Annika Falkengren

A funny thing happened on the way to the bottom line
av Avolio, Howell, Sosik, The Pennsylvania State University

Slutsats:

Användning av humor korrelerar positivt med bättre resultat

Glädje är inte en
produkt av
framgång.

Framgång är en
produkt av glädje.

Olika syn på kultur och medarbetare



Herb Kelleher

“Allvar inte nödvändigt för fantastiska resultat”



Doug Steenland

Delade ut boken "101 sätt att spara pengar" till de uppsagda.

"If you are traveling with children be sure to place the oxygen mask over your face first, then theirs. If you are traveling with more than one child, choose your favorite now."

Vad skapar entusiasm?

- Amabile & Kramer, Harvard Business School studerat kunskapsindustrin
- Studier av 12.000 dagboksanteckningar
- Bland de 10 idéer på *världsförbättrande lösningar* som lyftes fram under World Economic Forum 2010
- Lät 600 företagsledare rangordna fem faktorer som vanligtvis anses ha stor betydelse



Mest betydelsefulla faktorn för entusiasm?

- Tydliga mål
- Särskild belöning
- Utveckling och stöd för att lyckas
- Positivt erkännande
- Extra hjälp

600 företagsledare

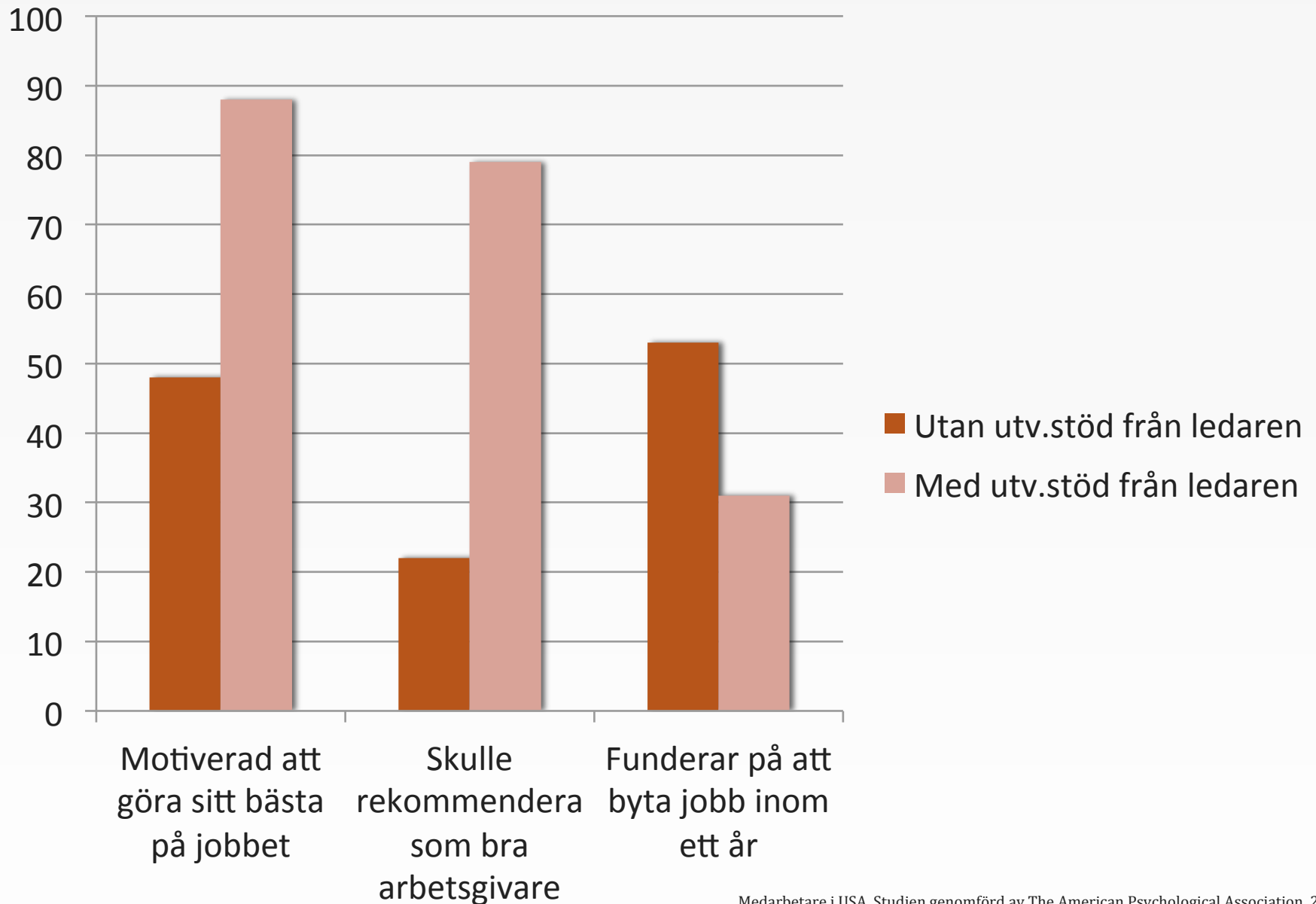
1. Positivt erkännande
2. Särskild belöning
3. Extra hjälp
4. Tydliga mål
5. Utveckling och stöd för att lyckas

Amabile & Kramer: Vad skapar entusiasm?

