



ÖSTHAMMARS
KOMMUN
– EN DEL AV ROSLAGEN

2022-01-28

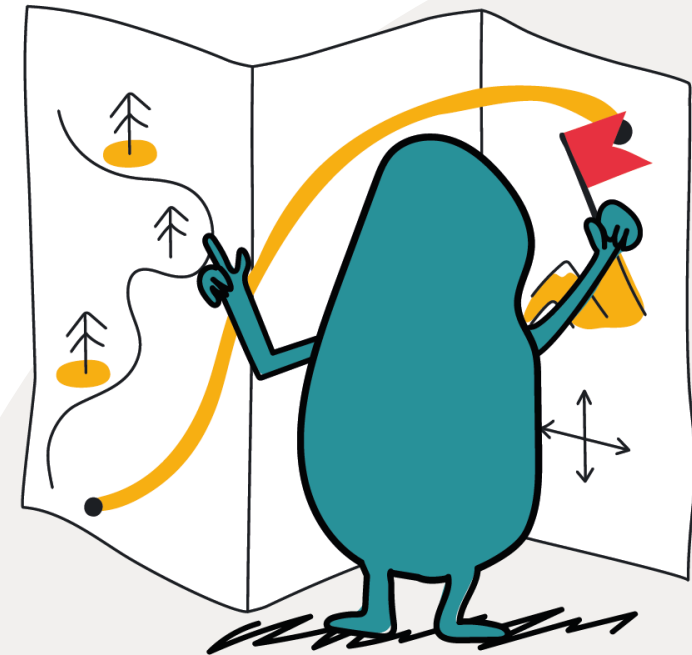
Medarbetarskap

Östhammars kommun



Agenda

- Varför satsar vi på Medarbetarskapet?
- Vad är uppdraget & processen?
- Hur långt har vi kommit?
- Östhammar Kommuns Medarbetarprofil
- Train the trainer & Kommunikativt Ledarskap
- Verktyg för aktivering:
 - Ventilen
 - Kraften i ett starkt Medarbetarskap
 - Energikollen
- Vägen framåt & er viktiga roll



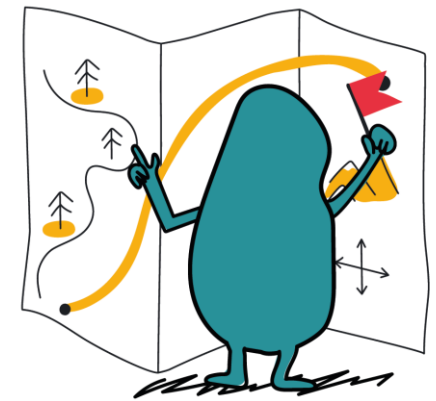
Vad är uppdraget?

Östhammars kommun, Medarbetarutveckling



Bakgrund och omfattning

- Utifrån omorganisation och nya krav på effektivitet krävs en stor kulturell omställning och en större medvetenhet kring vad som görs i ert arbete och hur ni gör det.
- Ni behöver stärka ert sätt att utföra era jobb väl, samt anpassa er till förändringar och vara mer proaktiva för förändring – inte bara i era egna arbetsuppgifter utan även hur ni ska förhålla er och agera gentemot era arbetskamrater och er arbetsgivare.



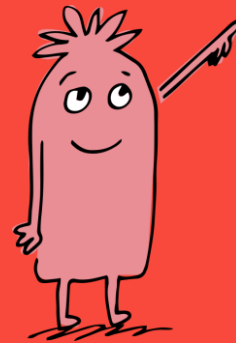
Syfte

- Att skapa en tydlig medarbetarroll, på samma sätt som ni har en tydlig bild av hur ett gott ledarskap ska se ut. Det goda medarbetarskapet behöver samspela med det goda ledarskapet.
- Stöd i att utforma medarbetarskapet, att jobba med det och hålla det vid liv. För att lyckas med detta behöver ni börja med ledarna.
- Ta fram en metod som HR och ni som ledare kan använda nu och framöver för att utbilda era anställda i medarbetarskapsrollen och vad den innebär.



Process & hur långt har vi kommit?

HejEngagemang



Utgångspunkt: era identifierade behov

1. Workshop

Workshop med HR, kommunledning samt verksamhetschefer för att entusiasmera och inspirera gällande medarbetarbeteenden

STATUS

Genomförd

2. Verktyg

Konceptualisera produkter som engagerar, utbildar och aktiverar alla medarbetare i medarbetarrollen

STATUS

Genomförd

3. Utbildning

Train the trainer
Utbildning för ledare för att själva kunna utbilda och aktivera alla medarbetare i medarbetarrollen framgent

STATUS

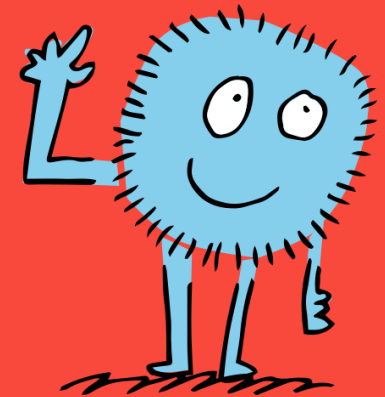
17 mars - Genomförd
6-7, 21 och 28 april

VAD HÄNDER EFTER APRIL?

Train the trainer
med hjälp av våra
verktyg



Östhammars Kommun Medarbetarprofil



MEDARBETARPROFILEN

Utforma medarbetarskap och beskriva önskvärda **beteenden**, kopplat till **värdegrunden**, som bidrar till att uppfylla **organisationens mål**



VAD ÄR MEDARBETARSKAP?

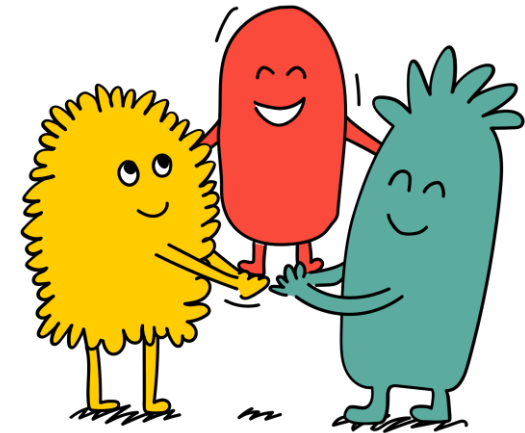
Medarbetarskap är ett begrepp inom ledarskap som fokuserar på de roller som medarbetare och ledare får i en organisation där ledaren avstår från sin formella makt och lämnar utrymme för medarbetarna

Hällsten, F.; Tengblad, S. (red.) (2006). Medarbetarskap i praktiken



Samspelande medarbetarskap

- Medarbetarskap genom att stärka relationen mellan medarbetare och chef.
- Ledarna sammanlänkar organisationen och medarbetarna genom att bjuda in till delaktighet och genom att ta vara på medarbetarnas engagemang. Präglas av ett gott samarbete, gemenskap, ansvars- tagande och engagemang i förhållande till en gemensamt **Medledarskap** – att medarbetarskap och ledarskap utövas i samklang med varandra.



VÄRDEGRUND för Östhammars Kommun

Ansvar

Engagemang

Öppenhet

Tillsammans

Organisatoriska mål

1. En kostnadseffektiv organisation, vilket ska ge mer resurser till välfärdsområden.
2. En organisation som stärker Östhammars kommuns kvalitet.
3. En organisation som ger likvärdiga möjligheter.
4. En organisation som tål störning – en inneboende redundans och flexibilitet.
5. En organisation som driver förbättring och innovation genom exempelvis digitalisering, automation och robotisering.
6. En organisation som underlättar och stödjer samverkan både internt och externt genom andra myndigheter, näringsliv och det civila samhället.
7. En organisation som stödjer ansvar, problemlösande, mandat, resurstilldelning och beslutstagande så långt ut i organisationen som möjligt.
8. En organisation där vi skapar förståelse i hela linjen.
9. En organisation som genomsyras av transparens.

Medarbetarprofil

Östhammars Kommun



ÖSTHAMMARS KOMMUNS MEDARBETARSKAPSPROFIL

”Jag tar **ansvar** för min roll som medarbetare
med **engagemang** och **öppenhet**.
Jag gör det **tillsammans** med mina kollegor”



MEDARBETARPROFIL övergripande

Jag lever värderingarna

Jag är länken

Jag stärker relationer

Jag utvecklar

Jag arbetar mot målen

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J., (1997) Task Performance and Contextual Performance

Medarbetarbeteenden

Östhammars Kommun



MEDARBETARPROFIL & BETEENDEN övergripande

Jag lever värderingarna

– Jag lever våra gemensamma värderingar och uppmuntrar andra när jag ser dem göra detsamma

Jag är länken

– Jag tar ansvar för helheten, bjuder in till dialog och framtidsspanar

Jag stärker relationer

– Genom samarbete, tillit och uppmuntran stärker jag mina relationer för att kunna be om och erbjuda min hjälp

Jag utvecklar

– Med ett öppet sinne visar jag mod för ett ständigt lärande

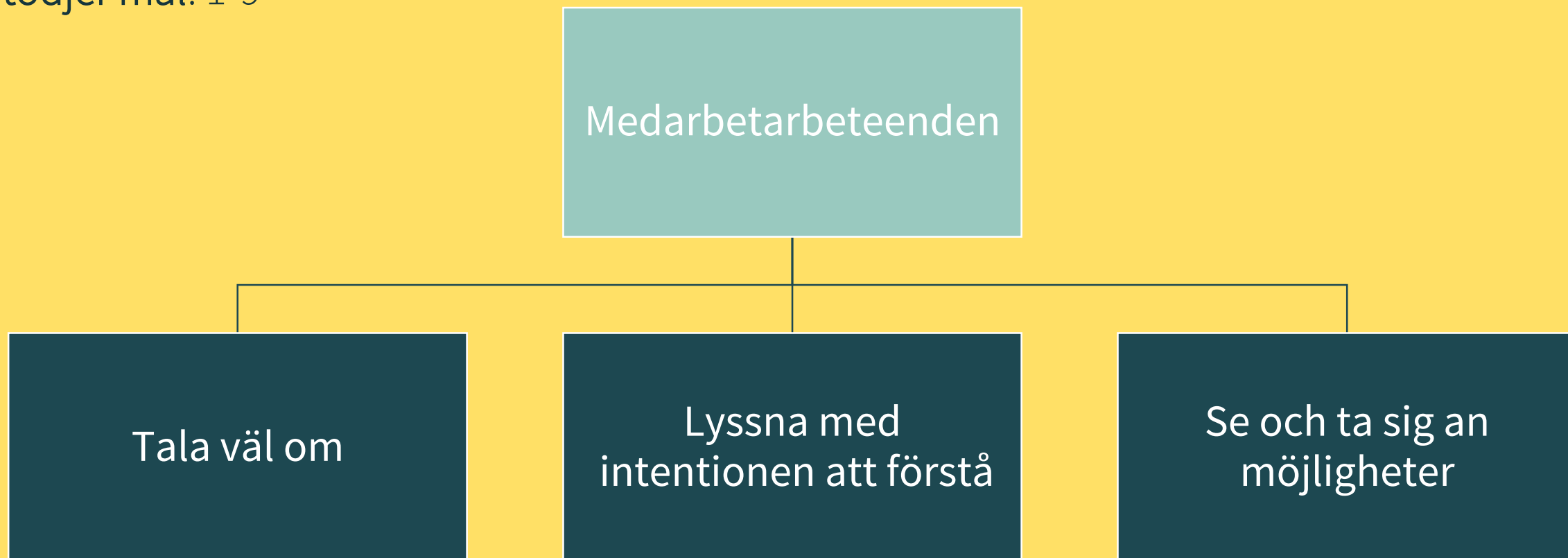
Jag arbetar mot målen

– Mitt starka engagemang hjälper mig att ta fullständig ansvar för att följa upp mitt löpande arbete mot våra gemensamma mål

Jag lever värderingarna

Varför: Våra värderingar, kopplat till våra beteenden och bemötanden, bottnar i kommunens ändamål som vår inre kompass

Stödjer mål: 1-9



MEDARBETARBETEENDEN övergripande

Jag lever värderingarna

- **Tala väl om**

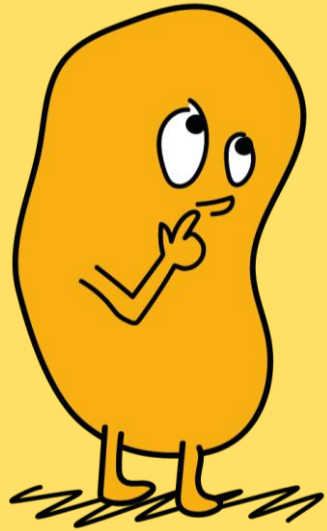
Jag talar väl om mina kollegor, min kommun, våra medborgare och vårt uppdrag. Jag förstår att mitt beteende och bemötande är en förebild för andra

- **Lyssna med intentionen att förstå**

Jag lyssnar med intentionen att förstå, inte med intentionen att ge svar på tal

- **Se och ta sig an möjligheter**

Jag ser och tar mig an möjligheter och gör medvetna val som stöttar kommunens gemensamma värderingar



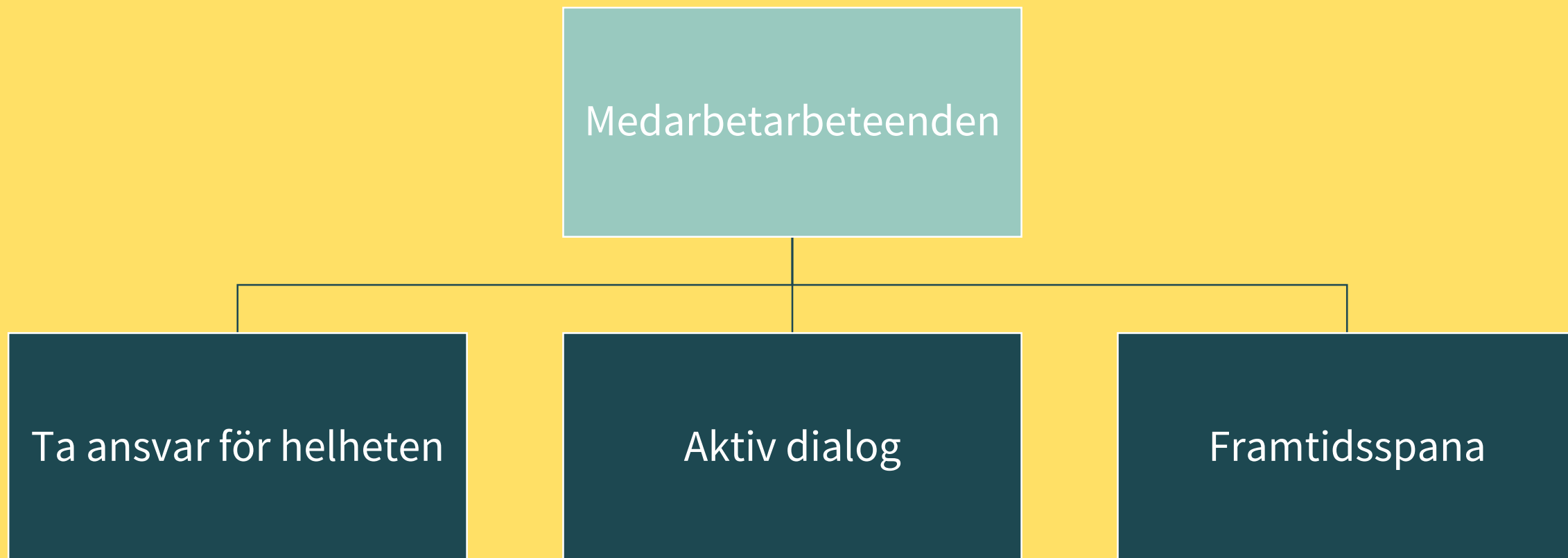
Reflektioner kring **Jag lever värderingarna?**

Min roll som ledare
kopplat till detta beteende

Jag är länken

Varför: Skapa förståelse för att vi alla är en viktig och avgörande del av vårt erbjudande

Stödjer mål: 2, 6, 7, 8



MEDARBETARBETEENDEN övergripande

Jag är länken

- **Ta ansvar för helheten**

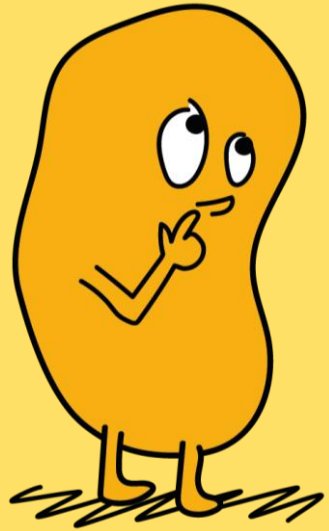
Jag tar reda på invånare/kunders förväntningar och behov. Jag tar hand om mig själv så att jag kan ta hand om andra genom att ge bra service och bemötande, externt såväl som internt

- **Aktiv dialog**

Jag bjuder in andra och mig själv till samtal, där lyssnar jag med intentionen att förstå, delar med mig av vad jag gör, vad som går bra och vad som går mindre bra och vad vi kan göra för att göra varandra ännu bättre

- **Framtidsspana**

Jag är nyfiken och söker information om samhällspåverkande förändringar i omvärlden för att utveckla vår kommun och maximera livskvaliteten för våra invånare



