



Välkommen

Teamutveckling i det digitala
ledarskapet

Lena Creutz

RESULTATBOLAGET 
LEDAR-, GRUPP- OCH VERKSAMHETSUTVECKLING

Agenda

- Förutsättningar för att skapa trygga och väl fungerande team
- Omvärldsspaning – hur tänker och gör andra
- Utmaningar kring ”återgången”
- Motivation
- Några konkreta tips!



Hur tänker andra kring "det nya normala"?

OECD: "Stora delar av näringslivet planerar för ett hybridliv, i spåren av de positiva lärdomarna från pandemin."

Hélène Bernekow (VD Microsoft Sverige): "Jobb är något man gör inte något man går till". "Att möjliggöra hybridarbete kommer bli en konkurrensfördel."

Peter Laurin (chef på Ericsson): "Från januari 2022 jobbar 50 procent från kontoren och 50 procent hemifrån eller på distans. Siffrorna är inte huggna i sten, vi får experimentera lite och ta hänsyn till lokala förhållanden"

EGNs rapport; Challenges in the coming 6-12 months:

"Coming back to the office after Covid-19 (adjust ways of working - efficiency and motivation)"

"Recruitment – finding the right staff"



Vi samarbetar 50% mer idag än för 20 år sedan



Psykologisk (o)trygghet...

Ingen vill verka

Lösningen

Oinsatt

Inkompetent

Påträngande

Negativ

➤ Inte ställa frågor

➤ Inte erkänna misstag eller fel

➤ Inte komma med idéer

➤ Inte kritisera status quo

Källa: Amy Edmonson



Undersökningar visar att produktiviteten har...

- Willis Towers Watson: Produktiviteten är oförändrad (93 organisationer svarat)
- Netigate (1500 svaranden): Majoriteten anser att produktiviteten är bättre eller oförändrad

Netigate: Det som avgör hur man trivs med hemarbete är dels personlighet (extraversion/intraversion), samt hur det fungerar med övriga familjen och andra praktiska delar som utrymme, stol, m.m.





Det vi uppfattar som Hot eller Belöning påverkar förmågan att:

Lyssna
Tänka objektivt
Se olika vinklar
Fatta beslut
Uttrycka sig verbalt
Kreativitet
Förstå andra
... och viljan till samarbete

SCARF

5 faktorer som påverkar beteenden i sociala situationer

Status – hur viktig jag känner mig bland andra

Certainty – min möjlighet att förutspå vad som ska hända

Autonomy – min känsla av att kunna påverka det som händer

Relatedness – min känsla av att höra till och vara uppskattad

Fairness – hur rättvist jag upplever att det är mellan oss

Aktiverar samma hot-& belöningssvar i hjärnan ,
som för vår fysiska överlevnad



Vi bygger trygghet i teamet genom...

Status

Certainty

Autonomy

Relatedness

Fairness

- Tydlighet kring vårt gemensamma uppdrag, våra kompetenser och olika roller
- Förståelse för varandra och insikt om mig själv
- Bekräftelse för mitt bidrag, min person och kompetens
- Spelregler och ramar för samspel och samarbete
- Delaktighet och ansvar - Teamet utvecklar och utvärderar sig själva

Vi bygger trygghet i teamet genom...

Status

Certainty

Autonomy

Relatedness

Fairness

- Tydlighet kring vårt gemensamma uppdrag, våra kompetenser och olika roller
- Förståelse för varandra och insikt om mig själv
- Bekräftelse för mitt bidrag, min person och kompetens
- Spelregler och ramar för samspel och samarbete
- Delaktighet och ansvar - Teamet utvecklar och utvärderar sig själva

Vi bygger trygghet i teamet genom...

Status

Certainty

Autonomy

Relatedness

Fairness

- Tydlighet kring vårt gemensamma uppdrag, våra kompetenser och olika roller
- Förståelse för varandra och insikt om mig själv
- Bekräftelse för mitt bidrag, min person och kompetens
- Spelregler och ramar för samspel och samarbete
- Delaktighet och ansvar - Teamet utvecklar och utvärderar sig själva

Verktyg/övning - Intervjua kollegan

- X är bra på
- X får energi när...
- X blir stressad när ...
- X ogillar när andra människor ...
- Viktiga värden för X är...
- Det här visste ni förmodligen inte om X...



Vi bygger trygghet i teamet genom...

Status

Certainty

Autonomy

Relatedness

Fairness

- Tydlighet kring vårt gemensamma uppdrag, våra kompetenser och olika roller
- Förståelse för varandra och insikt om mig själv
- Bekräftelse för mitt bidrag, min person och kompetens
- Spelregler och ramar för samspel och samarbete
- Delaktighet och ansvar - Teamet utvecklar och utvärderar sig själva

Vi bygger trygghet i teamet genom...

Status

Certainty

Autonomy

Relatedness

Fairness

- Tydlighet kring vårt gemensamma uppdrag, våra kompetenser och olika roller
- Förståelse för varandra och insikt om mig själv
- Bekräftelse för mitt bidrag, min person och kompetens
- Spelregler och ramar för samspel och samarbete
- Delaktighet och ansvar - Teamet utvecklar och utvärderar sig själva

Resultatbolagets spelregler

- ANTI-jante gäller hos oss! Hos oss får vi vara stolta, brillianta, skina och berätta högt och brett om det!
- Vi är äkta, ärliga, transparenta, vågar vara sårbara, ber om, och ger varandra hjälp.
- Vi ringer och sms:ar inte efter arbetstid – om det inte är akut. Då är det ok att höra av sig dygnet runt.
- Vi kan maila och chatta när vi vill, men förväntar oss inget svar utanför arbetstid. Vi skriver om och när vi behöver få svar.
- Var och en tar ansvar för att uttrycka sina behov för att skapa hållbarhet på kort och lång sikt
- I Whats-up gruppen firar vi, delar med oss lärdomar, busar, och flamsar (ibland tårar också). Där förväntas inga svar, och vi ställer inga frågor eller informerar om något viktigt.