Utveckling och stöd för att lyckas

Endast 8% av företagsledarna valde *Utveckling...*

Tre effekter av ledarens stöd för individens utveckling



Åtta sätt att inspirera till individuell utveckling

1. Skriv in individuell utveckling i arbetsbeskrivningen
2. Gör utv av medarbetarna till en betydelsefull del av ledarnas uppdrag
3. Sätt tydligt av tid så att utvecklingen hinns med
4. Involvera medarbetarna i visionära frågor om vilka kompetenser som kommer att behövas framöver
5. Lyft fram medarbetare som utvecklats. Hylla framgångar såsom kursavslutningar, diplom o dyl.
6. Beröm ledare som utvecklat sina medarbetare
7. Delegera för utveckling – inte bara för att rensa att-göra-listan
8. Var vidsynt och tillåtande om vilken fortbildning som “tillåts”



Epäonnistumisen päivä 13 oktober

Misslyckandets dag

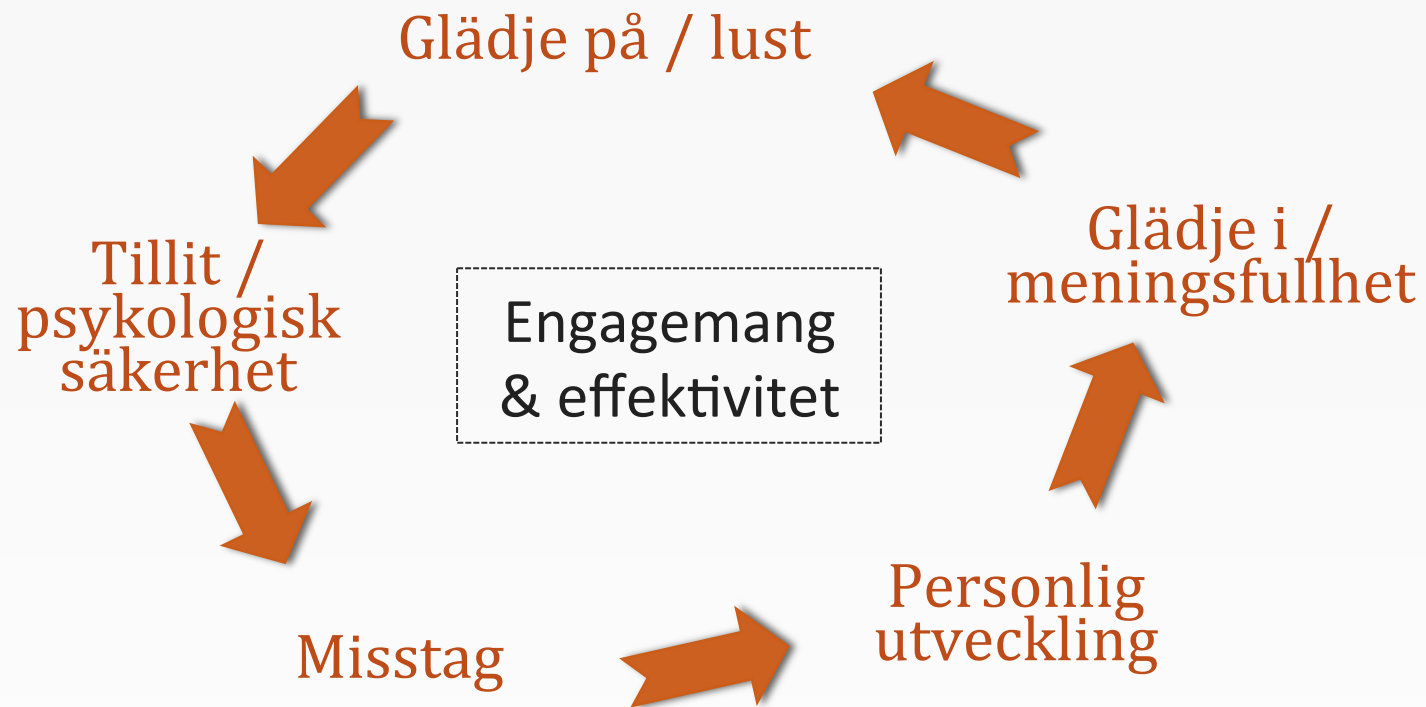
4 av 10 upplever att de inte får misslyckas



“I have not failed.
I have just found 10,000 ways that don't work.”

Thomas Edison

Fem parametrar i engagemangs-loopen



Varför är det så bra med andras misstag?

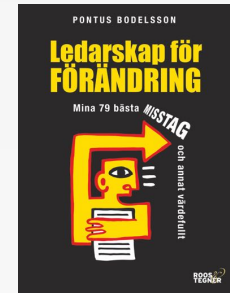


Fyra japanska forskare har bevisat det pedagogiska med andra misstag:

Makakerna har särskilda nervceller i hjärnan avdelade för **att minnas andra apors misstag. Men inte sina egna.**

Fortsätt att generöst dela med er av era misstag!

(Mina misstag...)



Engagemang för nyskapande

Mod, misstag och glädje för framgång

www.linkedin.com/in/pontusbodelsson

pontus@bodelsson.com

www.bodelsson.com