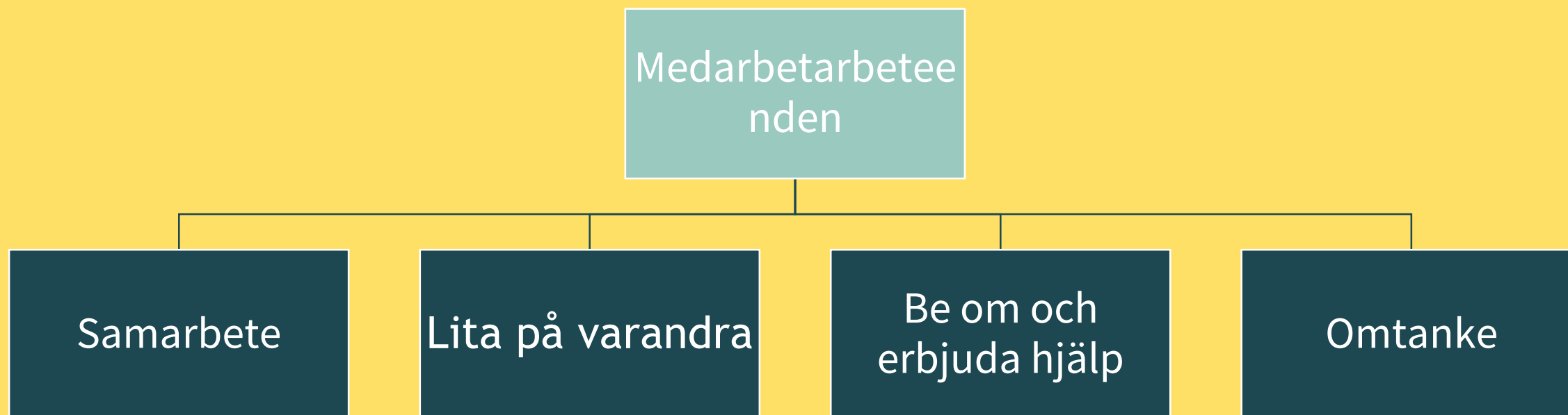
Reflektioner kring **Jag är
länken?**

Min roll som ledare kopplat
till detta beteende

Jag stärker relationer

Varför: För att få en mer tillåtande och nyfiken kultur, där man delar med sig och vågar göra fel

Stödjer mål: 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9



MEDARBETARBETEENDEN övergripande

Jag stärker relationer

- **Samarbeta**

Jag samarbetar och samskapar med mina kollegor, enheter och sektorer i kommunen och förstår att ensam inte är stark utan att tillsammans är starkare. Jag förstår att detta även gäller i vårt samarbete med andra myndigheter, den civila sektorn och det privata näringslivet.

- **Lita på varandra**

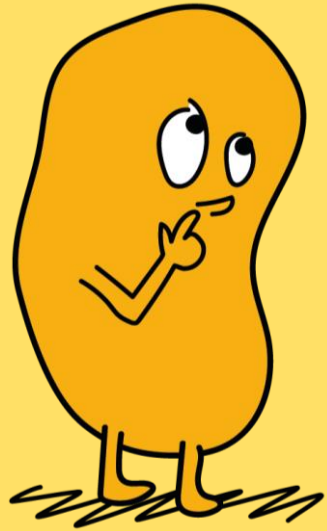
Jag utgår ifrån att alla vill väl och jag är öppen för att andra har kunskap och erfarenhet som jag saknar. Jag är nyfiken på andra perspektiv än mina egna. För detta krävs både mod och trygghet.

- **Be om och erbjuda hjälp**

Jag ber om hjälp, hjälper och underlättar för andra, både internt och externt.

- **Uppmuntra**

Jag säger alltid hej till mina kollegor. Jag tar mig tid att förstärka de positiva beteenden vi har kommit överens om att vi vill se mer av. Jag är bra på att fira och uppmärksamma framgångar såväl som att ta lärdom av våra misstag.



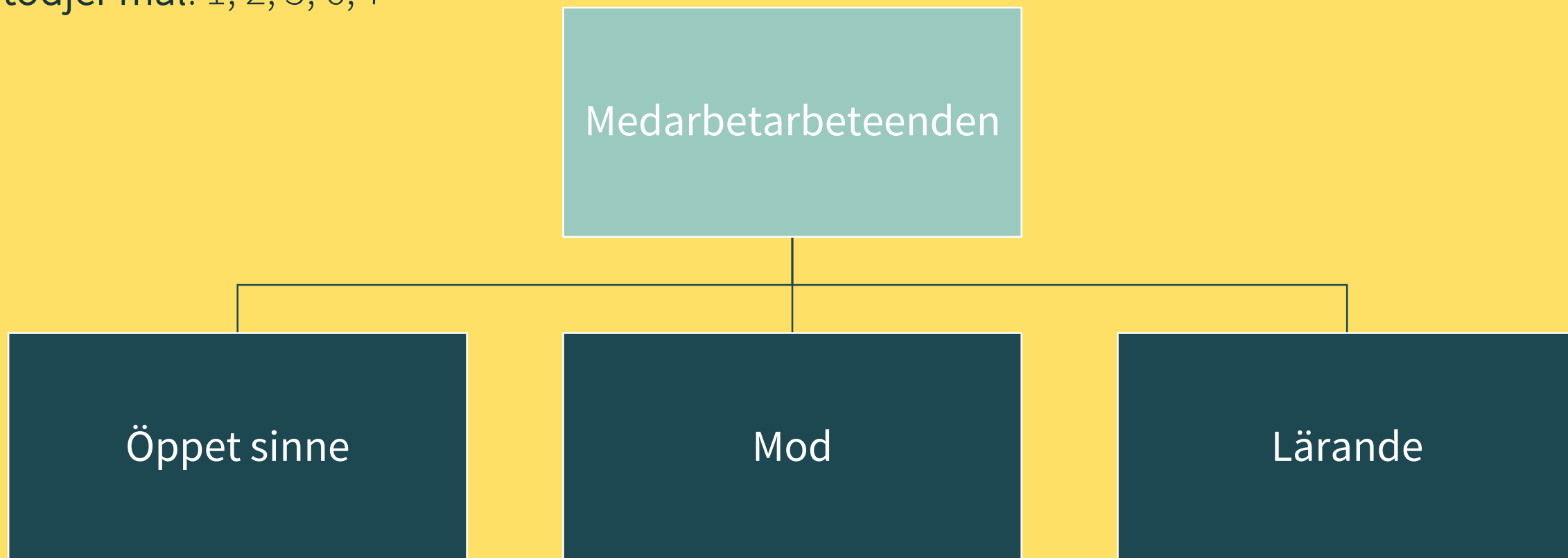
Reflektioner kring **Jag** **stärker relationer?**

Min roll som ledare kopplat
till detta beteende

Jag utvecklar

Varför: För att vår kommun ska kunna ta sig an morgondagens uppdrag genom att ständigt förbättras och utvecklas

Stödjer mål: 1, 2, 5, 6, 7



MEDARBETARBETEENDEN övergripande

Jag utvecklar

- **Öppet sinne**

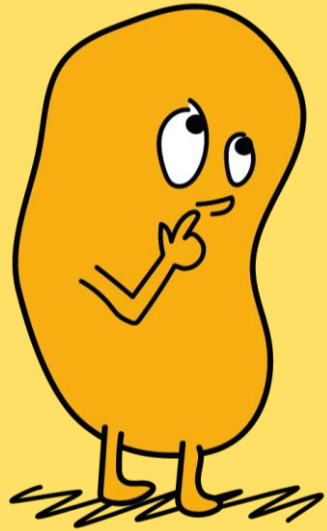
Jag är nyfiken, lyssnande och inbjudande, såväl internt som externt. Jag bejakar olikheter och förstår att alla har någonting att bidra med. Jag förstår att det kan finnas flera sanningar.

- **Mod**

Jag vågar prova nya saker, analyserar, reflekterar och lär mig. Ett misslyckande är ett steg på vägen mot att lyckas. I alla fall så länge jag inte gör samma misstag två gånger.

- **Lärande**

Jag är nyfiken och tar mitt eget ansvar gällande min egen utveckling. Jag söker ny kunskap och delar med glädje med mig av det jag har lärt mig.



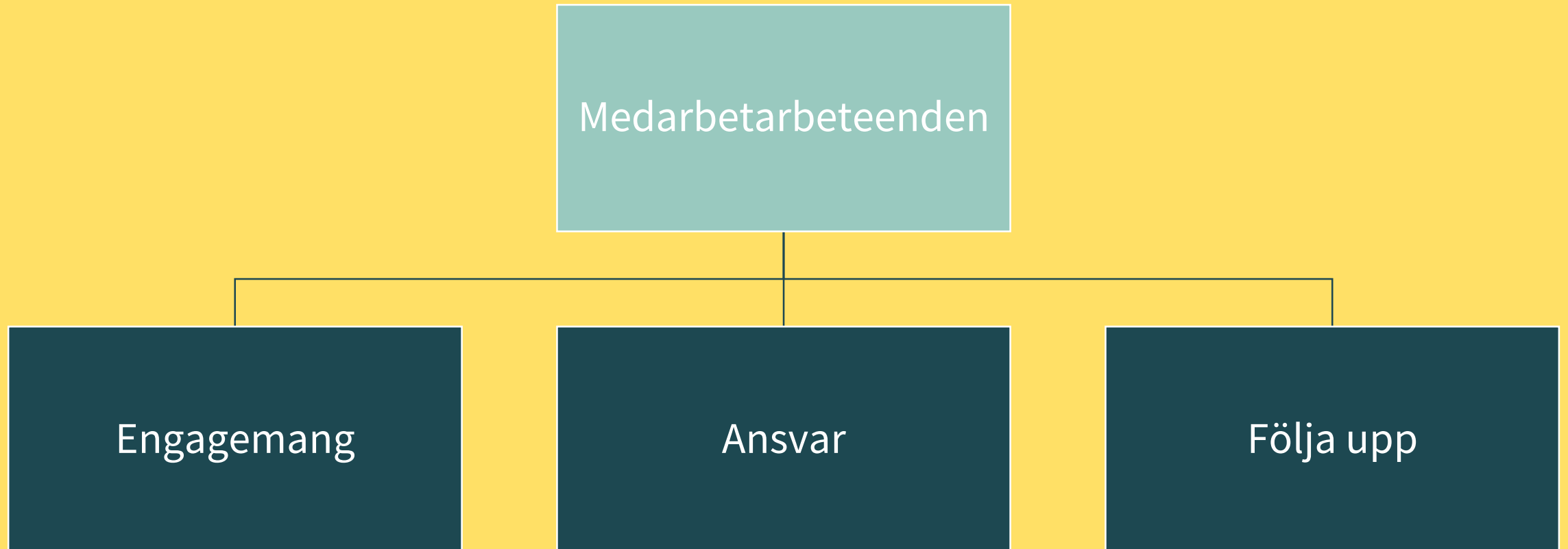
Reflektioner kring **Jag** **utvecklar?**

Min roll som ledare
kopplat till detta beteende

Jag arbetar mot målen

Varför: För att nå högsta möjliga nytta för invånarna.

Stödjer mål: 1-9



MEDARBETARBETEENDEN övergripande

Jag arbetar mot målen

- **Engagemang**

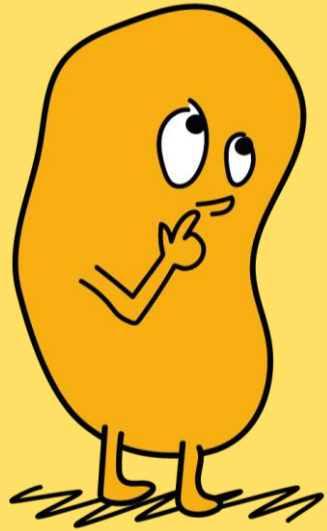
Jag tar reda på invånare/kunders förväntningar och behov. Jag tar hand om mig själv så att jag kan ta hand om andra genom att ge bra service och bemötande, externt såväl som internt

- **Ansvar**

Jag tar fullständigt ansvar för mina handlingar. Jag är ärlig mot mig själv och mot andra när jag gör rätt eller fel. Jag sätter mig in i målen och hur jag på bästa sätt bidrar till kommunens övergripande målsättningar.

- **Följa upp**

Jag har en strukturerad metod för uppföljning och återkoppling för att på så vis lära mig mer, utveckla mig själv, andra och vår verksamhet.



Reflektioner kring **Jag arbetar
mot målen?**

Min roll som ledare kopplat till
detta beteende

MEDARBETARPROFIL övergripande

Jag lever värderingarna

– Jag lever våra gemensamma värderingar och uppmuntrar andra när jag ser dem göra detsamma

Jag är länken

– Jag tar ansvar för helheten, bjuder in till dialog och framtidsspanar

Jag stärker relationer

– Genom samarbete, tillit och uppmuntran stärker jag mina relationer för att kunna be om och erbjuda min hjälp

Jag utvecklar

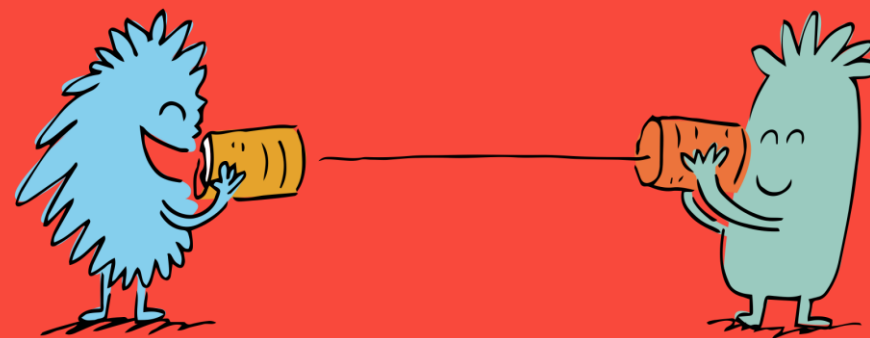
– Med ett öppet sinne visar jag mod för ett ständigt lärande

Jag arbetar mot målen

– Mitt starka engagemang hjälper mig att ta fullständig ansvar för att följa upp mitt löpande arbete mot våra gemensamma mål

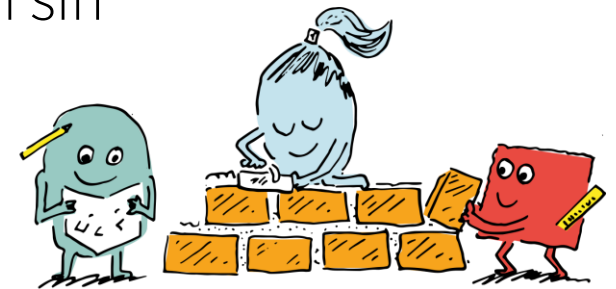
Train the Trainer & Kommunikativt Ledarskap

HejEngagemang



Train the trainer

- Metod för inkludering och delaktighet
- Utbildning för ledare att själva kunna utbilda medarbetarna. Hur verktygen ska faciliteras och användas.
- Möjlighet för enhetschefer och andra ledare att påverka innehållet och utformningen. Att sätta sin egen prägel i sin roll som facilitator.

