

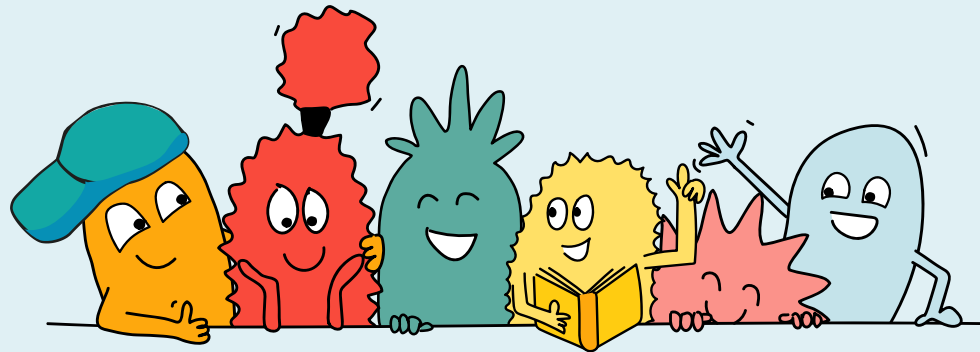
# Ledarskap för engagemang och välmående i en föränderlig tid

Fredrik Nilsson  
HejEngagemang!

---

**HEJ**  
ENGAGEMANG!

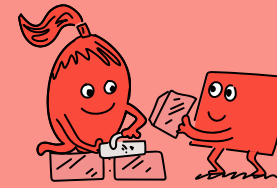
**HEJ**  
ENGAGEMANG!



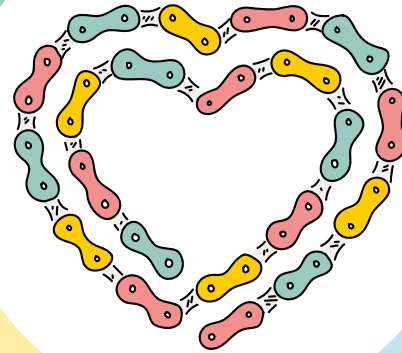
Vi vill skapa ett mer engagerat  
och välmående arbetsliv



