

Så skapar du som chef och ledare tillit

Peter Skoog
Projekt- och förändringsledare
Frontit





Uppdraget

"Det är den 14 december idag. Den 7 januari skall vi börja sticka folk i armarna. Med ett vaccin som vi ännu inte har sett och inte vet hur vi skall hantera. Med hjälp av personal som vi inte vet vilka de är, i lokaler som vi inte har, med hjälp av en logistikkedja som inte finns. Vi saknar nationella riktlinjer, processer och dokumentation och är precis i uppstarten av att bilda en projektorganisation.

Vi står inför någonting som aldrig förr har gjorts på det här sättet eller i den här skalan i Sverige. Och det är bråttom.

Kravet är enkelt – vi får inte misslyckas!

Peter Skoog – Projekt- och förändringledare



Projektledare

Föreläsare

Byggplatschef

Styrelseledamot

Förändringsledare

Mätningssingenjör

Orienterare

Systemvetare

Chef

Bergsvandrare

Konsult

Reservofficer

Golfare

Förvaltningsledare

Programmerare

Husägare

Friidrottsledare

Utbildare

Förhandlings-
ledare

Hundägare

Pappa



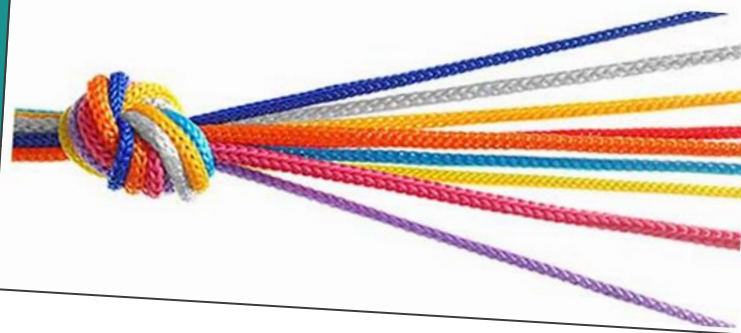
Tillitsbaserad projektledning/ledarskap

1-2 SEPTEMBER 2020
Tillitsbaserat ledarskap i praktiken – från detaljstyrning till ökat engagemang



23 september 2020

Tillitsbaserad styrning
– implementering i praktiken



15-16 SEPTEMBER 2020

Ledarskap – så skapar du motiverade, effektiva och välmående medarbetare och team



Statliga **Tillitsdelegationens** rekommendationer

- leda med tillit i praktiken i den dagliga verksamheten, med minskad detaljstyrning och bättre tillvaratagande av medarbetarnas kompetens
- främja en arbetsmiljö där enskilda medarbetare får ta ansvar och som gynnar handlingsutrymme, autonomi och samarbete

Tillit - definition

*"Att man har en förtroende för
framtida handlingar"*

Tillit handlar om vilja
baserat på förväntan
man anser viktiga för
den andre eller inte.



...ra människors

*...n parts handlingar,
...sa handlingar som
...et att kontrollera*

Mindre styrning – mer tillit

”Command and control”

Transaktionellt ledarskap



Leda förändring

Transformerande ledarskap



Processen



Gruppen



Individen

Transformerande ledarskap



Ledaren

VARFÖR

- Syfte. Varför, varför, varför?
- Visioner, drivkrafter, motiv

VAD

- Mål, planer, leveranser
- Bryt ner, förenkla. Sätt ramar. Kommunícera



*Individen /
gruppen*

HUR

- Täta enkla avstämningar t.ex. 'stå-upp möten'
- Löpande återkommande utvärderingar
- Öppna för förändring och snabba avvikelser
- Snabba/korta leveranser. Slutför hela vägen
- Acceptera att oväntade saker kommer att hända

Tillit - en förutsättning

Varför litar vi på någon?

A

Able
(Kompetent)

B

Believable
(Trovärdig)