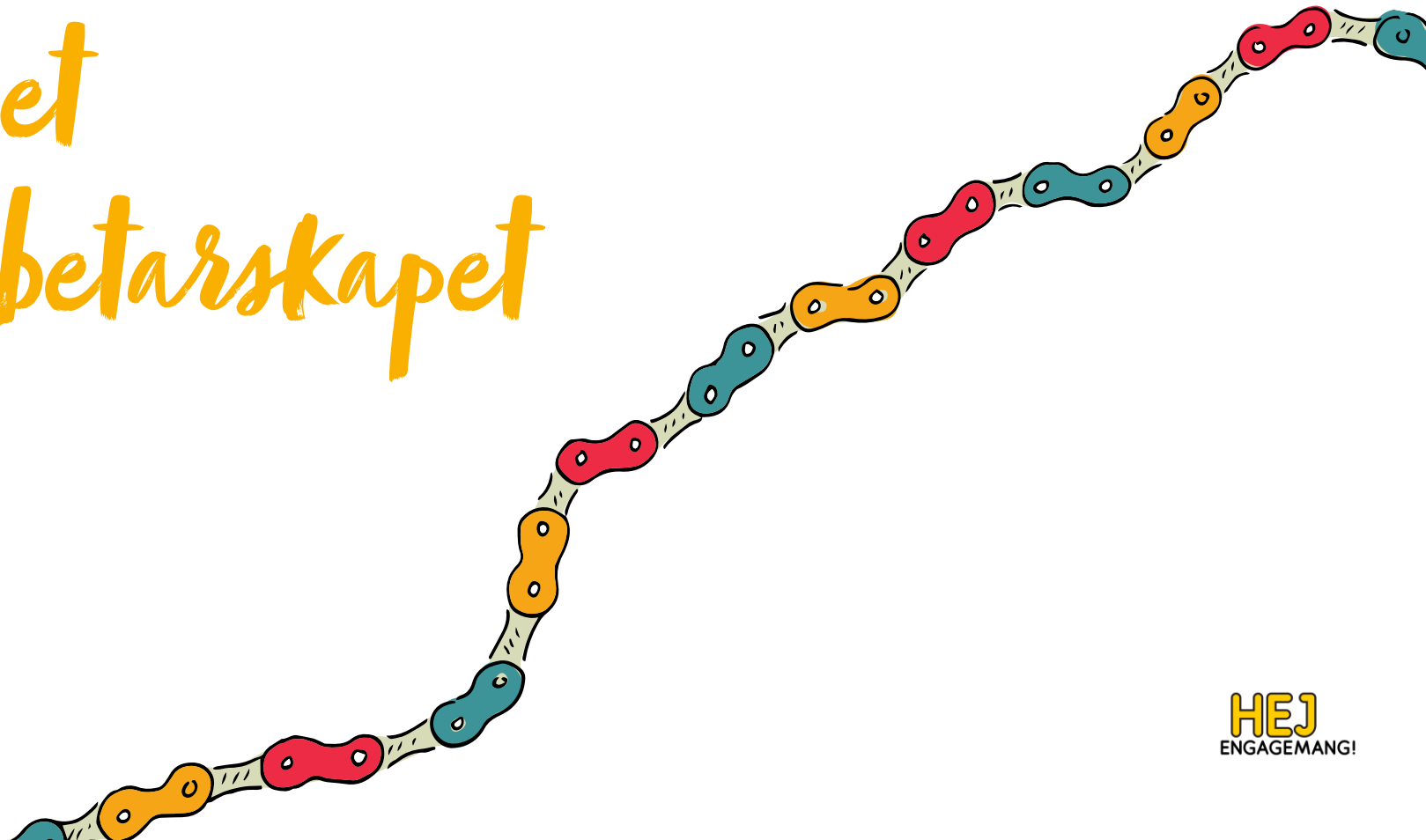


Den kommunikativa

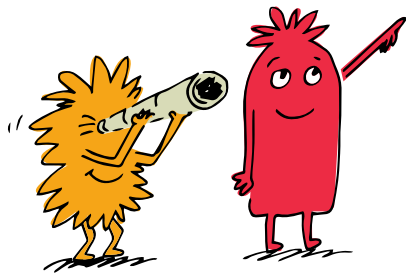
organisationen

ledarskapet

medarbetarskapet



För att kommunikation ska ha ”**ägt rum**”,
räcker det inte med att budskapet har tagits emot.
Det behöver ske någon slags *förändring* eller *start
av process* hos mottagaren. Först då anses en
gemensam, **communis**, delning ha påbörjats.



ANTOINE DE SAINT-EXUPÉRY

Om du vill få ett skepp byggt, ska du inte sammankalla folk för att **tillverka** timmer eller redskap. Du ska inte ge dem **uppgifter** eller **fördela arbetet** – du ska väcka deras **längtan** efter upplevelserna på det stora öppna havet.



BUDBÄRARE

FANBÄRARE



”Om du vill få ett skepp byggt,
ska du inte sammankalla
folk för att tillverka timmer eller
redskap.

Du ska inte ge dem uppgifter
eller fördela arbetet, du ska
väcka deras längtan efter
upplevelserna på det stora
öppna havet”

Antoine de Saint-Exupéry



”Om du vill få ett skepp byggt,
ska du inte sammankalla
folk för att tillverka timmer eller
redskap.

**Du ska inte ge dem uppgifter
eller fördela arbetet,** du ska
väcka deras längtan efter
upplevelserna på det stora
öppna havet”

Antoine de Saint-Exupéry



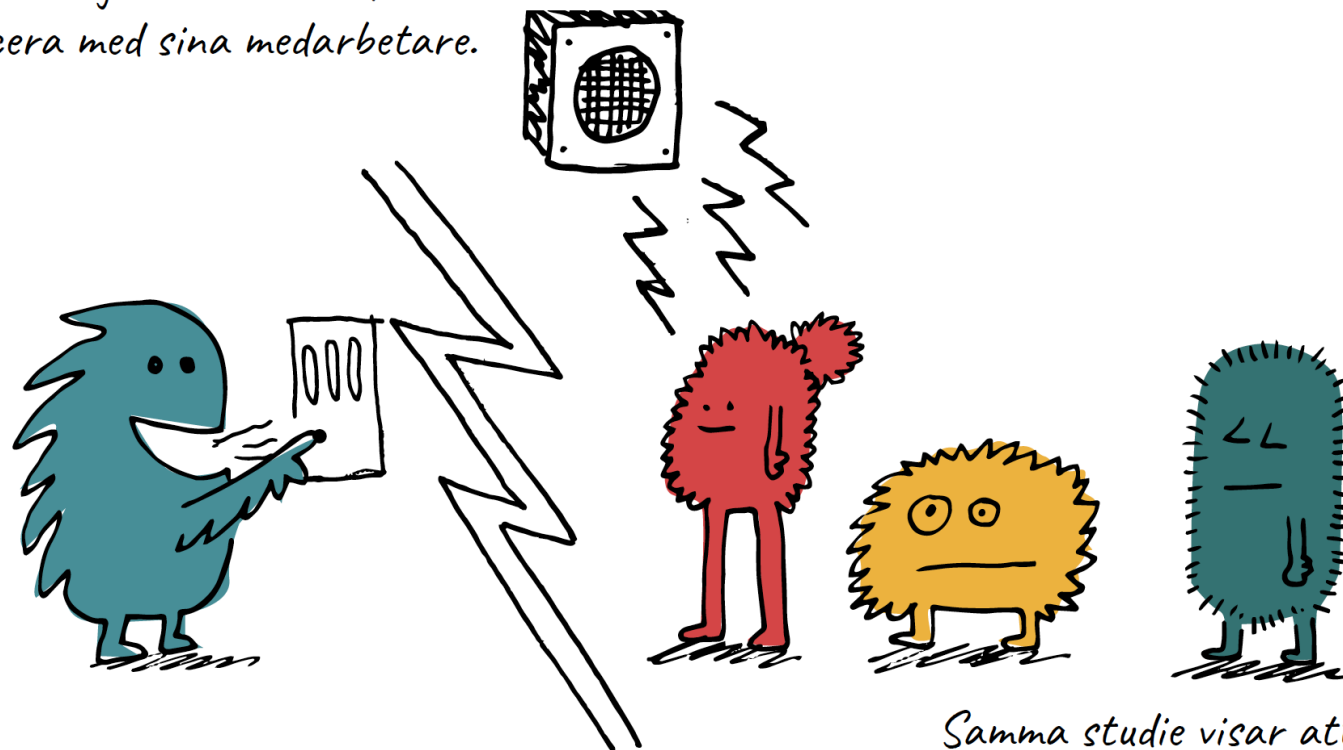
”Om du vill få ett skepp byggt,
ska du inte sammankalla
folk för att tillverka timmer eller
redskap.

Du ska inte ge dem uppgifter
eller fördela arbetet, **du ska
väcka deras längtan efter
upplevelserna på det stora
öppna havet”**

Antoine de Saint-Exupéry

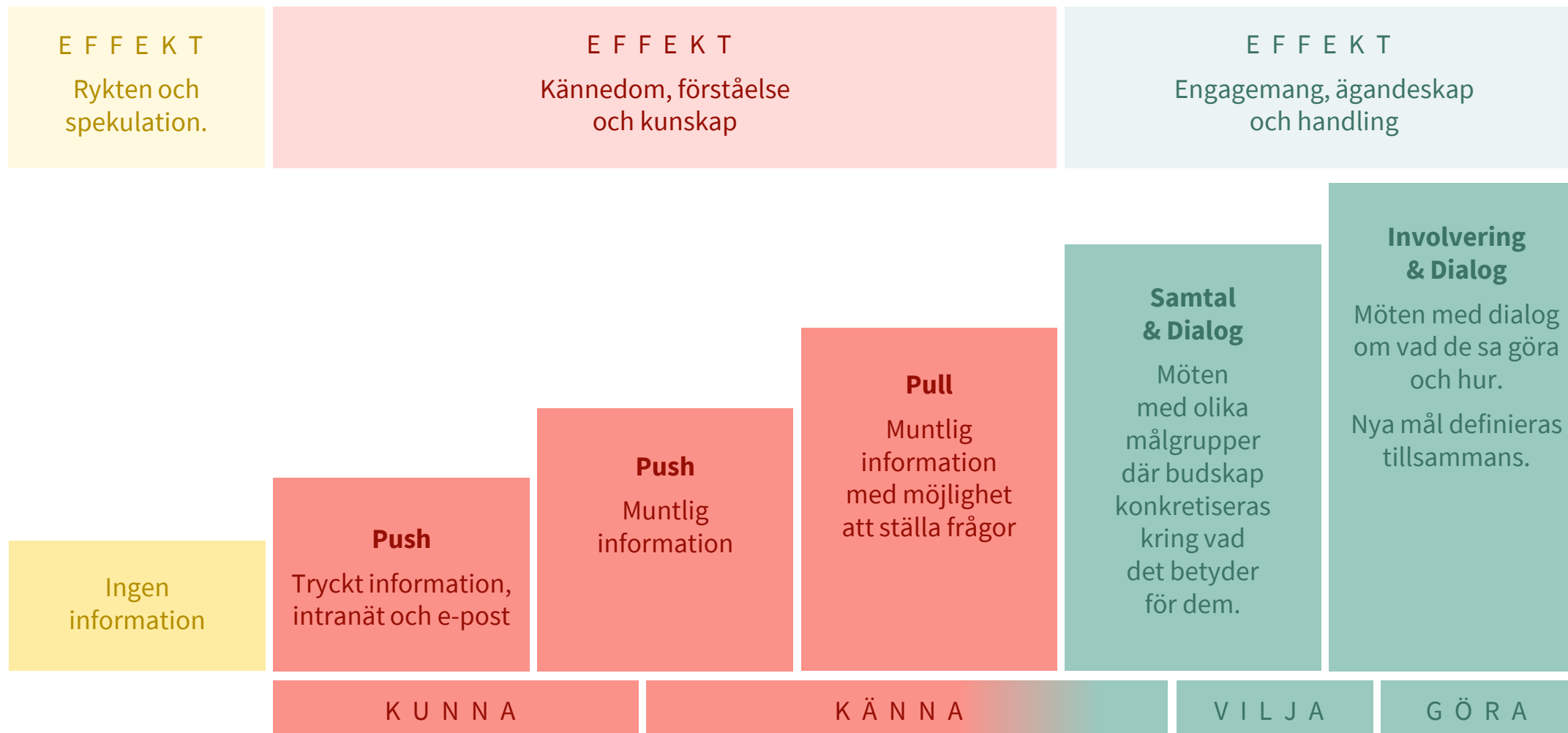


Enligt en studie i Harvard Business Review känner så många som 69% av ledarna sig obekväma med att kommunicera med sina medarbetare.

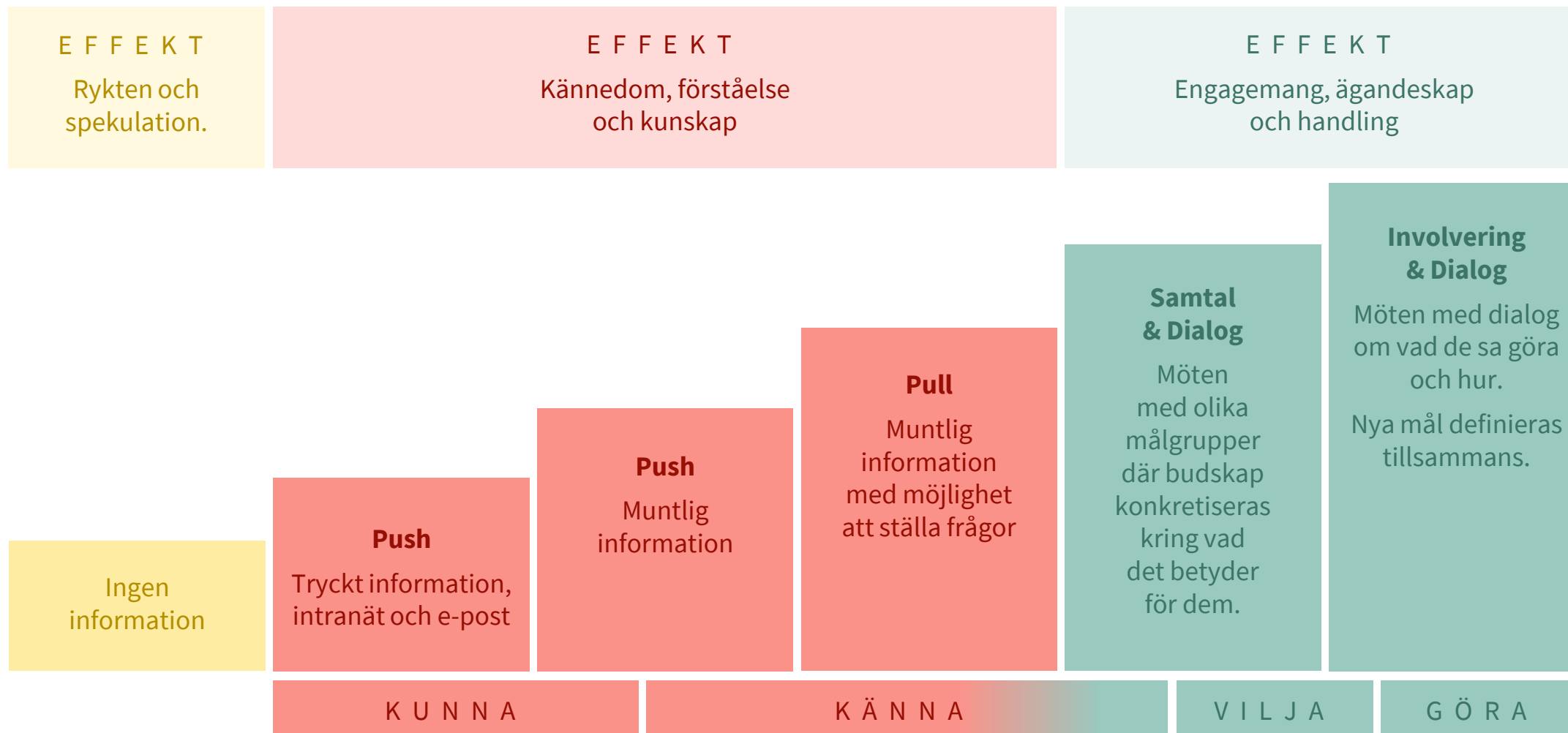


Samma studie visar att 20% inte ens känner sig bekväma med att prata om affärsidén på ett genuint vis.

Vilken effekt vill du uppnå?

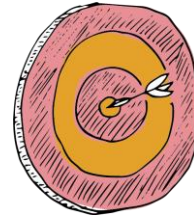


Vilken effekt vill du uppnå?





VARFÖR
ska vi göra det här?



VILKA
skapar effekten?



Målgrupp 1

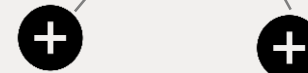


Målgrupp 2

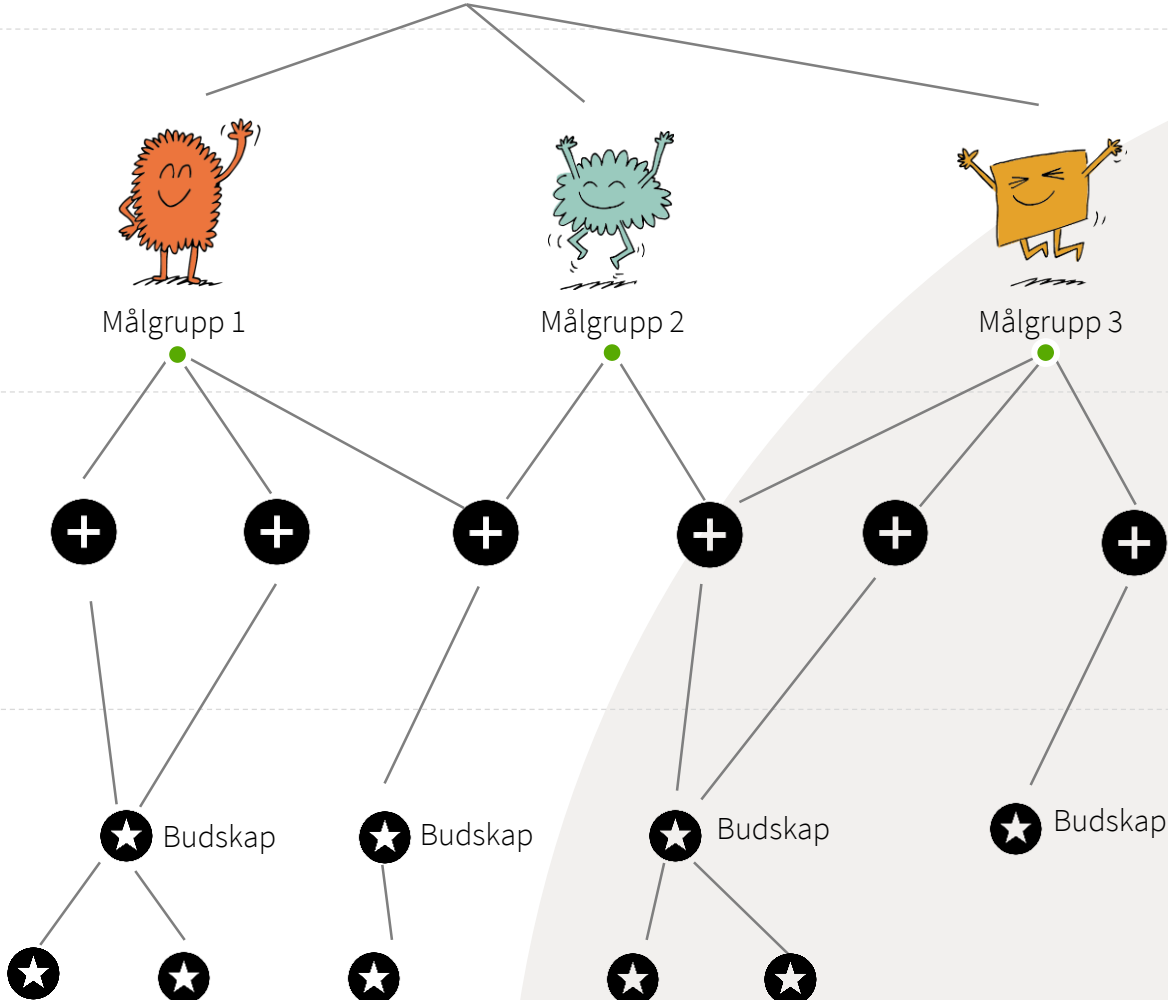
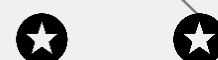
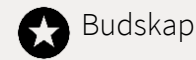
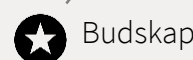
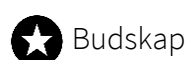
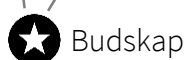


Målgrupp 3

VAD
har de för behov?