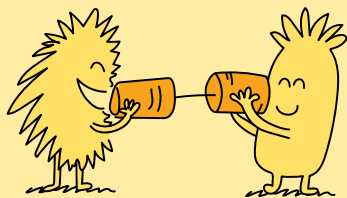
LEDAR  
*skap*



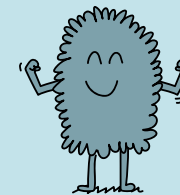
MEDARBETAR  
*skap*



MEDARBETAR  
*Kommunikation*



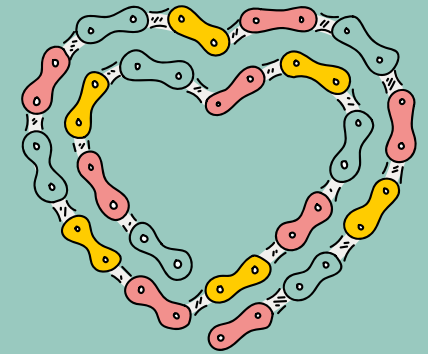
VÄL  
*miende*





Után det ena

*...funkar inte det andra*



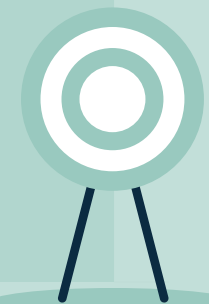
ENGAGEMANG

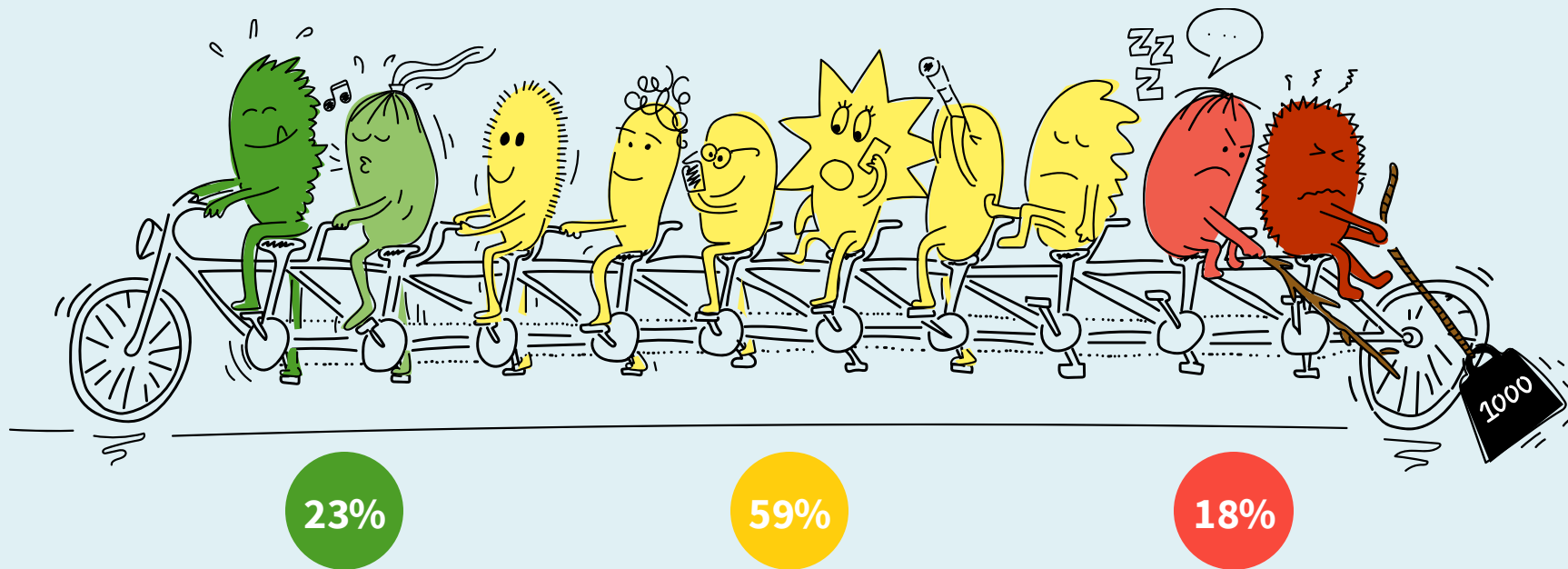
# Vad är engagemang & varför är det viktigt?



# Frivillig ansträngning

är gapet mellan vad som förväntas av dig och vad du levererar när du känner dig engagerad.



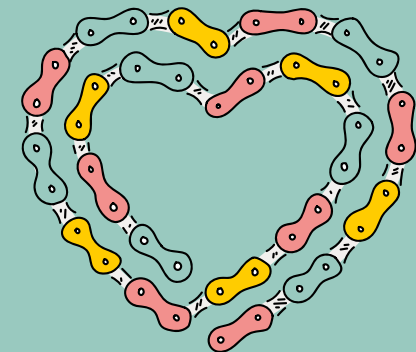


KÄLLA: GALLUP



Positiva effekter av **högt engagemang!**





LEDARSKAP

# Det enskilt viktigaste för engagemang & välmående



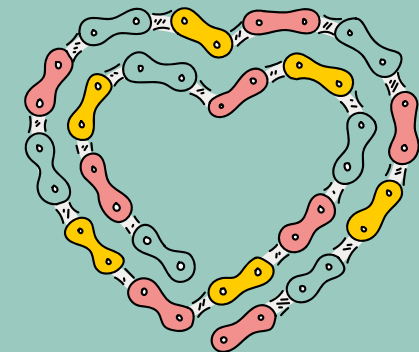
Tider av förändring och osäkerhet behöver