C

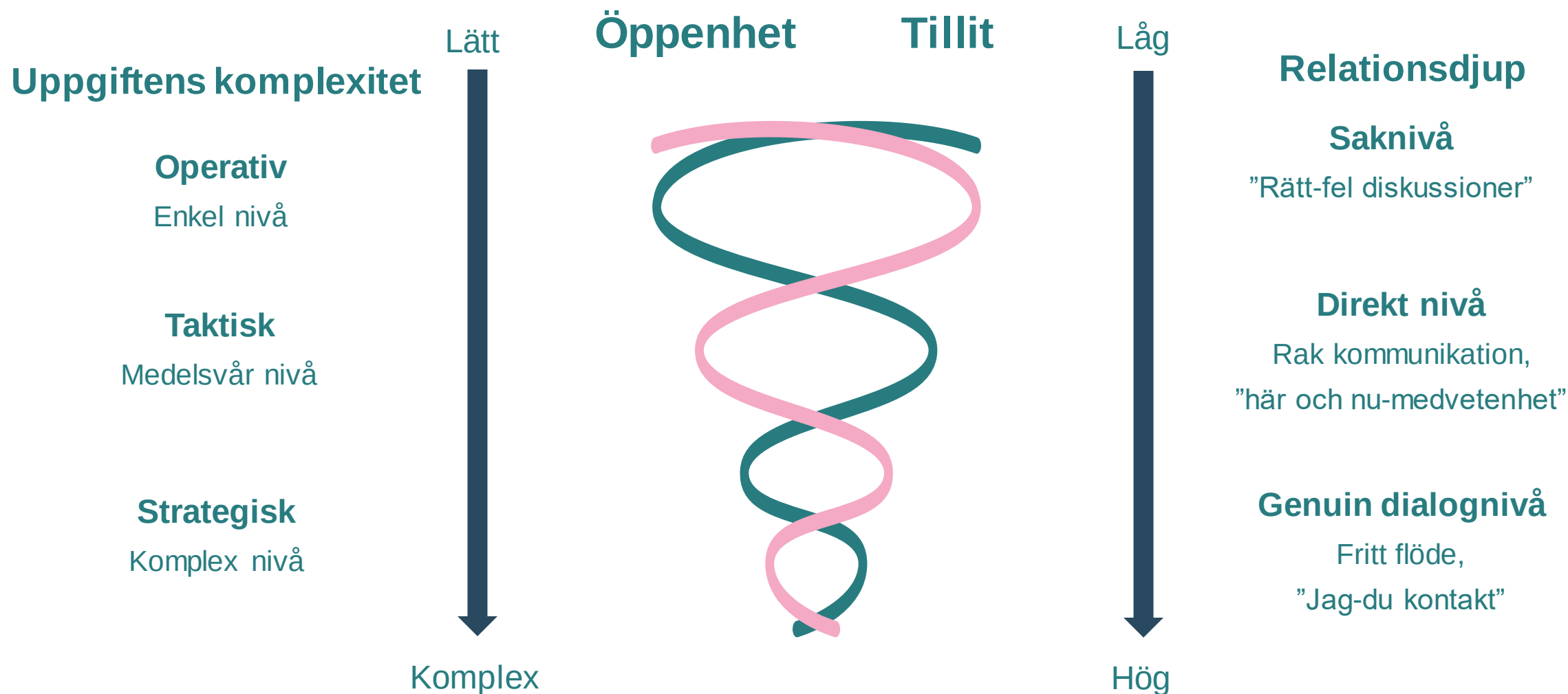
Connected
(Närvarande)

D

Dependable
(Pålitlig)

Hur "bygger" man tillit?