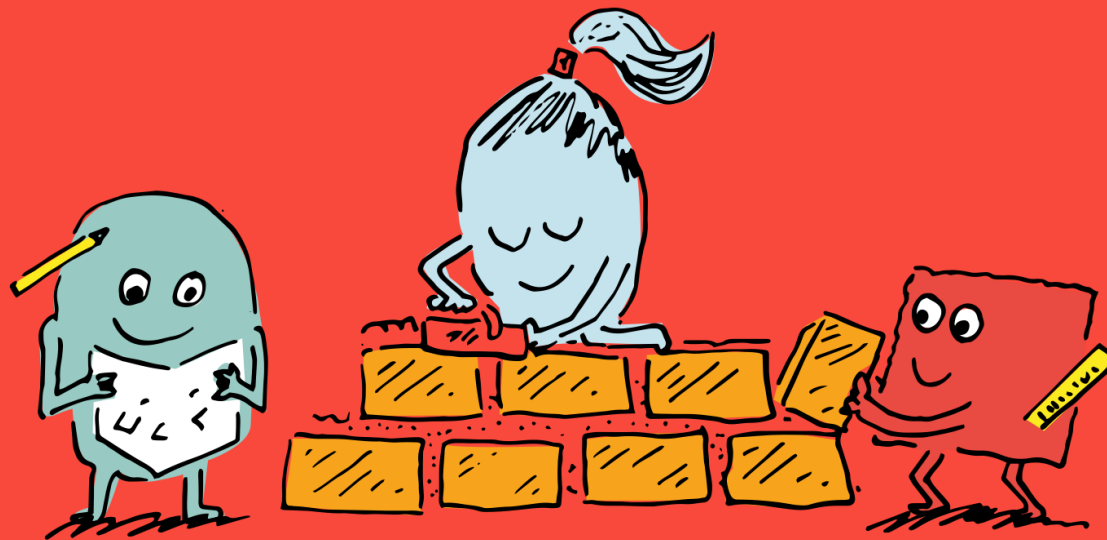
HUR
ska vi tillfredsställa
dem?



KAFFE



FÖR ETT MER VÄLMÄENDE OCH ENGAGERAT ARBETSLIV | [HEJENGAGEMANG.SE](https://www.hejengagemang.se)



Verktyg för aktivering

HejEngagemang

Våra föreslagna verktyg

Ventilen



Kraften i ett starkt medarbetarskap



Energikollen

A circular image of a document titled 'Energikollen' (Energy Check). The document has a white background with a purple border. It includes a title 'Energikollen' and a subtitle '1. Hur ser det ut idag?'. Below the title, there are two columns: 'Vad gör mig energilös?' and 'Vad tar min energi?'. There are also some checkboxes and a small illustration of a plant at the bottom left.

Vad är Ventilen?



Ventilen – värderingsspel med dialog i fokus

Ventilen är ett kommunikationsspel som främjar dialog. Spelet är ett sätt för ledare och medarbetare att samspela bättre med varandra. Ventilen är ingen lek, det är ett verktyg till att ventilera och reflektera. Kommunikationen skall under spelets gång vara öppen, rak och ärlig. Det är även ett sätt att få upp samtal kring olika ämnen kopplat till affären, allt ifrån processer till värdegrund, på ett enkelt sätt. Det är upplagt på så vis att alla måste ta ställning. Ingen kan gömma sig bakom någon annans åsikter eller ställningstaganden.



Bakgrund

Ventilen är ett brädspel, som fungerar både digitalt & analogt, som man spelar i grupper om max sex personer. Som tillägg till spelplanen finns det att antal påståenden och varje spelare har en uppsättning av två kort med vilka hen svarar på påståenden med. Spelarna kan svara genom att välja ”jag håller med” kortet eller ”jag håller inte med” kortet. I varje grupp finns det en spelledare som får en introduktion före spelet genomförs. Spelledaren är ansvarig för att spelet rullar, att alla håller tiden och för att samla in reflektioner och förslag som blir resultatet från gruppdiskussionerna.

Mål och syfte

Spelet är ett sätt för ledare och medarbetare att samspela bättre. Ofta möter vi företag som upplever att de har utmaningar med att skapa dialog om viktiga budskap. De anställda upplever att de hålls utanför processer och viktiga beslut som rör deras dagliga arbete. Ledningen upplever att de anställda inte är dedikerade och att de inte förstår affärsidén eller de uppsatta målen.

Dokumentation

Efter att de tagit ställning till påståendet de fått presenterat för sig skriver de ner sina resultat på sina digitala svarsblad. Den information som fylls i där är gruppnummer/namn samt hur många som höll med och hur många som inte höll med påståendet. Sedan får de tillfälle att ventilera sina svar och enas om förbättrande reflektioner kopplat till respektive påstående. Dessa ligger sedan till grund för de konkreta förbättringsaktiviteter som vi samlar in digitalt. Dessa blir den centrala delen av den rekommenderade handlingsplanen för arbetet vidare. Vi går igenom resultaten och sammanställer data med våra kommentarer kring vad som verkar vara styrkor, svagheter, hot och möjligheter inom områden vi ventilerat.

Förutsättningar

Vår erfarenhet är att spelet skapar mycket att prata om, vissa påståenden eldar upp grupperna och alla vill höras och tycka till, även om de inte riktigt vet varför de håller med eller inte. Andra påståenden är mer allmängiltiga och lättare att ta ställning till. Det finns en poäng att frågorna ligger på olika logiska nivåer för att alla skall hitta påståenden som de känner för, att alla skall finna engagemang kring påståendena i spelet.

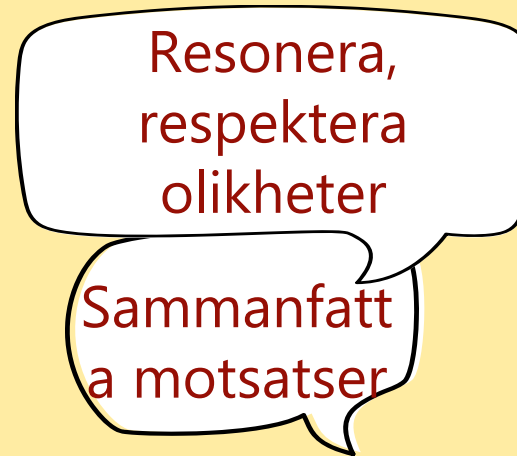
Dialog #FTW

DEBATT



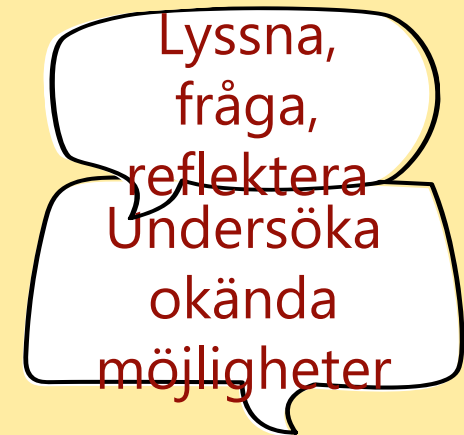
Någon vinner
1-0

DISKUSSION



Nå kompromiss
1-1

DIALOG



Ny förståelse och insikt
1+1 = 11

Hur spelar man Ventilen?

- Grupper om 5-6 personer, yngst i gruppen blir spelledare
- Spelledaren är ansvarig för att spelet rullar, att ni håller tiden och för att se till att reflektioner och de förslag för förbättring som blir resultatet från gruppdialogerna samlas in i Menti.

Hur spelar man Ventilen?



Jag håller
med

Jag håller
inte med

Hur spelar man Ventilen?

- Spelet börjar när spelledaren loggat in i Menti & läser upp det första påståendet
- Gruppmedlemmarna avgör snabbt om huruvida de instämmer eller inte instämmer med det upplästa påståendet. De lägger därefter sitt svarskort med baksidan uppåt på angiven plats på spelplanen
- När alla kort är utlagda ber spelledaren spelarna att de samtidigt ska vända sina kort
- Därefter skriver spelledaren in resultatet i Menti – hur många höll med & hur många höll inte med?

Hur spelar man Ventilen?

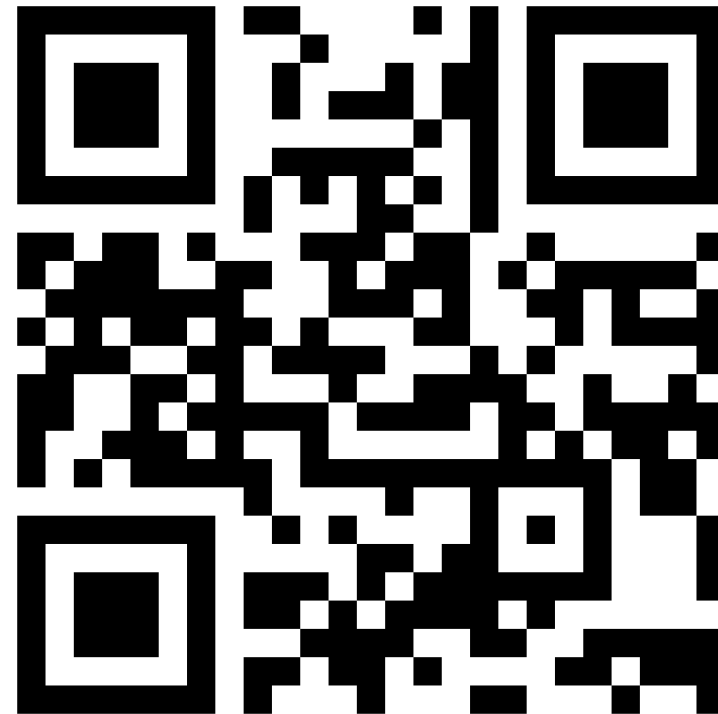
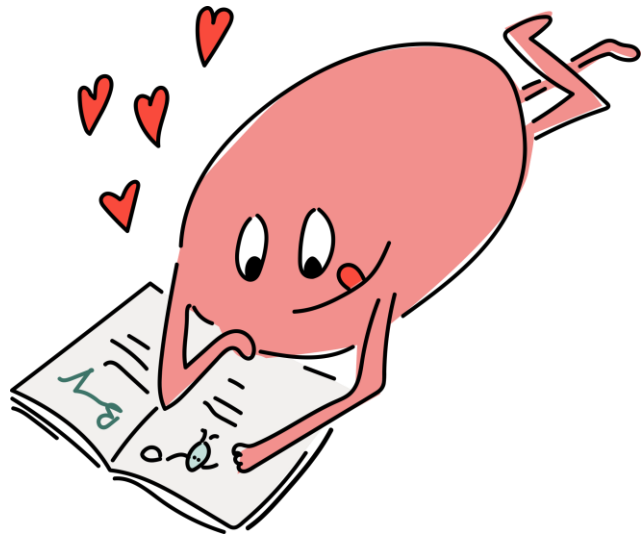
- Hen inleder sedan spelet med att spelarna i turordning, från spelledarens vänstra sida, kort får förklara sitt svar. Detta bör ta omkring 1 minut.
- När alla deltagare har tagit ställning, är det dags att ha en dialog och prata igenom påståendet. Spelledare öppnar nu upp och ger spelarna mer tid att berätta varför man svarade som man gjorde. Vi förväntar oss att denna del tar ca. 10 minuter, men ni kan självklart få prata längre om det finns stort intresse för ett visst påstående

Hur spelar man Ventilen?

- Spelledaren avslutar samtalet och initierar gruppen att komma fram till sina förslag för förbättringar – **Hur gör vi för att alla i Östhammars Kommun ska kunna hålla med?**
- Spelledaren dokumentera förbättringsidéerna och förbättringsaktiviteter i Menti
- Spelet fortsätter med att klicka fram nästa påstående som läses upp av spelledaren
- Åtminstone 10-12 påståenden per grupp bör diskuteras under aktiviteten

Använd Menti.com

9369 0941



Varsågod att spela!



Dags att titta på resultatet!



Vad har vi satt för mål?

- Påstående 1-5 har vi satt som prioriterade – dessa är viktigast för alla att resonera & ventilera kring.
- Målet för dessa 5 är att vi vill ha mellan 80-100% som håller med för att de skall bli **GRÖNMARKERADE**
- Övriga påståenden vill vi ha mellan 60-79% som håller med för att de skall bli **GRÖNMARKERADE**

De 5 prioriterade påståendena:

37. Vår framgång styrs av förmågan att arbeta tillsammans

4. Genom samarbete, tillit och uppmuntran stärker vi på Östhammars Kommun våra relationer

16. Jag vet var vi är på väg och hur jag kan bidra till att nå våra gemensamma mål

30. Vi skapar mervärde för de vi finns till för varje dag

26. Vi talar väl om vår kommun

Vad händer sen?

- Resultatet kommer analyseras efter att alla ledare genomfört Ventilen (efter 28/4)
- Vi kommer ta fram en enkel handlingsplan för er med resultatet som grund som ligger i linje med de mål som satts.
- Ni skall genomföra denna övning under våren med era medarbetare.
- Ni kommer få ett kit av oss med PPT, instruktioner, spelplan, spelkort, lathund och målsättningar den 1:a april.



LUNCHDAX



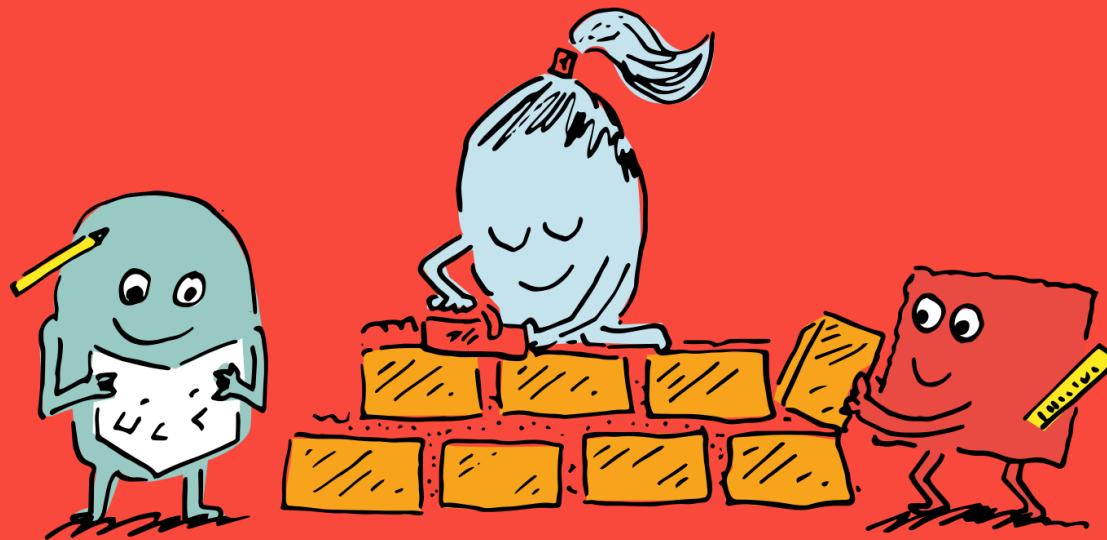
ÖSTHAMMARS
KOMMUN
– EN DEL AV ROSLAGEN

2022-01-28

Medarbetarskap

Östhammars kommun





Verktyg för aktivering

HejEngagemang

Våra föreslagna verktyg

Ventilen



Kraften i ett starkt medarbetarskap

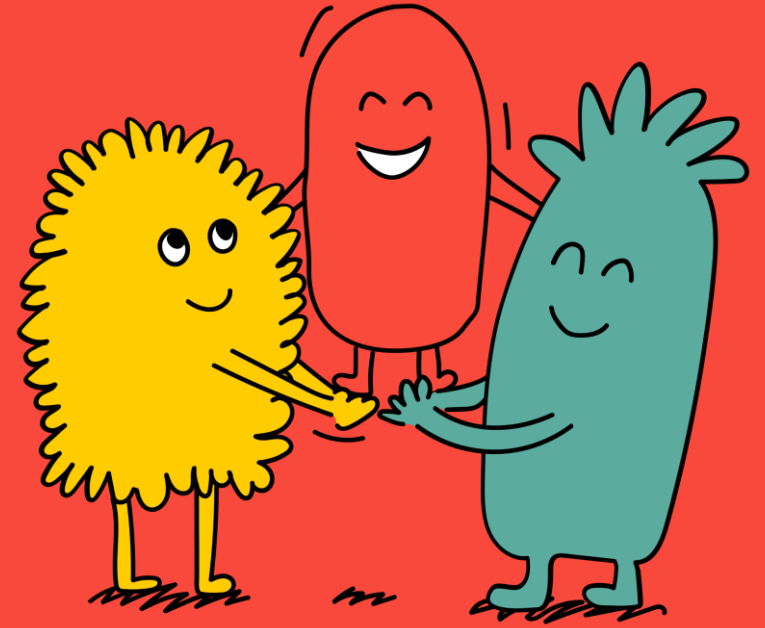


Energikollen

A circular image of a document titled 'Energikollen' (Energy Check). The document is a form with a white background and purple accents. It includes a title 'Energikollen' and a subtitle '1. Hur ser det ut idag?'. The form is divided into two columns: 'Vad gör mig energilös?' and 'Vad tar mig energi?'. Below the columns, there are checkboxes for 'Överbelast' and 'Underbelast'. At the bottom, there is a section for 'Vad tar mig energi?' with a small illustration of a person and a plant. The document is shown as a stack of papers.