**mer ledarskap**

**&**

**bättre ledarskap!**

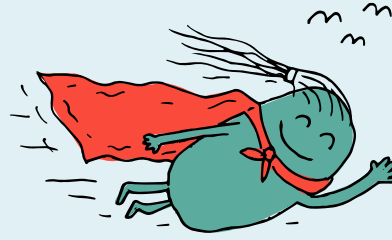




ENGAGEMANG

# Hur skapar vi förutsättningar för engagemang?





DET ENGAGERANDE LEDAR- OCH MEDARBETARSKAPET

# ”Det magiska receptet”

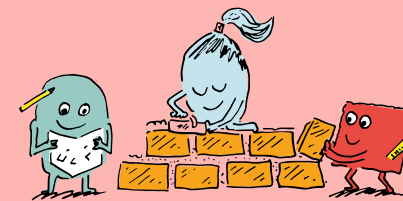
Tillgodose  
våra psykologiska  
behov

Feedback och  
positiv förstärkning

Skapa utrymme  
för dialog

Måltydighet  
och riktning

Kontinuerlig  
uppföljning och  
återkoppling

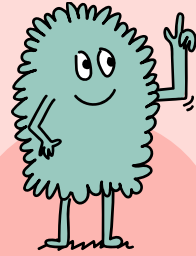


SELF DETERMINATION THEORY

# Tillgodose våra **psykologiska behov**

## Self-Determination Theory (SDT)

Tillgodose våra psykologiska behov



### Kompetens

Tydliga mål

Uppföljning och feedback

Möjlighet att utvecklas

Säkra material, resurser och mandat



### Autonomi

Tydliga och engagerande syften

Inkludera och involvera

Uppmuntra egna initiativ

Ta emot kritik och nya idéer

Skapa och visa tillit



### Samhörighet

Skapa en tydlig teamkänsla

Tydliggör individuella roller och ansvarsområden

