
TEMA & INNEHÅLL

FÖREDRAG (1 – 2 timmar)

1. Inställningens betydelse för de resultat vi uppnår

Vad avgör om en person jag talar med är villig att lyssna på mig? Vad avgör om människor känner tillit för oss? Varför kör vi ibland fast när vi försöker uppnå förändring? Vad påverkar människor mer än vårt beteende?

Detta föredrag bygger på grundinsikten att oavsett VAD vi gör, så beror vår långsiktiga framgång på HUR vi ser på och samspelar med andra människor när vi gör det.

2. Din medfödda förmåga att skapa förtroende och bygga relationer

Vad avgör om en person jag talar med är villig att lyssna på mig? Vad avgör om människor känner förtroende för mig? Varför misslyckas vi ibland att skapa förtroende i våra relationer?

Detta föredrag berör den medfödda förmåga vi har att skapa förtroende och bygga relationer, men också vad som ofta hindrar oss från att lyckas med just detta och hur vi kan ändra på det.

3. Hur skapar vi förändring - och varför är det så svårt?

Varenda ledare och organisation har olika omfattning av förändring och utveckling på sin agenda. Samtidigt är många medarbetare luttrade och sjuder inte precis av entusiasm inför det hela. Hur kan man vända på initiativkraften och i stället öka den ute i organisationen? Hur kan vi öka vårt positiva inflytande på andra för att inbjuda till förändring? I detta föredrag talar vi om tre delar:

1. Om du vill förändra, måste du själv förändras.
2. Vad krävs för att få ett positivt inflytande på andra och för att åstadkomma förändring, oavsett om det handlar om nya arbetssätt, en ny kultur, omorganisation eller nya mötesrutiner?
3. Två olika förändringsstrategier: en snabb/långsam och en långsam/snabb

4. Vad kostar konflikterna i din verksamhet?

Hur uppstår konflikter? Hur kan vi minska risken för att de sprids eller för att vi själva dras in i dem? I detta föredrag får vi en modell för att förstå konfliktens anatomi. Och inte minst ett enkelt sätt att tala om och hantera konflikter på våra egna arbetsplatser.

Belysande exempel som kanske får oss att le igenkännande och möjlighet att lyfta exempel från vår egen vardag, så att vi kan tillämpa modellen praktiskt och beräkna kostnaderna för våra konflikter. Både på ett mänskligt plan och i termer av felaktigt fattade beslut, sjukskrivningar, personalomsättning, dåligt arbetsklimat, stuprörstänkande med mera.

5. Hur kan en vi-orienterad inställning hjälpa oss att framtidssäkra organisationen?

En organisation blir snabbriktig och förändringsbenägen på riktigt när initiativkraften införlivas i varje medarbetares sätt att se och arbeta.

Så hur kan vi utveckla en arbetskultur fylld av medarbetare som naturligt lägger örat mot marken och funderar på vad förändrade krav (internt och externt) kräver för typ av anpassningar av de

egna målen och aktiviteterna? Och som dessutom tar initiativ och ansvar för att göra nödvändiga förändringar? Inte bara en gång, utan kontinuerligt.

Det kräver att vi går bortom beteendemässiga lösningar och även fokuserar på de inställningar som driver beteendena i vår organisation – och därmed också de resultat vi uppnår.

Det här föredraget hjälper oss förstå kraften i att arbeta med inställningsförändring, den hävstång det får på vårt förändringsarbete och hur det hjälper oss att uppnå snabbare och bättre resultat.

6. Att skapa en kultur byggd på genuin inkludering och mångfald

Hur kan vi skapa en organisationskultur som är genuint inkluderande och inbjuder till mångfald? En organisationskultur som dessutom är naturligt resultatorienterad?

Hur skapar vi en kultur där vi helt enkelt möts som människor (med både likheter och olikheter) som tillsammans engagerat arbetar för verksamhetens gemensamma mål?

Hur skapar vi en miljö där vår vilja att mötas bortom stereotyper drivs av vår inställning till varandra som människor, snarare än av politisk korrekthet och rädsla att framstå som inskränkta?

WORKSHOPS (halvdagar som kan kombineras till heldagar)

1. Mellanmänskligt samspel och utvecklat samarbete

En halvdag som introducerar grunder för mellanmänskligt samspel och utvecklat samarbete utifrån de mål och resultat vi vill uppnå.

- Vad vi vill uppnå och det som avgör hur framgångsrika vi i slutändan är i att uppnå detta – hur vi ser på och samspelar med andra människor.
- Grundläggande inställning till andra
 - Varför reagera människor ibland negativt, även om jag tycker att jag gör "rätt" saker? Vad påverkar människor mer än vårt beteende?
 - Hur vår inställning påverkar tillit och motivation
- Egna arbetsuppgifter och resultat i förhållande till gemensamma resultat
- Vårt eget samarbete och bidrag till gemensamma resultat.
 - På vilket sätt kan vårt sätt att arbeta idag försvåra för andra och hur kan vi arbeta annorlunda för att hjälpa varandra att lyckas bättre?

2. Utvecklat ansvarstagande och ökad förståelse för konflikter och hur vi kan lösa dem

En halvdag som fördjupar förståelsen för mellanmänskligt samspel, bidrar till ökat ansvarstagande och ökad öppenhet för vår egen del i problem samt ökar vår förståelse för konflikter och hur de kan begränsas och lösas.

- Hur vi blir jag-orienterade och hur det påverkar vår syn på oss själva och vår omgivning
 - Hur påverkar våra självbilder vårt samspel med andra och vår förmåga att åstadkomma gemensamma resultat? Hur kan vi bli uppmärksamma på och vid behov ändra på detta?
- Negativa spiraler och konfliktallianser.
 - Hur uppstår konflikter och hur kan dåligt samspel sprida sig? Hur kan vi minska risken för att de uppstår eller att vi själva dras in i dem? Hur kan vi begränsa och bidra till att lösa dem?
 - Konflikter och irritationer som berör oss i vår arbetsvardag och vad vi kan göra för att lösa dem.

3. Förändring och inflytande

En halvdag med fokus på att utveckla en proaktiv och konstruktiv kultur där vi lägger mer tid på att hjälpa saker fungerar bra och mindre tid på att hantera saker som inte fungerar.

- Förståelse för varför den förändring eller det inflytande vi gärna vill ha inte alltid fungerar på andra
- Hur kan vi öka vårt eget inflytande för att åstadkomma förändring?
- Förändringspyramiden - ett redskap för proaktiv och konstruktiv förändring
- Hur kan vi hjälpa varandra med konkreta utmaningar och samarbeta för att hjälpa varandra nå våra mål?
- Hur kan jag mer bli lyhörd och vi-orienterad i samspelet med andra människor?

4. Mitt arbete och de som påverkas av det

En halvdag med fokus på vårt inflytande på andras arbete, hur vi kan hålla oss ansvariga för att arbeta med ett vi-orienterat förhållningssätt.

- Min roll och personer som jag påverkar genom mitt arbete. Hur påverkar jag deras möjligheter att utföra sitt arbete och uppnå sina mål? Viktiga frågor att följa upp med dem jag påverkar mest.
- Hur kan vi hålla oss själva ansvariga för vår egen arbetsinsats och vårt bidrag till de gemensamma målen samt för ett positivt inflytande på andra och deras möjlighet att lyckas i sina arbetsroller?
- Ansvarstagande för en vi-orienterad inställning i arbetet.
- Verktyg som hjälper oss att hålla oss själva ansvariga för våra mål och vår arbetsinsats samt vår inställning och vårt inflytande på andra som vi påverkar genom vårt arbete.