Kraften i ett starkt Medarbetarskap

HejEngagemang



VÄRDEGRUND för Östhammars Kommun

Ansvar

Engagemang

Öppenhet

Tillsammans

ÖSTHAMMARS KOMMUNS MEDARBETARSKAPSPROFIL

”Jag tar ansvar för min roll som medarbetare med engagemang och öppenhet. Jag gör det tillsammans med mina kollegor”



MEDARBETARPROFIL & BETEENDEN övergripande

Jag lever värderingarna

– Jag lever våra gemensamma värderingar och uppmuntrar andra när jag ser dem göra detsamma

Jag är länken

– Jag tar ansvar för helheten, bjuder in till dialog och framtidsspanar

Jag stärker relationer

– Genom samarbete, tillit och uppmuntran stärker jag mina relationer för att kunna be om och erbjuda min hjälp

Jag utvecklar

– Med ett öppet sinne visar jag mod för ett ständigt lärande

Jag arbetar mot målen

– Mitt starka engagemang hjälper mig att ta fullständig ansvar för att följa upp mitt löpande arbete mot våra gemensamma mål

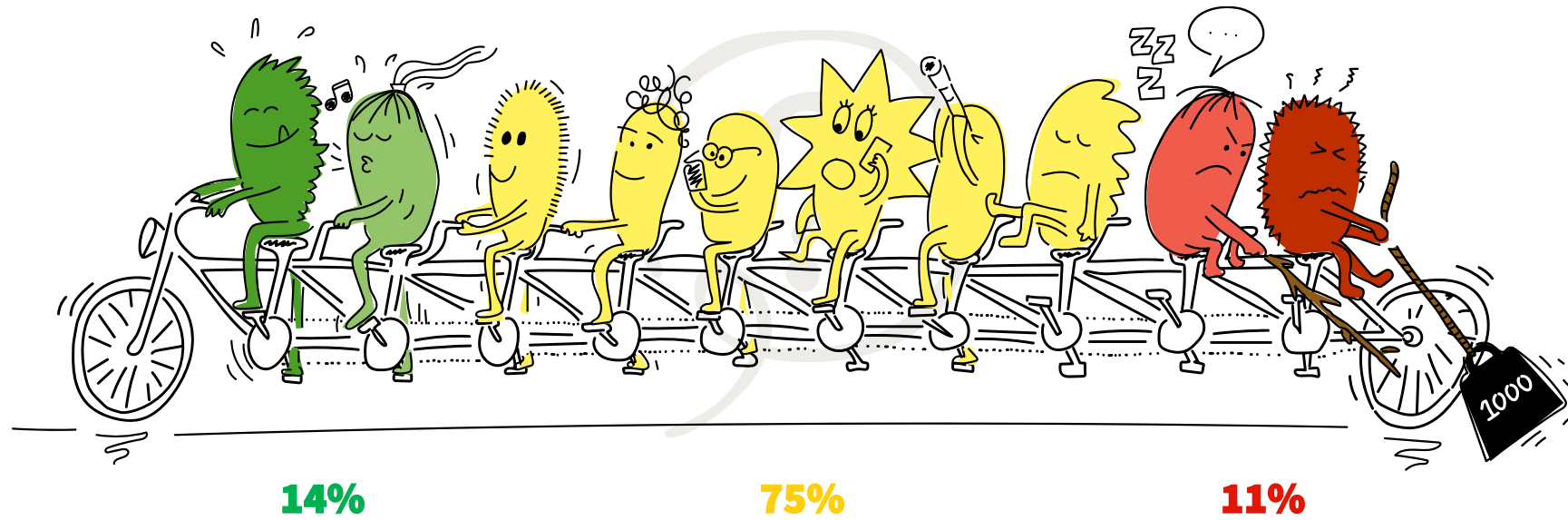


VÄRDEGRUND för Östhammars Kommun

Engagemang

Engagemang handlar om ärlighet, att bry sig och vara angelägen om både medarbetare och medborgare. Att vilja allas väl och göra allt, kanske även det lilla extra.

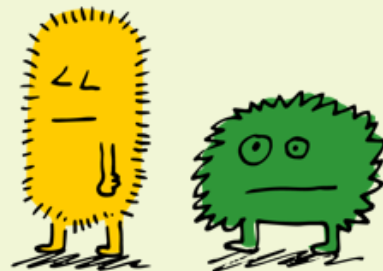
Hur många procent av Sveriges befolkning säger sig ha förutsättningar för ett högt engagemang i sina arbeten?



**Individens
förluster**

- Psykisk ohälsa
- Ensamhet – ”me, myself and I”
- Missad kvalitet i våra relationer

**Vad är
kostnaden
för denna låga
engagemangsnivå?**



- Höga kostnader – F-kassan
- ”Ensam är stark” 😊

- Status quo – motstånd att förändra
- Hög personalomsättning
- Missad potential i måluppfyllelse, lönsamhet och omsättning

**Organisationens
förluster**

**Samhällets
förluster**





ENSAM ÄR INTE STARK
– DU ÄR INTE ENSAM!

TILLSAMMANS
ÄR STARKARE!

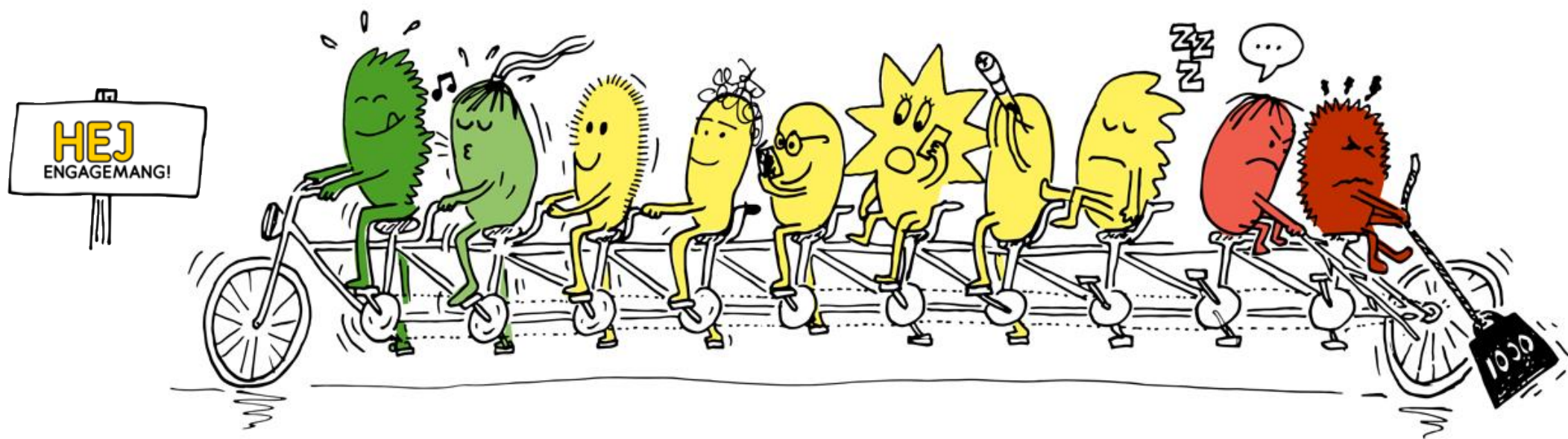


VÄRDEGRUND för Östhammars Kommun

Tillsammans

Tillsammans, framtidens värdering. Ju svårare utmaningen blir, desto större vinst att jobba tillsammans. Vår framgång kommer att styras av förmågan att arbeta tillsammans mellan kollegor, mellan enheter, mellan sektorer men även tillsammans med andra myndigheter, den civila sektorn och det privata näringslivet. Våra kunder ska inte behöva orientera i huvudmannadjungeln. Hur vi organiserar oss ska inte begränsa dem och mellanrummen mellan enheter och myndigheter måste täppas till.

Kraften i ett starkt medarbetarengagemang



11 effekter av högt engagemang

Amabile, 1985

Mer kreativitet
och innovation

Goal setting theory

Högre mål-
uppfyllelse

Mindre
sjukfrånvaro

Flade, 2003;
Gallup, 2004

Ökad
trivsel

Flade, 2003;
Gallup, 2004

Harter, Schmidt och Keyes, 2002

Bättre
arbetsprestation

Barber m fl.,1999;
Corporate Leadership
Council, 2004

DDI, 2005,
Harter
m fl., 2002

Ökad kvalitet
och ökad
ekonomisk vinst

Högre
kundnöjdhet

Mindre
personal-
omsättning

Harter m fl., 2002; Stairs
& Galpin, 2010

Bättre
samarbeten

Ökad
uthållighet

Prosci,
Adkar,
2012

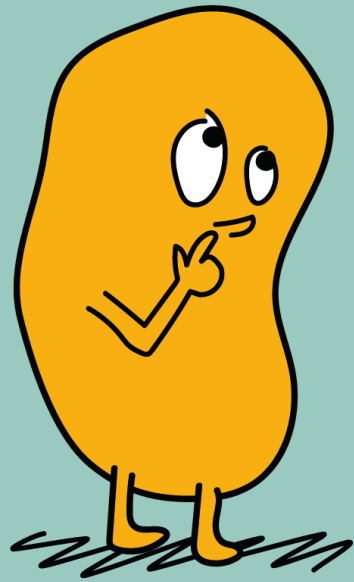
Ökad
förändrings-
förmåga



Corporate
Leadership
Council, 2004

Stairs och
Galpin, 2010





Hur kan vi skapa ännu bättre förutsättningar för **högt engagemang** och **hållbara resultat**?

Hur hänger det ihop?



DET ENGAGERANDE LEDARSKAPET





Vi är alla medarbetare. Och ledare.

Självledarskap

Leda mig själv

Medarbetarskap

Leda mig själv i
samvaro med andra

Ledarskap

Leda andra

Medarbetarskap

Låta mig ledas

Engagerande ledarskap

- Skapar ökat välmående
- Ökade prestationer
- Hållbara individer, team och organisationer

Två starka och evidensbaserade teorier:

Self Determination Theory



Kompetens

Tydliga mål
Uppföljning och feedback
Säkra material, resurser och mandat



Autonomi

Syfte, syfte, syfte
Erbjud så mycket valfrihet som möjligt
Uppmuntra egna initiativ
Ta emot kritik och nya idéer på rätt sätt



Samhörighet

Visa uppskattning för person
Tydliggör individuella roller och ansvarsområden
Visa omtanke och tacksamhet

Self Determination Theory

HEJ
ENGAGEMANG!

FÖR ETT MER VÄLMÄNDE OCH ENGAGERAT ARBETS LIV | HEJ.ENGAGEMANG.SE

Goal Setting Theory (GST)

Goal Setting Theory

Det här ska hända



Resultatmål

Det här ska jag göra



Prestationsmål

Det här ska jag kunna



Lärandemål

Så här ska jag få det att hända



Processmål

FÖR ETT MER VÄLMÄNDE OCH ENGAGERAT ARBETS LIV | HEJ.ENGAGEMANG.SE

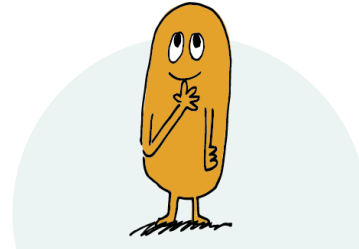
HEJ
ENGAGEMANG!

Våra psykologiska behov (SDT)



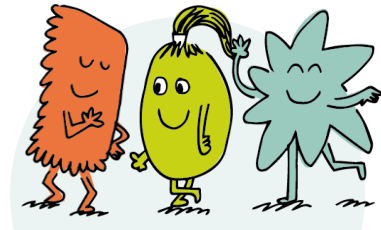
Kompetens

Tydliga mål
Uppföljning och feedback
Säkra material, resurser
och mandat



Autonomi

Syfte, syfte, syfte
Erbjud så mycket valfrihet
som möjligt
Uppmuntra egna initiativ
Ta emot kritik och nya
idéer på rätt sätt



Samhörighet

Visa uppskattning för person
Tydliggör individuella roller
och ansvarsområden
Visa omtanke och tacksamhet

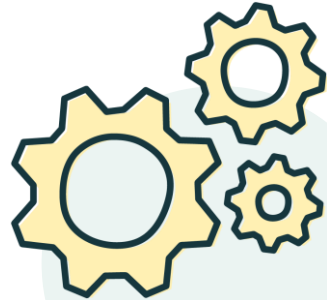
Olika typer av mål (GST)

