

Att leda handlar om att tjäna

Att tjäna handlar om att sätta andras behov före sina egna.

Chef utses man till, men ledarskap är något man förtjänar.

L-E Liljeqvist

1

Människors djupaste behov kan bara tillgodoses tillsammans med andra människor. Vi behöver andra för att kunna må bra!

Detta faktum är en gyllene möjlighet för den medvetne arbetsgivaren.

2

Sådant vi människor behöver för att må bra behöver vi få också på jobbet.

Satsa alltså på trivsel, arbetsglädje och gemenskap.

3

Behovshierarki

"Teori som förutspår att människan aldrig blir nöjd. När livsnödvändiga behov blivit tillgodosedda kommer viktiga psykologiska behov i förgrunden, därpå alltmer exklusiva behov.

Räkna alltså med att i takt med att arbetsförhållandena förbättras, får medarbetarna nya krav."

L-E Liljeqvist

4

Medarbetare som kritiserar och klagar på det mesta finns på alla arbetsplatser.

5

Bullertesen

1. Bullergruppen (liten missnöjd grupp)
2. Brusgruppen (stor neutral grupp)
3. Musikgruppen (liten oreserverat positiv grupp)

Ge inte för mycket uppmärksamhet åt bullergruppen som för det första inte är representativ och för det andra inte går att påverka. Ägna dig i stället åt brusgruppen för att balansera den påverkan den utsätts för av bullergruppen.

L-E Liljeqvist

6

Hindersfixering

Hotsymtom. Fixering vid hindret eller problemet. Det beskrivs, ältas, detaljeras och färgläggs. Men det åtgärdas inte.

L-E Liljeqvist

7

Prata aldrig illa om en medarbetare inför andra.

Ta i stället upp problem och missnöje direkt med medarbetaren.

8

Feedback

- All feedback är bättre än ingen feedback.
- Att inte få feedback alls är demoraliserande, en signal om att ingen bryr sig.
- Uppmuntran är mer konstruktivt stimulerande än kritik, vars effekt är mer oberäknelig.

L-E Liljeqvist

9

Framgång föder framgång

- Och omvänt - motgång föder motgång.
- För att få igång en person som inte kommit in i matchen är det en god idé att hjälpa vederbörande att uppleva framsteg i någon form, på något vis, inom något område.

L-E Liljeqvist

10

I stället för beröm

- Genuin och autentisk kontakt
- Ta på allvar, visa respekt
- Lyssna empatiskt, se och bekräfta
- Ge och ta emot information
- Tyck om personen. Lyft fram det positiva, ha fördragsamhet med det negativa
- Bry dig på riktigt och visa att du vill personen väl
- Ge uppmuntran
- Visa din uppskattning
- Visa din tacksamhet över medarbetarens insatser
- Känn stolthet över att ha denne som medarbetare
- Visa tillit och förtroende

11

Delegering

Låter medarbetarna fungera fritt inom ansvarsområdet.

Kräver att medarbetarna

- Är vana att fungera självständigt
- Önskar handlingsfrihet
- Är beredda att ta konsekvenserna av beslut
- Har tillräcklig kompetens inom ansvarsområdet
- Accepterar avdelningens affärsidé och mål

L-E Liljeqvist

12

Förutsägbarhet

- Om chefens attityder och reaktioner är dels välkända och dels konsekventa och han samtidigt agerar i demokratisk anda leder det till stor självständighet hos personalen. De törs då ta initiativ och fatta beslut i chefens anda.
- Omvänt skapar chefer som är impulsiva känslomänniskor genom sin oförutsägbarhet osjälvständig personal.

L-E Liljeqvist

13

Gruppdiskussion

Metod för att få ett ämne allsidigt belyst. Diskussionsledarens uppgift är att se till att synpunkter och tankar kommer fram, och att stimulera diskussion, INTE att värdera andras åsikter eller att tala mer än övriga.

L-E Liljeqvist

14

Massdefekt (ju flera kockar...)

En sak blir inte nödvändigtvis bättre för att den är gjord av sju man istället för av en.

L-E Liljeqvist

15

Flummighet

Ett töcken av ord sänker sig över och fördunklar ett område, så att konturerna blir svåra att urskilja.

L-E Liljeqvist

16

Gruppfördumning

Det som produceras av en grupp är inte självklart konstruktivt.

Det KAN vara det.

Å andra sidan finns det ingen gräns för hur dum en grupp kan bli när den kommer på fel spår och medlemmarna förstärker varandra i galenskaperna.

L-E Liljeqvist

17

Omdöme

- I bästa fall ett ändamålsenligt beteende som tar sig uttryck i att en person gör rätt sak på rätt sätt vid rätt tillfälle.
- Observera det intressanta sambandet mellan omdöme och teori. En teori kan vara ett praktiskt mycket användbart redskap för en person med gott omdöme. I händerna på en omdömeslös person kan en teori vara ett verktyg som utsätter omgivningen för fara.

L-E Liljeqvist

18



Inkompetensnivå

Den nivå i hierarkin där man nätt och jämt klarar chefskapet och där befordran skulle göra en inkompetent.

L-E Liljeqvist

19



Intelligenskomplex

Att försöka ge sken av att man inte är så dum som man tror att andra tror att man är.

L-E Liljeqvist

20