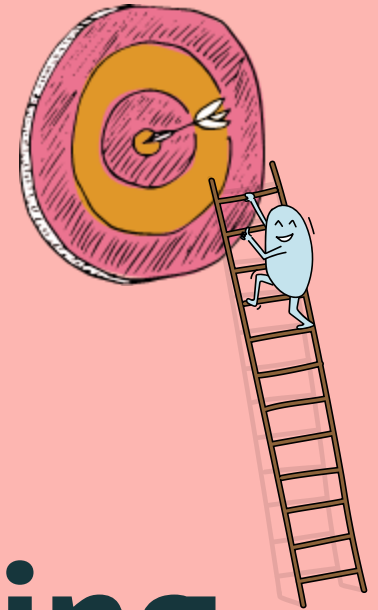
Uppskattning och omtanke för person

Kommunikation och psykologisk trygghet



DET ENGAGERANDE LEDARSKAPET

# Engagerande **målsättning**



# Effekten av otydlig riktning





## Goal-Setting Theory:

Måltydighet  
och riktning

### Ledare:

Berättar vart vi ska

### Medarbetare:

Frågar hur jag bidrar



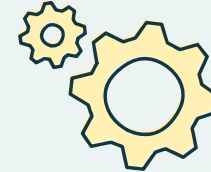
## Resultatmål

Det här ska hända



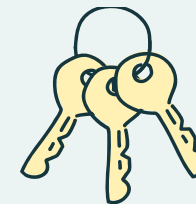
## Lärandemål

Det här ska jag/vi  
kunna



## Prestationsmål

Det här ska jag/vi  
göra

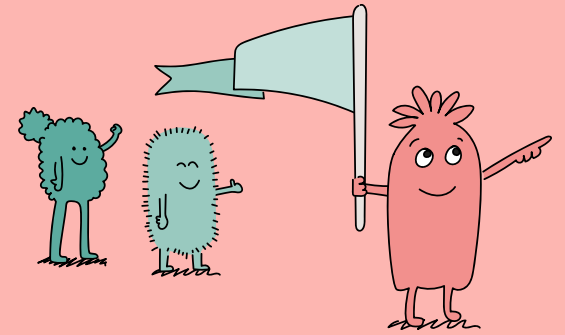


## Processmål

Så här ska jag/vi göra

VIKTEN AV KOMMUNIKATION

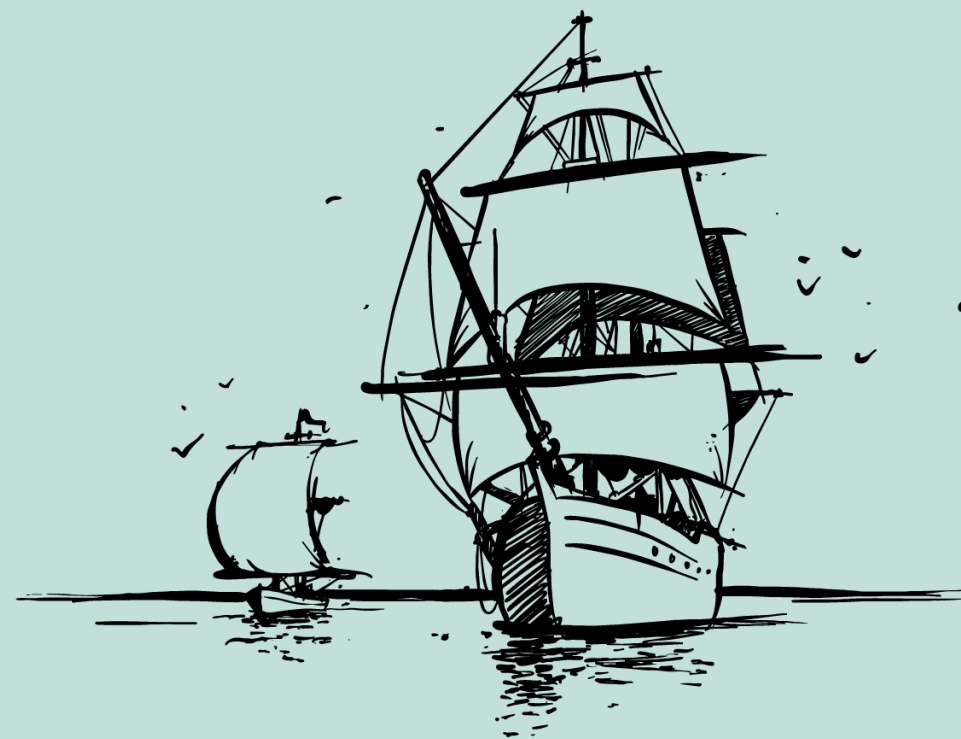
Se till att vara en  
**fanbärare &  
inte en budbärare!**



”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*



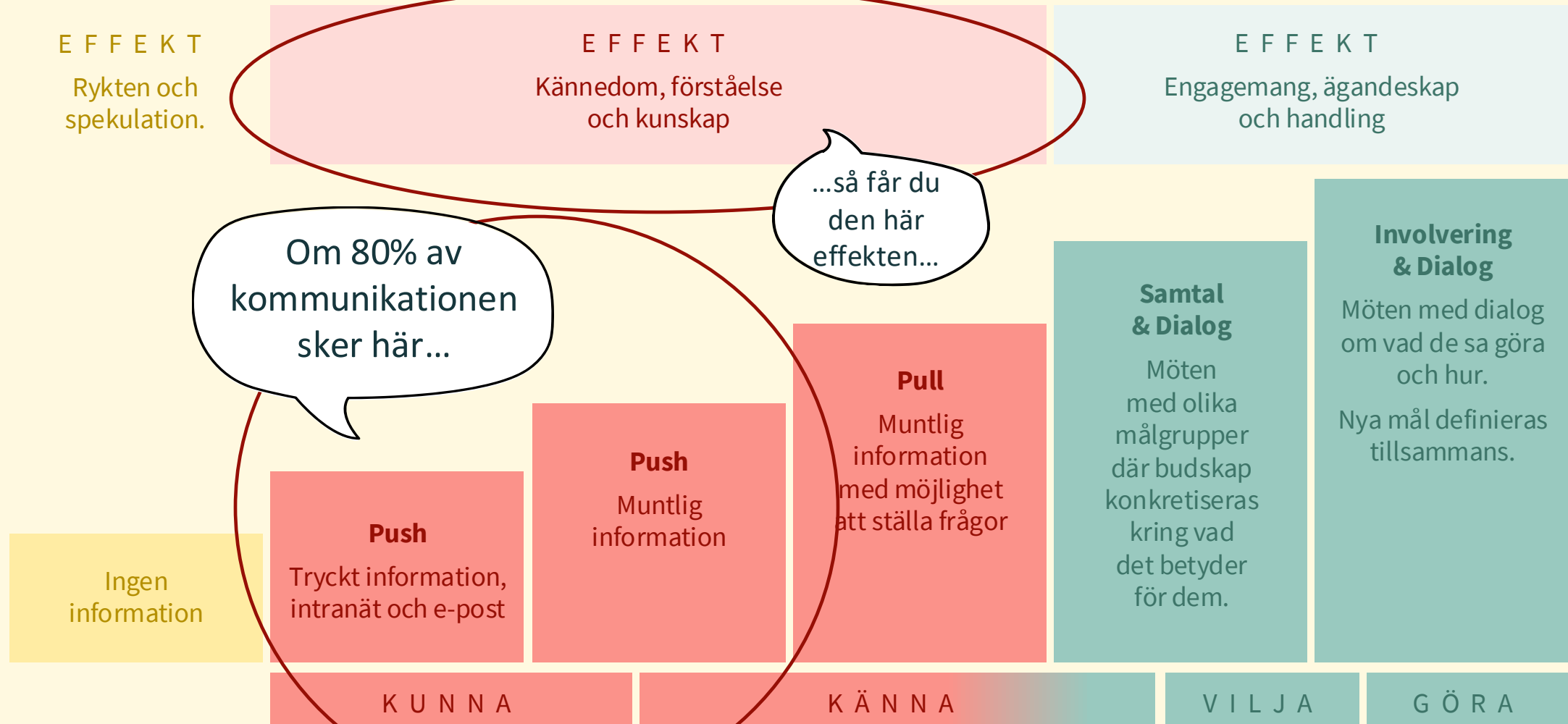
”Om du vill få ett skepp byggt,  
ska du inte sammankalla  
folk för att tillverka timmer eller  
redskap.