Det här ska hända



Resultatmål

Det här ska jag göra



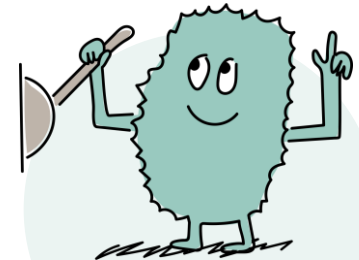
Prestationsmål

Det här ska jag kunna



Lärandemål

Så här ska jag
få det att hända



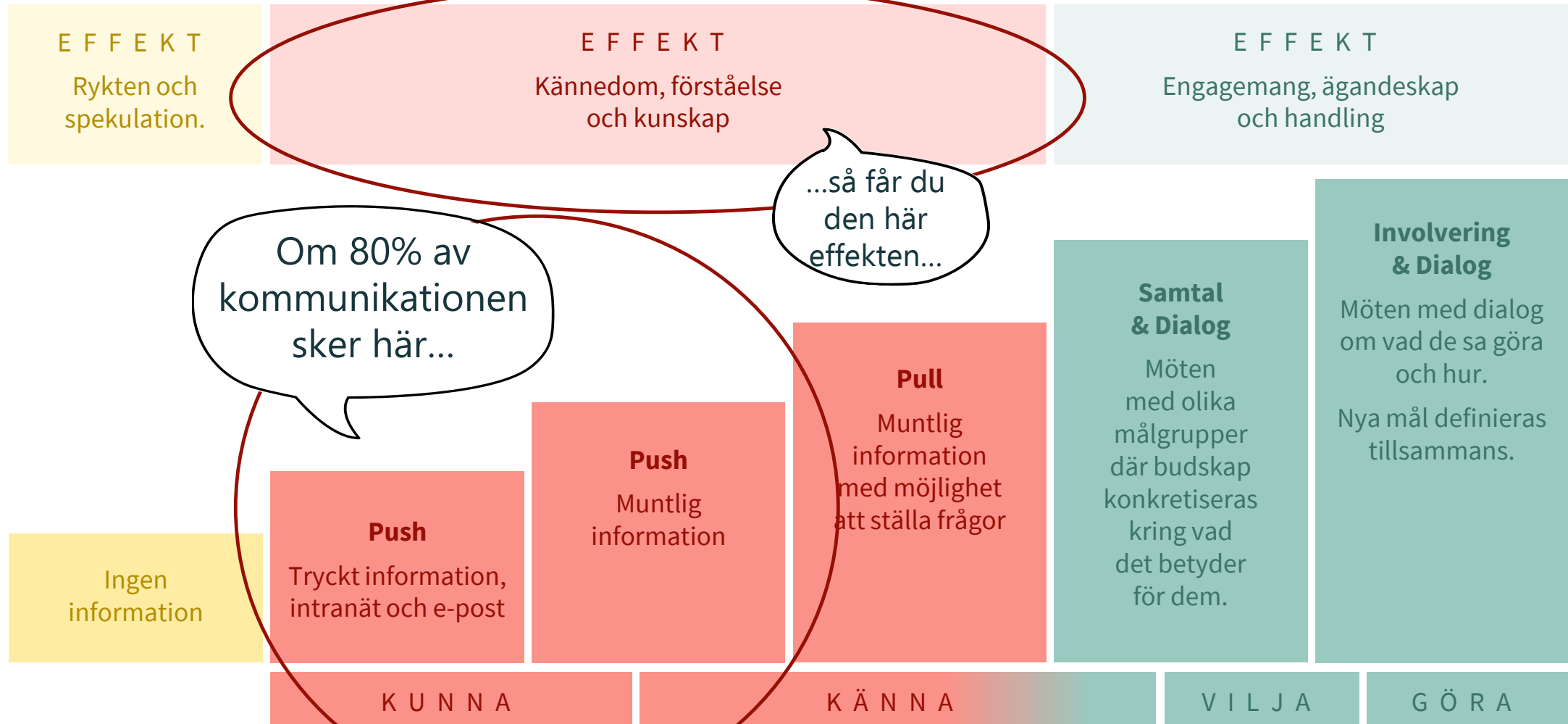
Processmål

AFTER ACTION REVIEW

Uppföljning och återkoppling

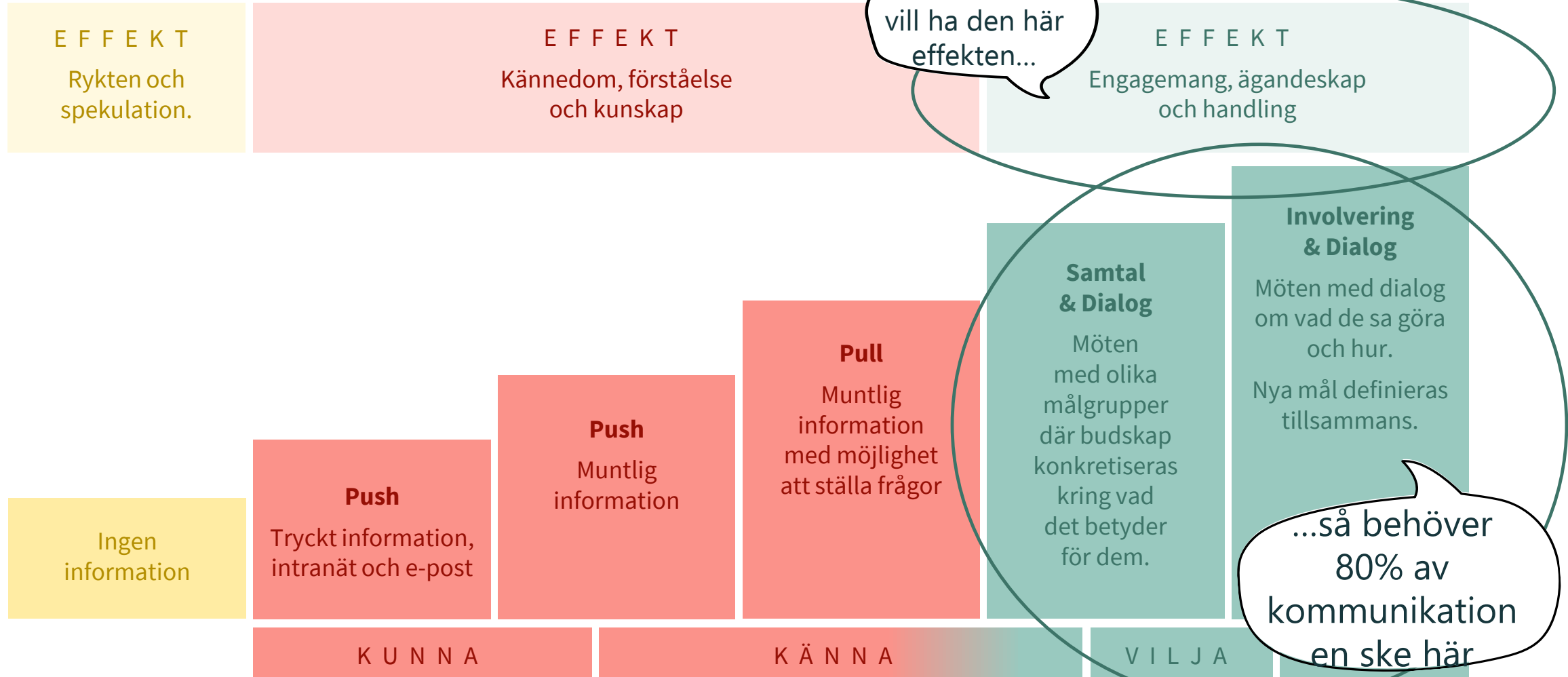
1. Vilket var målet/intentionen?
2. Vad blev utfallet?
3. Vad gjorde vi bra och varför?
4. Vad gjorde vi mindre bra och hur ändrar vi på detta?

Vilken effekt vill du uppnå?



Vilken effekt vill du uppnå?

HEJ
ENGAGEMANG!



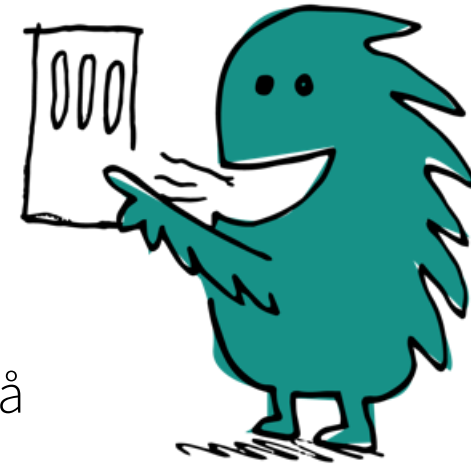
VÄRDEGRUND för Östhammars Kommun

Öppenhet

Öppenhet innebär att vi har en förmåga att vara nyfikna, lyssnade, inbjudande till såväl kunder, medarbetare och förtroendevalda. Vår öppenhet blir avgörande för vår legitimitet i framtiden. Här speglar vi demokrati, inflytande och bejakar våra olikheter.

Engagerande medarbetarskap på en slide:

1. Gemensam attraktiv riktning (mål) och tydlighet kring **varje individs individuella bidrag och lärande** (Goal Setting Theory)
2. Skapa förutsättningar för dig själv och andra att känna sig **kompetenta, autonoma** och känna **samhörighet** (Self Determination Theory)
3. Omedelbara belöningar i form av **uppmuntran** och **synlighet** på beteendet/aktiviteten
4. **Följ upp** varandra **kontinuerligt** (After Action Review)
5. Skapa så mycket utrymme som möjligt för **dialog**
6. EAT. DO. MOVE. SLEEP. REPEAT. 😊



Hur hänger det ihop?





Hur hänger det ihop?





Prestation

Frivillig ansträngning

Tid



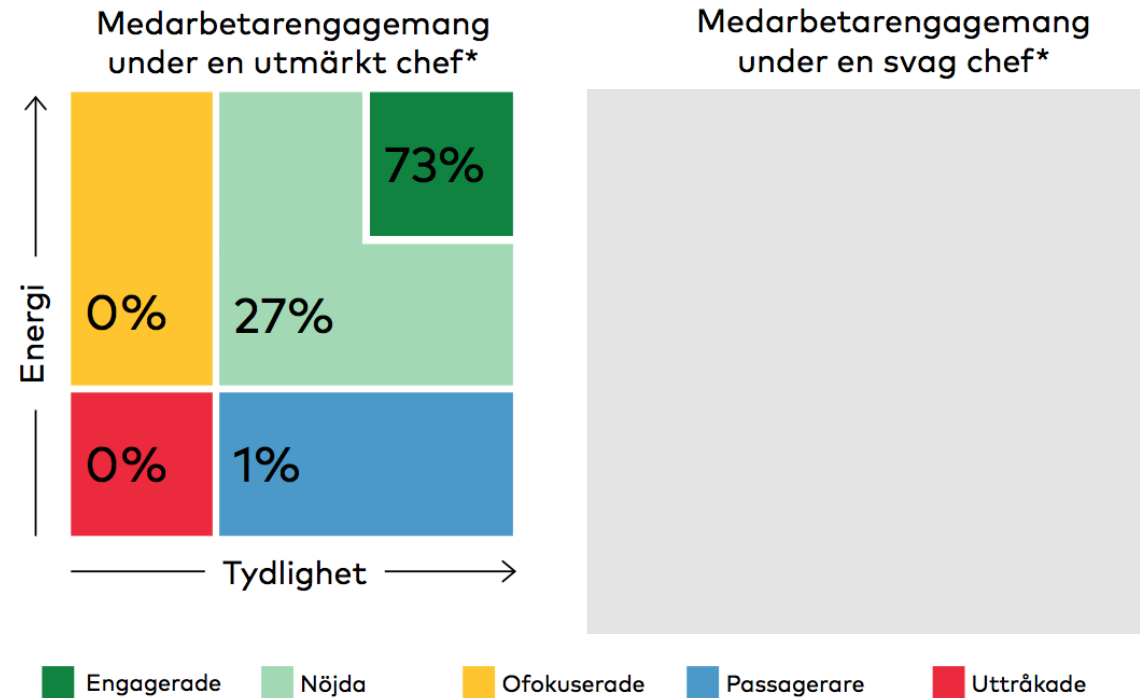
Hur hänger det ihop?



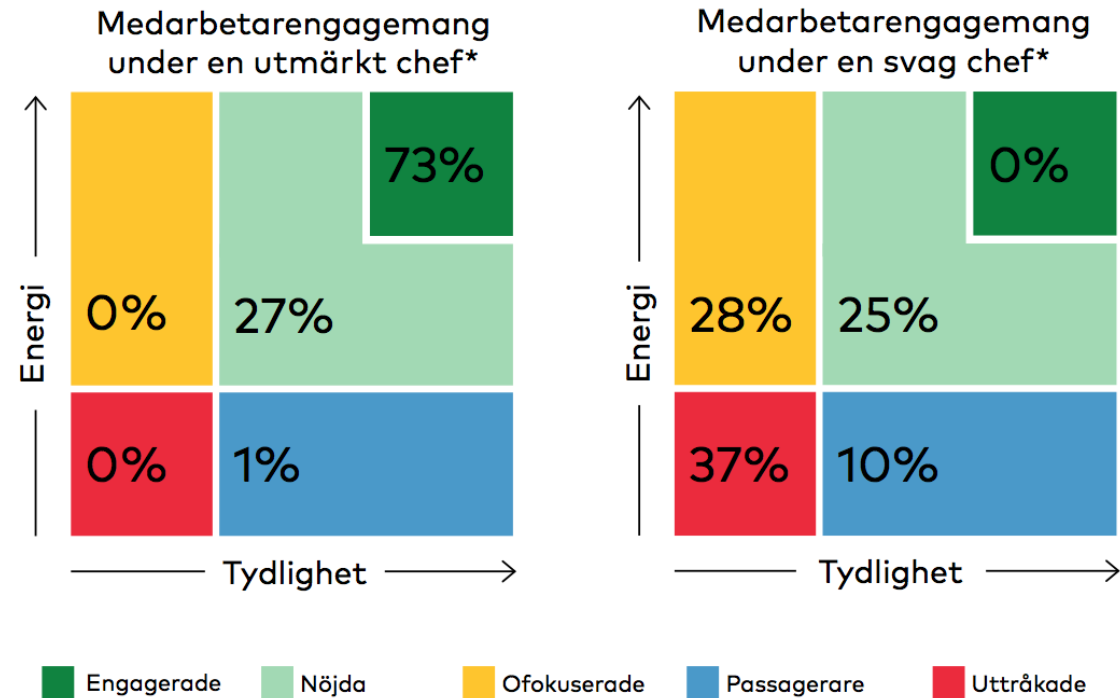
Hur hänger det ihop?

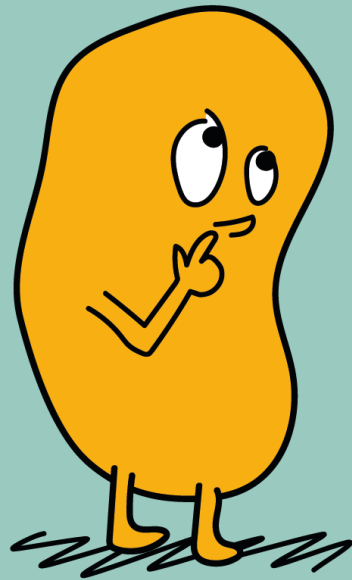


Spelar det goda ledarskapet verkligen så stor roll?



Japp





Vem är ansvarig för
**mitt eget
engagemang?**

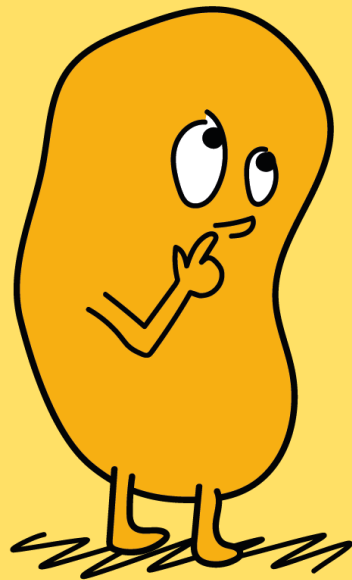
100% ansvar - *inte 50/50!*



VÄRDEGRUND för Östhammars Kommun

Ansvar

Ansvar handlar om att ta ansvar för sina handlingar, rätt från mig, rätt från början, medge fel och avvikelser, göra om och göra rätt. För detta krävs både mod och trygghet.



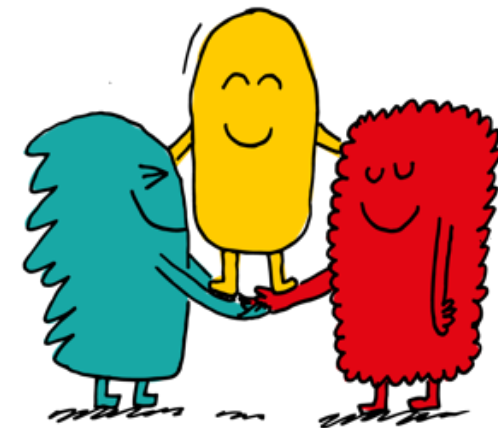
Hur når jag ett **ökat engagemang?**

All förändring börjar med mig själv!



NEXT LEVEL

Vi är alla med(arbetare).
Eller snarare medansvariga och
vi är varandras arbetsmiljö.



Eget ansvar och självledarskap

Det är upp till mig att skapa så bra förutsättningar som möjligt för att känna mig engagerad och motiverad.

Medarbetarskap och relationer

Men jag har också 100% ansvar för alla mina relationer och den energi jag bidrar med.

Detta är vad vi får!

Individens
vinster

Ökat välmående
Ökad produktivitet
Ökad kreativitet

+20%

Ökad innovation

Ökad lojalitet

+10%

Ökad lönsamhet

+21%

Ökad måluppfyllelse

Ökad omsättning

**Vad
leder ett ökat
engagemang till?**

Hållbara individer
och organisationer →
hållbart samhälle ☺

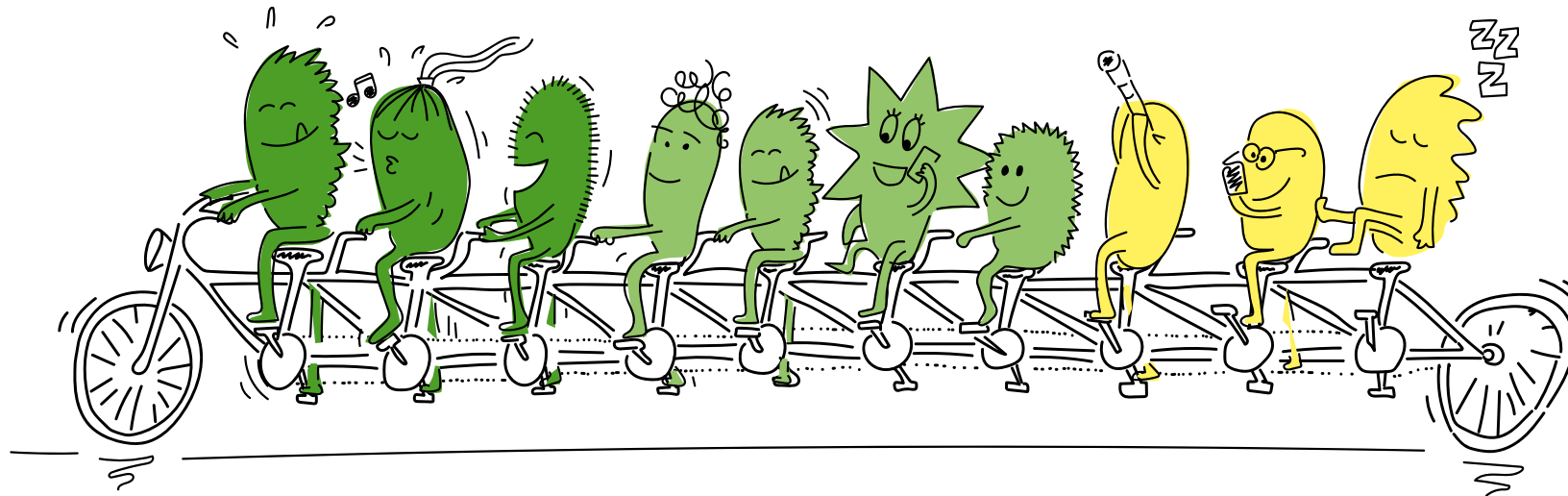
Organisationens
vinster



Samhällets
vinster

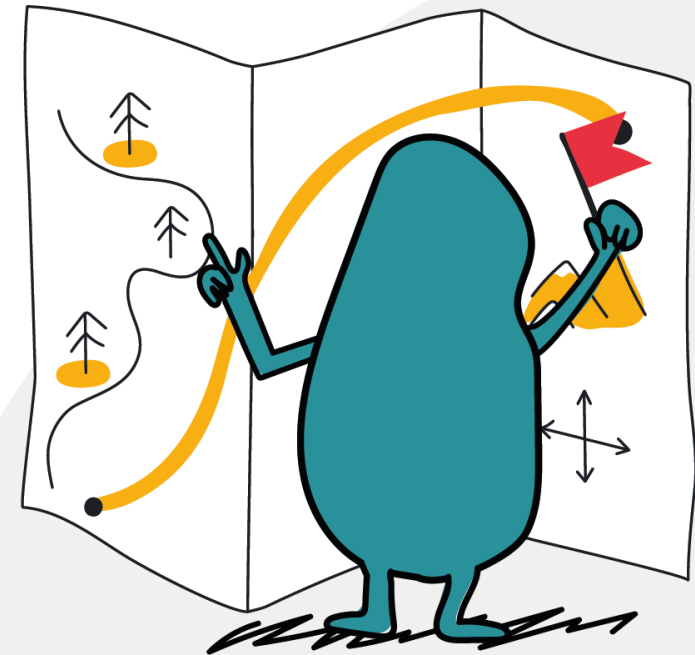


Kraften i ett starkt medarbetarengagemang



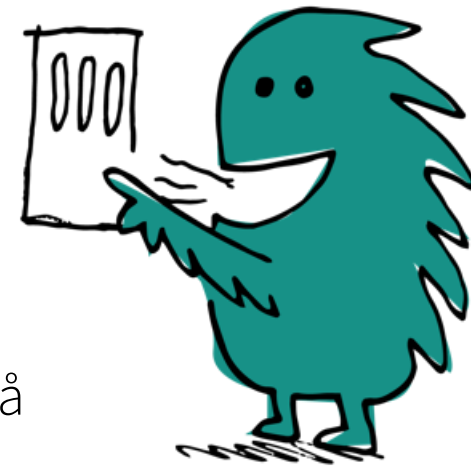
Vad händer sen?