Öppenhet och tillitsspiralen



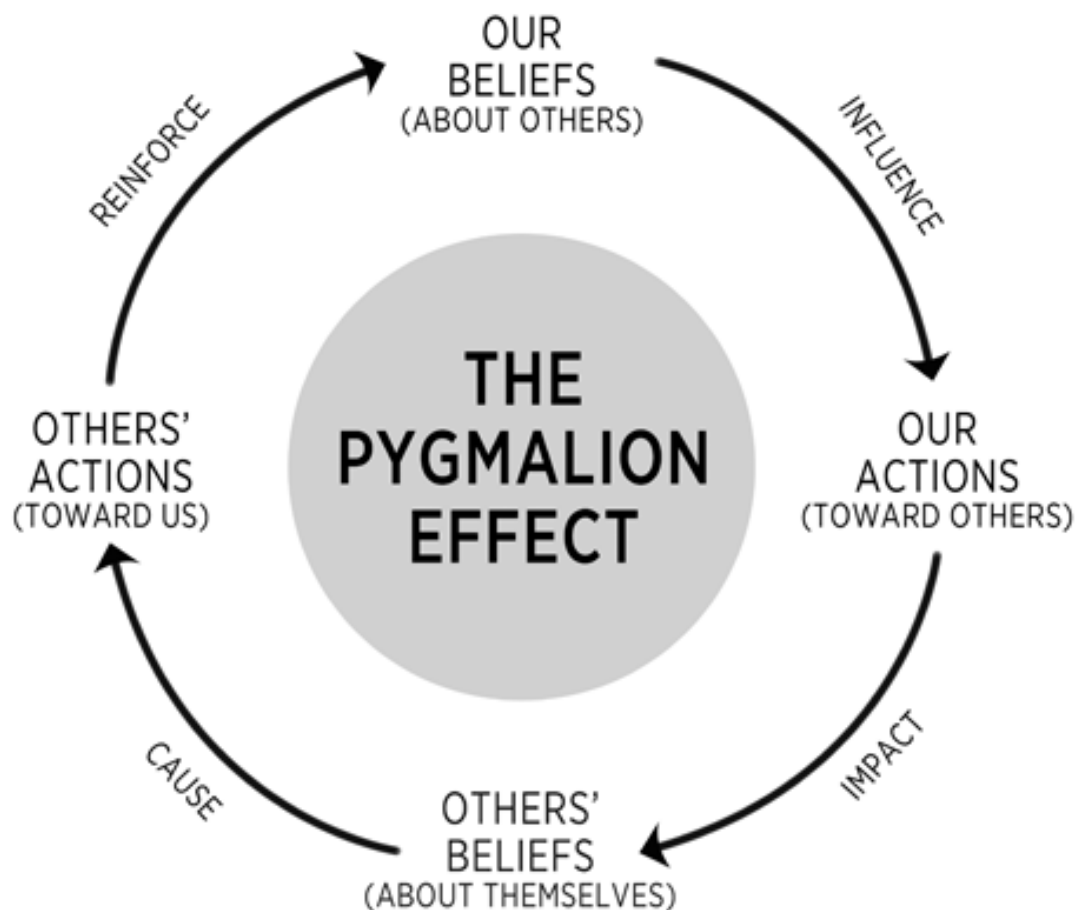
Pygmalioneffekten - Golemeffekten

Pygmalioneffekten

- De förväntningar vi har på andra påverkar vad vi får tillbaka...

Golemeffekten

- Tyvärr fungerar det likadant åt andra hållet...



Vad framgångsrika ledare säger till engagerade team

Har du vad du behöver
för att kunna lösa din
uppgift?

Tack!

Vad behöver du av
mig
för att lyckas?

Jag tror på
dig!

Förlåt,
mitt fel!

Hur kan vi göra
det här bättre?

Vad har vi lärt oss av
detta,
som vi kan göra bättre
nästa gång?

Jag uppskattar
ditt bidrag!

Vad tycker
du?

Bra
jobbat!



Kan man bara välja att börja jobba så här?

- Olika branscher...
- Olika företagsklimat...
- Kulturella skillnader...
- Nationella skillnader...

Skall chefen ha alla svar?



• Indien	98%
• China	94%
• Brasilien	73%
• Italien	69%
• Tyskland	67%
• England	38%
• Norge	23%
• Danmark	11%
• Sverige	7%

Gott ledarskap

Teoretisera inte sönder det. Ledarskapet är ganska enkelt. Det handlar om:

- Förhållningssätt och relation
- Förstå det enkla hos människan
- Lär av det goda exemplet & förstå föredömet betydelse
- Ta initiativ och ha mod att fatta beslut



ÖB – Micael Bydén

Det fungerar som BÄST när det behövs som MEST

Passade det då att jobba tillitsbaserat i
projekt "Vaccination covid-19"?



JA!

- Ett oerhört tydligt syfte. En uppgift som alla förstod och ville vara med och bidra i.
- En uppgift som aldrig hade gjorts tidigare.
- Tvungna att lita på en mängd olika experter eller sakkunniga inom olika områden.
- Oklara planeringsförutsättningar med ständiga förändringar. Oerhört högt tempo.
- Fokus på leverans/leverabler framför process, verktyg och dokumentation.
- Krävdes mod att ofta ta beslut utan att ha alla förutsättningar klara för sig.
- Transparens och tydlig kommunikation för att skapa rätt förutsättningar.



Summering

Vad har vi då lärt oss som vi kan ta med oss härifrån och som vi kan använda i vårt ledarskap?

- Vi leder i förändring genom att anta ett *Transformerande ledarskap*
- Med öppenhet bygger vi förtroende och tillit – våga lita på varandra
- Vi är närvarande, trovärdiga och pålitliga
- Vi visar genuint intresse och respekt för andra människor
- Som ledare fokuserar vi på *Varför* och *Vad*. Gruppen/teamet löser *Hur*
- Vi är generösa med positiv feedback och beröm

Våga led tillitsbaserat



TACK!



✉ peter.skoog@frontit.se

☎ 070 – 532 36 39

in [Peter Skoog | LinkedIn](#)