Vi bygger trygghet i teamet genom...

Status

Certainty

Autonomy

Relatedness

Fairness

- Tydlighet kring vårt gemensamma uppdrag, våra kompetenser och olika roller
- Förståelse för varandra och insikt om mig själv
- Bekräftelse för mitt bidrag, min person och kompetens
- Spelregler och ramar för samspel och samarbete
- Delaktighet och ansvar - Teamet utvecklar och utvärderar sig själva

Gör gruppen delaktig och ansvarig

1. Så här definierar vi vårt uppdrag
2. Så här vill vi samarbeta/jobba för att lyckas med uppdraget
3. Så här vill vi ha det (bemötande m.m.)

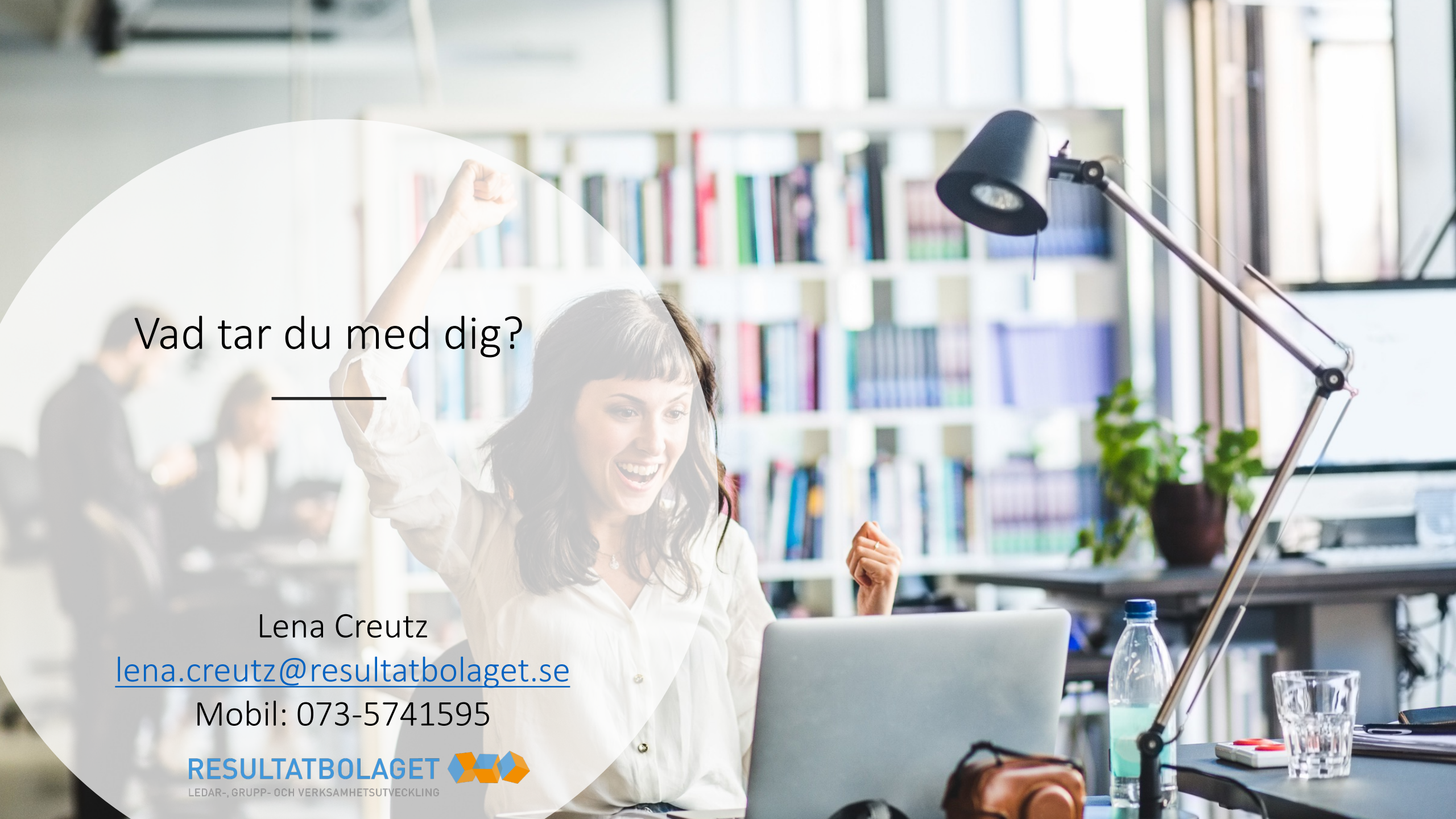


Verktyg “The four L’s”

What we...

- Liked
- Lacked
- Learned
- Longed for





Vad tar du med dig?

Lena Creutz

lena.creutz@resultatbolaget.se

Mobil: 073-5741595

RESULTATBOLAGET 
LEDAR-, GRUPP- OCH VERKSAMHETSUTVECKLING