- Ni kommer att få denna föreläsning inspelad
- Denna föreläsning visas sedan för alla i era team
- Föreläsningen lägger grunden för vidare samtal om förutsättningar för välmående och prestation i symbios



Engagerande ledar- och medarbetarskap:

1. Gemensam attraktiv riktning (mål) och tydlighet kring **varje individs individuella bidrag och lärande** (Goal Setting Theory)
2. Skapa förutsättningar för dig själv och andra att känna sig **kompetenta, autonoma** och känna **samhörighet** (Self Determination Theory)
3. Omedelbara belöningar i form av **uppmuntran** och **synlighet** på beteendet/aktiviteten
4. **Följ upp** varandra **kontinuerligt** (After Action Review)
5. Skapa så mycket utrymme som möjligt för **dialog**
6. EAT. DO. MOVE. SLEEP. REPEAT. 😊



Energikollen

HejEngagemang



Engagemangsprofilen®

Så skapar jag optimala förutsättningar för att må bra och prestera bra, över tid.



Drivkrafter

Olika människor drivs av olika saker. Vad drivs jag av?



Energi

Vad ger mig energi?
Vad tar min energi?

Energikollen

Del 1: Hur ser det ut idag
kopplat till ditt arbete?

Energikollen

1. Hur ser det ut idag?

Namn: _____

Datum: _____

Rubrik: _____

Vad ger mig energi?

Vad tar min energi?

Har jag överskott eller
underskott när dagen är slut?

Överskott

Underskott

Vad tänker jag om detta?



Energikollen:

**Vad ger/tar din energi
i förhållande till
ditt arbete?**



Energikollen:

**Gör du huvudsakligen
saker som ger dig
energi på dagarna?**



Energikollen:

Vad tänker du om det?



Energikollen

Del 2: Hur vill jag att det ska se ut?

Energikollen

2. Hur vill jag att det ska se ut?



Så här vill jag att det ska se ut:

Vad ska jag göra annorlunda för att nå dit?

Börja göra

Pausa

Fortsätta göra

Delegera

Göra mer av

Sluta göra

Kommunicera/Lära mig/Annat

Energikollen:

**Vad vill du göra för
att få mer energi
kopplat till ditt
arbete?**

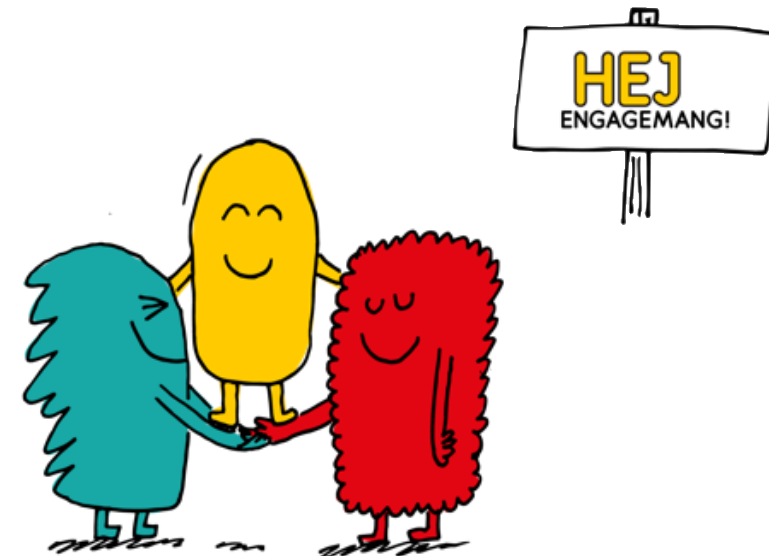


Energikollen:

Tankar? Reflektioner?



Från tanke till handling – från höra till göra!



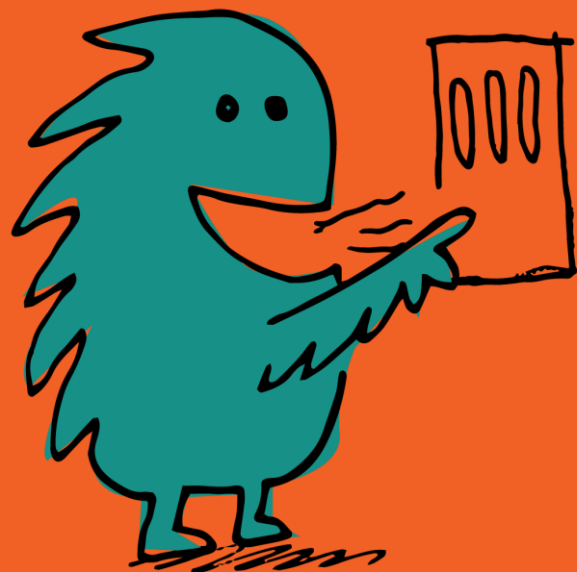
Lilla stegets kraft

Ett litet steg om dagen leder till stora resultat över tid – ränta-på-ränta & hållbara resultat.

Uppföljning

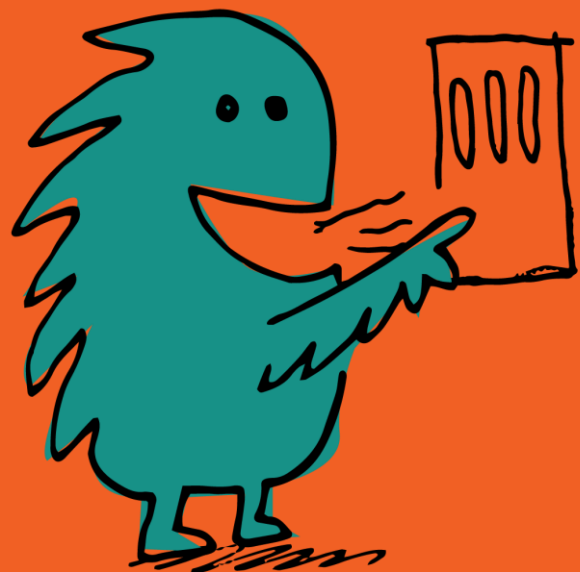
25%

Strukturerad uppföljning på "slitet" ger resultaten jag vill ha.



Vad blir ditt nästa
lilla steg för att känna dig
än mer energifylld
och engagerad?

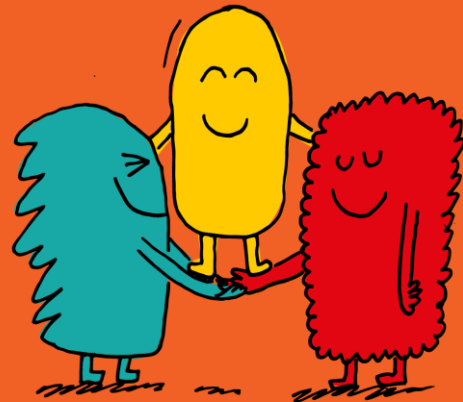




Hur ska du göra för att
säkerställa att
du tar det steget?



Tankar? Reflektioner?



Engagemangprofilen®

Så skapar jag optimala förutsättningar för att må bra och prestera bra, över tid.



Drivkrafter

Olika människor drivs av olika saker. Vad drivs jag av?



Energi

Vad ger mig energi?
Vad tar min energi?



Superkrafter

Att få göra mer av det jag är bäst på och gillar att göra, gör att jag växer – enkelt, skapar värde, lustfyllt



Arbetsmiljö & Organisationskultur

I vilken miljö och kultur har jag störst möjlighet att må, prestera och växa som bäst?

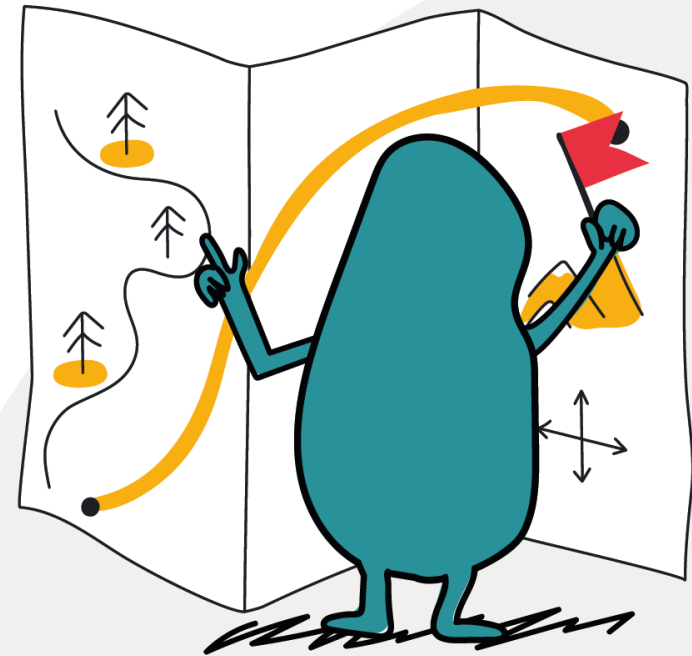
Energikollen

HejEngagemang



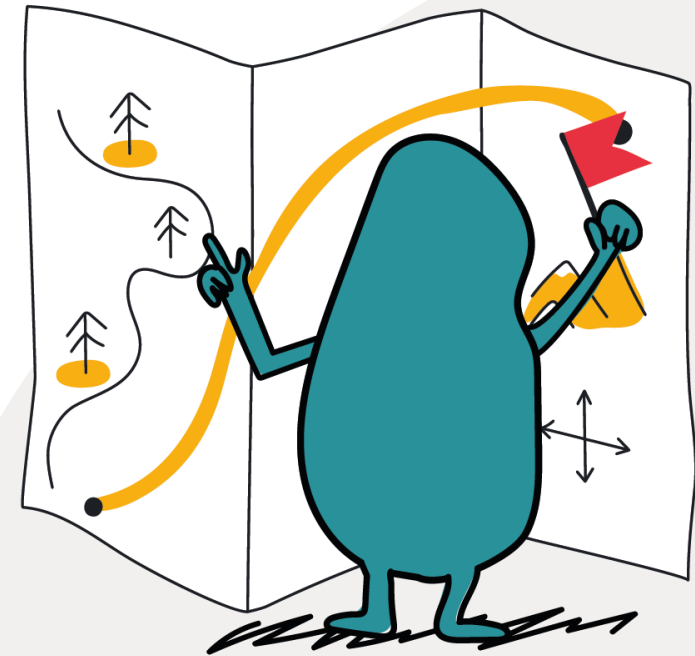
Energikollen som verktyg

- Individnivå – vad ger och vad tar min energi kopplat till mitt arbete?
- Visualiserings- och reflektionsövning
- Ligger till grund för ökad dialog
- När den sedan genomförs på teamnivå nås de stora vinsterna



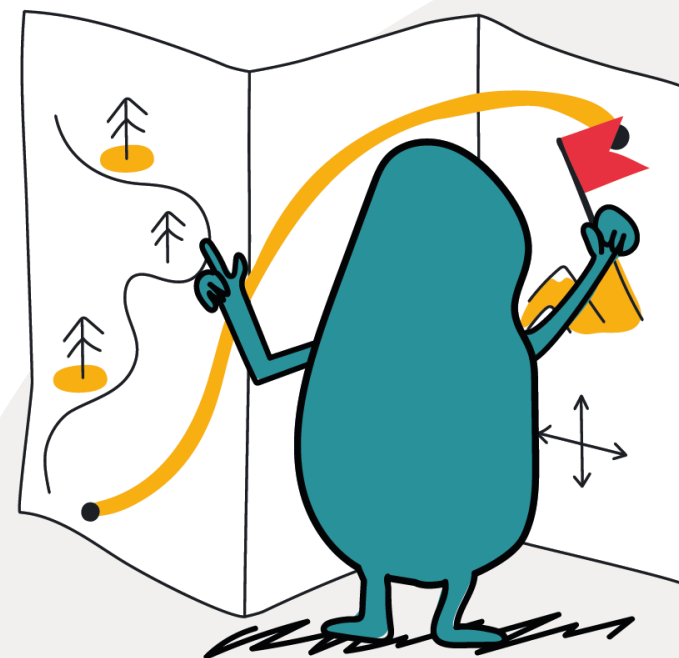
Energikollen i teamet

- Vad är det vi som grupp ska göra på dagarna?
- Vilka av dessa saker får olika personer energi av?
- Vilka saker får ingen energi av?
Eller mindre energi av? Hur löser vi det?
- Skruva några millimeter i olika riktningar – så uppnår ni som team och grupp nya höjder av energi



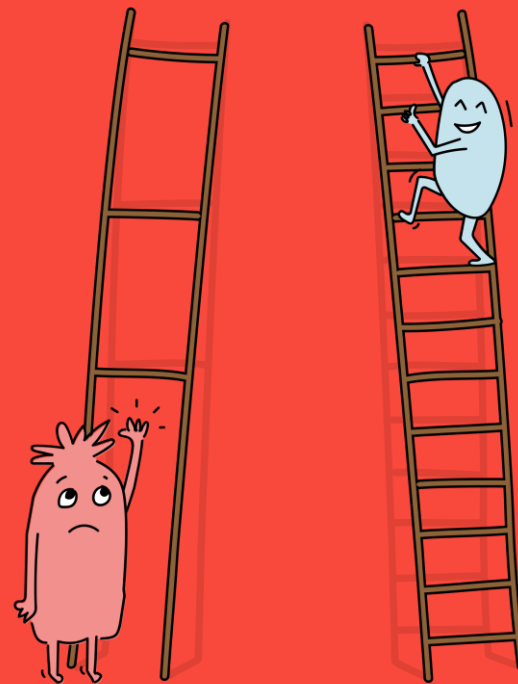
Vad händer sen?

- Ni kommer att få en introduktion till Energikollen inspelad att visa för era team
- Genomför Energikollen med era medarbetare – först på individnivå och sedan tillsammans i teamen
- Ni kommer att få en kort film, en PDF med Energikollen samt instruktioner till hur ni kan genomföra en workshop med tema Energikollen



Vägen framåt & er viktiga roll

HejEngagemang



Vi är härmapor, vi gör vad andra gör!
Ni blir förebilder 😊

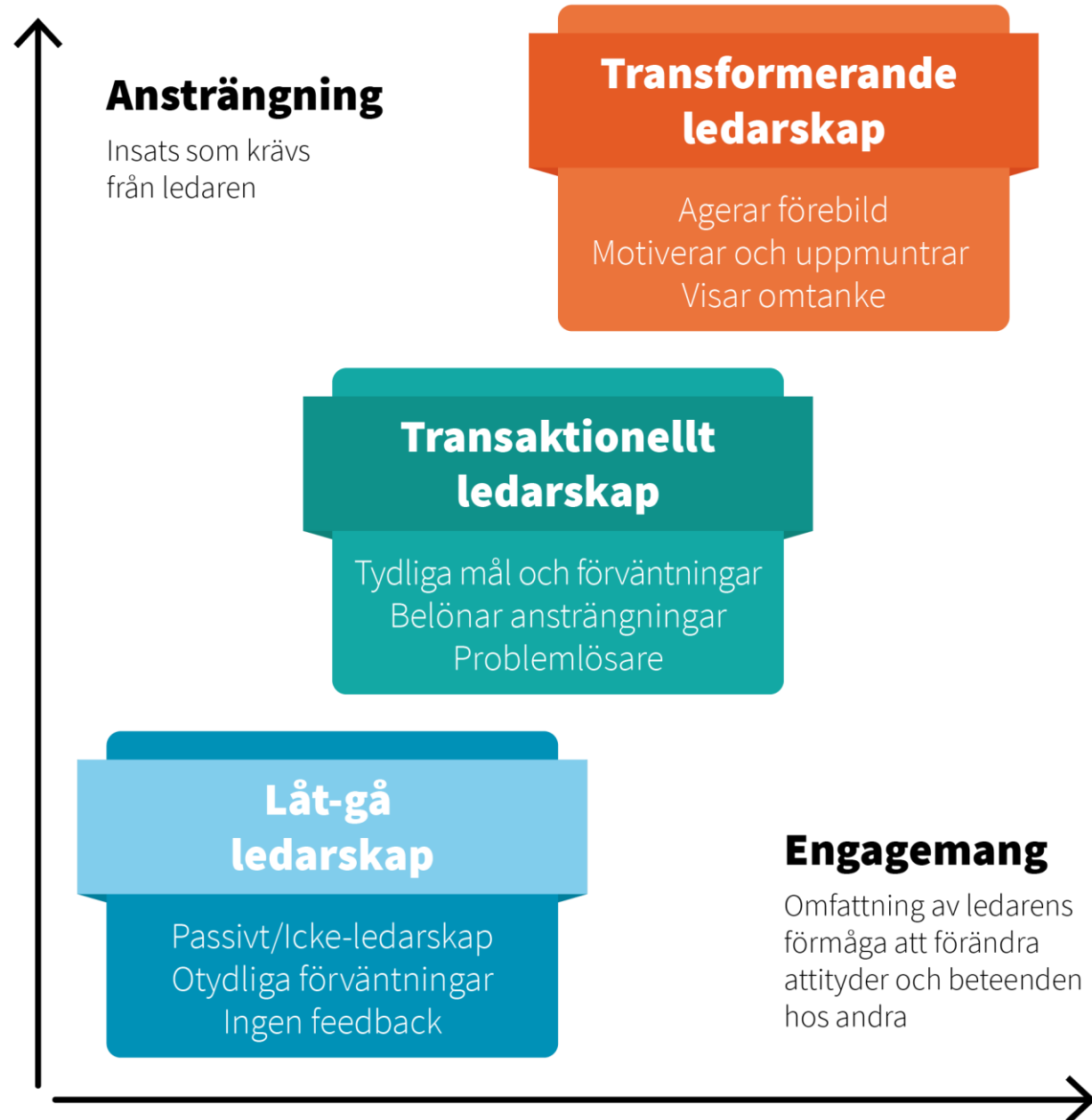




FÖR ETT MER VÄLMÅENDE OCH ENGAGERAT ARBETSLIV | HEJENGAGEMANG.SE

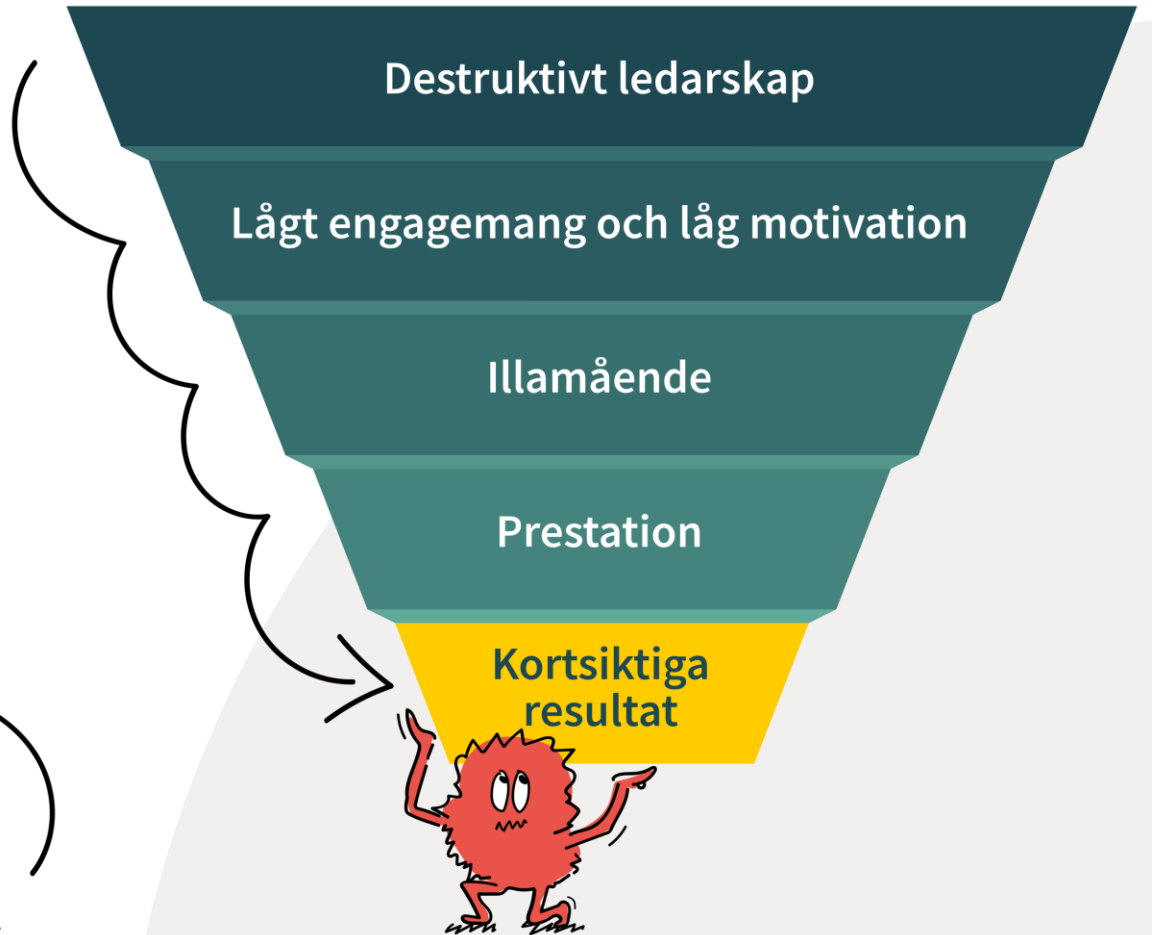
Full Range Leadership*

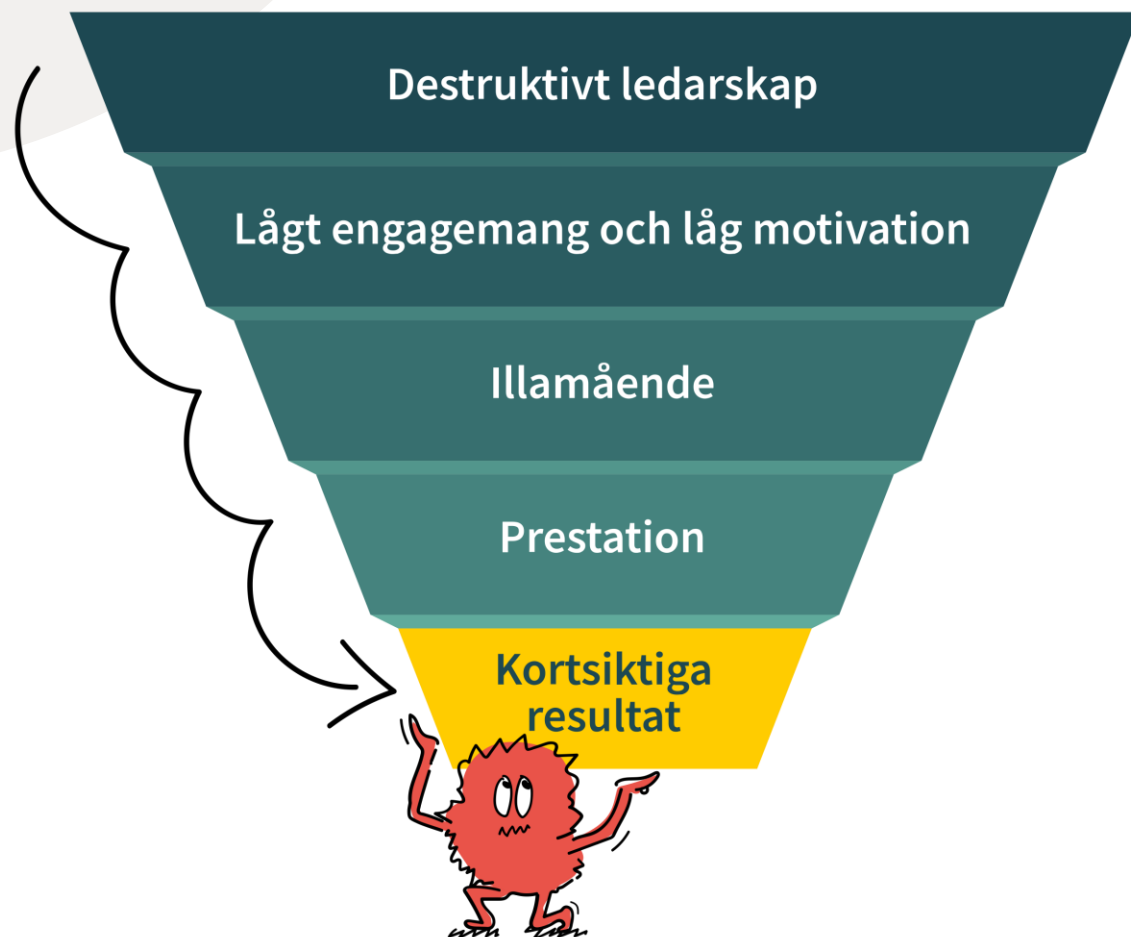
*Avolio & Bass





Allt börjar i
**det goda
ledarskapet**

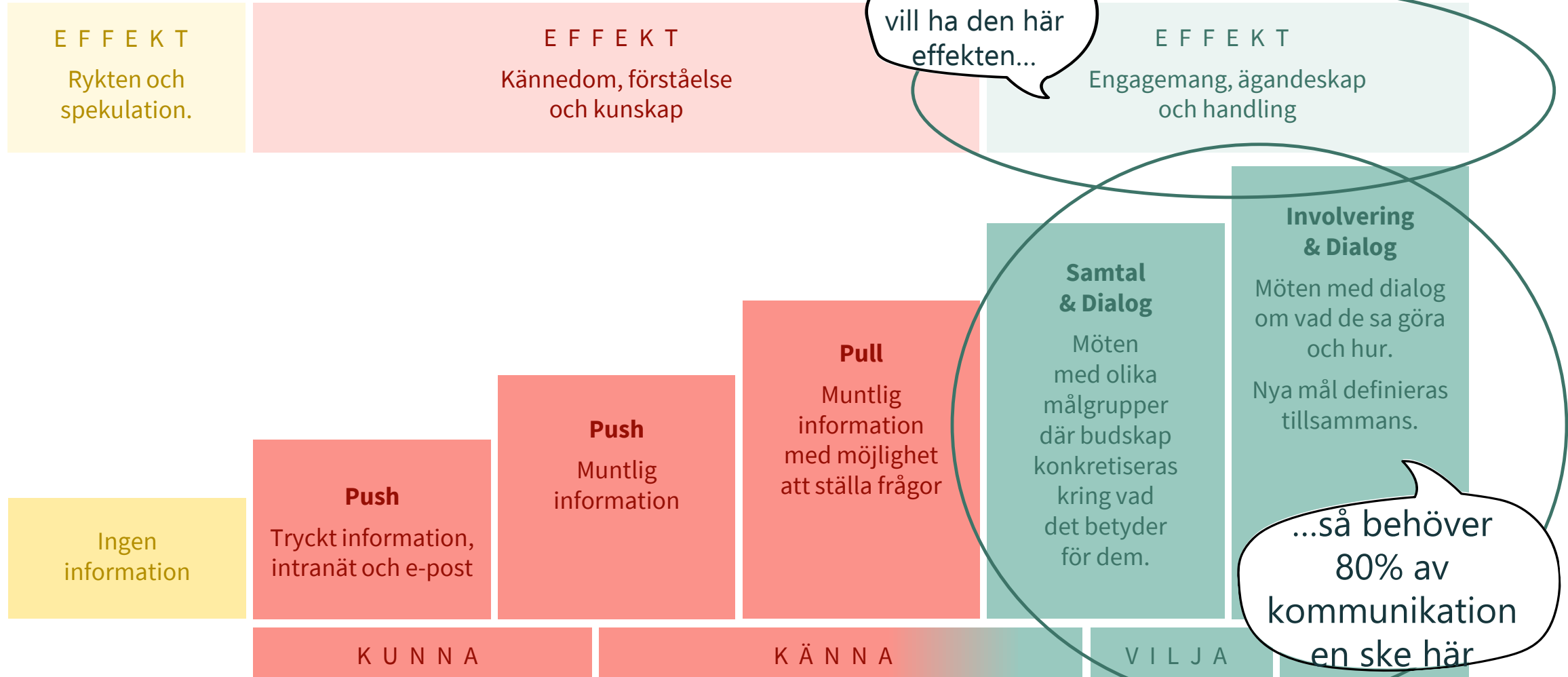




Undvik det
destruktiva
ledarskapet

Vilken effekt vill du uppnå?

HEJ
ENGAGEMANG!



Våra föreslagna verktyg

Ventilen



Kraften i ett starkt medarbetarskap



Energikollen

Energikollen Namn: _____
Datum: _____
Adress: _____

1. Hur ser det ut idag?

Vad gör mig energilös?	Vad tar mig energi?

Har jag brunnstätt eller
vårskävat tak pågenomgången? Omsluttat Utsluttat

Vad tar jag mig energi?

ÖSTHAMMARS KOMMUNS MEDARBETARSKAPSPROFIL

”Jag tar ansvar för min roll som medarbetare med engagemang och öppenhet. Jag gör det tillsammans med mina kollegor”



MEDARBETARPROFIL & BETEENDEN övergripande

Jag lever värderingarna

– Jag lever våra gemensamma värderingar och uppmuntrar andra när jag ser dem göra detsamma

Jag är länken

– Jag tar ansvar för helheten, bjuder in till dialog och framtidsspanar

Jag stärker relationer

– Genom samarbete, tillit och uppmuntran stärker jag mina relationer för att kunna be om och erbjuda min hjälp

Jag utvecklar

– Med ett öppet sinne visar jag mod för ett ständigt lärande

Jag arbetar mot målen

– Mitt starka engagemang hjälper mig att ta fullständig ansvar för att följa upp mitt löpande arbete mot våra gemensamma mål

BUDBÄRARE

FANBÄRARE



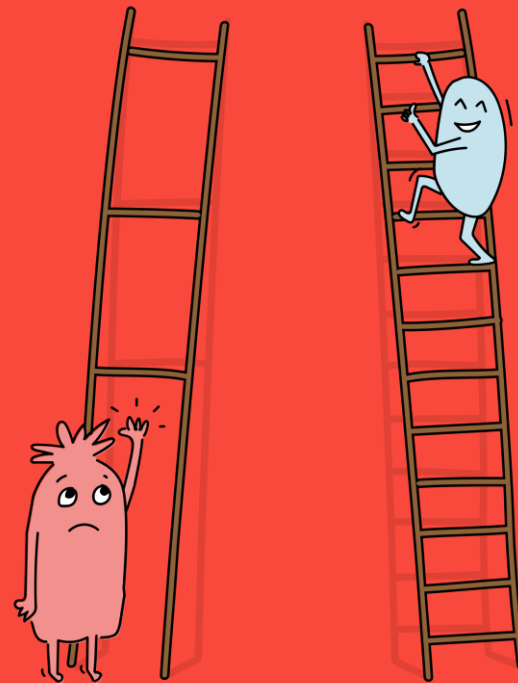
ANTOINE DE SAINT-EXUPÉRY

Om du vill få ett skepp byggt, ska du inte sammankalla folk för att **tillverka** timmer eller redskap. Du ska inte ge dem **uppgifter** eller **fördela arbetet** – du ska väcka deras **längtan** efter upplevelserna på det stora öppna havet.



Lilla stegets kraft - Hur bidrar du som ledare?

HejEngagemang



MEDARBETARPROFIL & BETEENDEN övergripande

Jag lever värderingarna

– Jag lever våra gemensamma värderingar och uppmuntrar andra när jag ser dem göra detsamma

Jag är länken

– Jag tar ansvar för helheten, bjuder in till dialog och framtidsspanar

Jag stärker relationer

– Genom samarbete, tillit och uppmuntran stärker jag mina relationer för att kunna be om och erbjuda min hjälp

Jag utvecklar

– Med ett öppet sinne visar jag mod för ett ständigt lärande

Jag arbetar mot målen

– Mitt starka engagemang hjälper mig att ta fullständig ansvar för att följa upp mitt löpande arbete mot våra gemensamma mål




HEJ
ENGAGEMANG!




Vi finns här
för dig!





 Emma.egnell@hejengagemang.se


 0709-900 980

 Emma Egnell



 Niklas.delmar@hejengagemang.se

 0709-885 733

 Niklas Delmar