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*

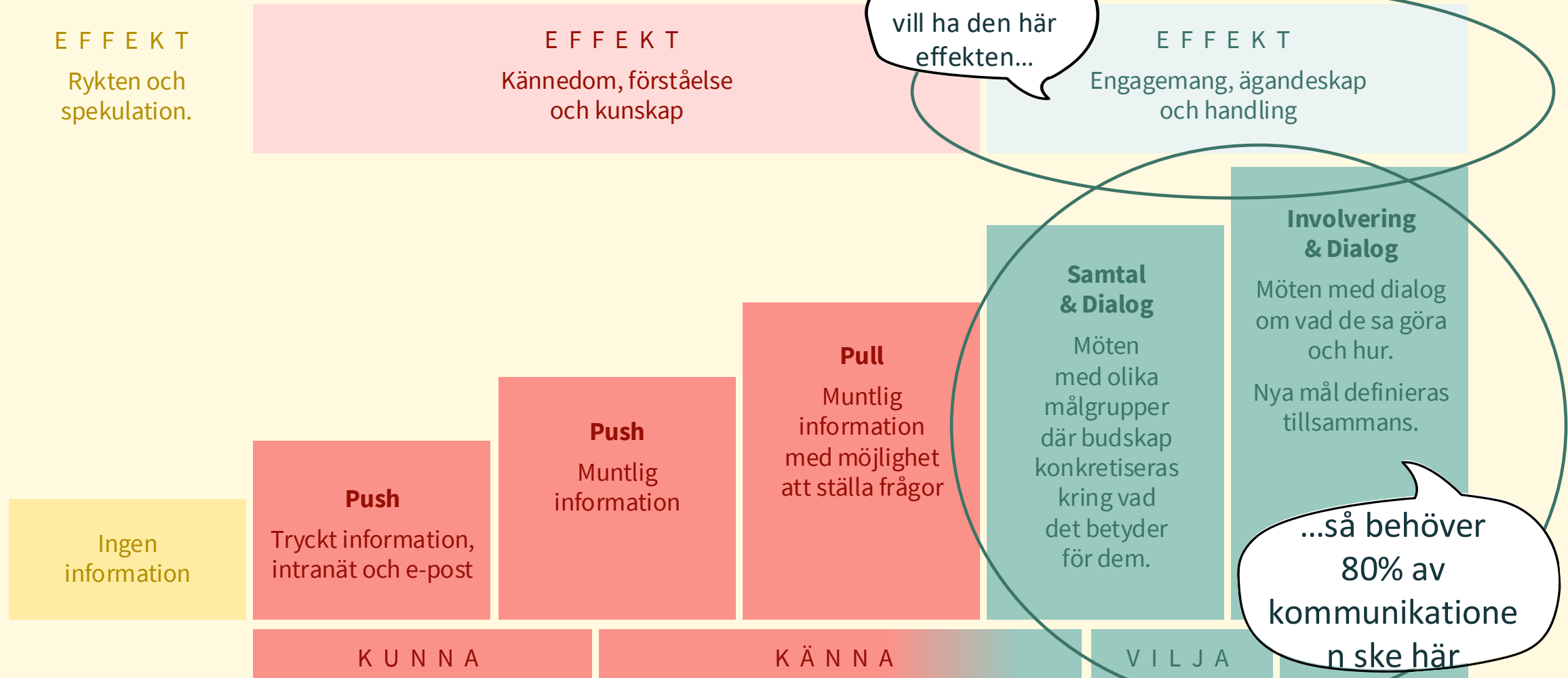


# Vilken effekt vill du uppnå?

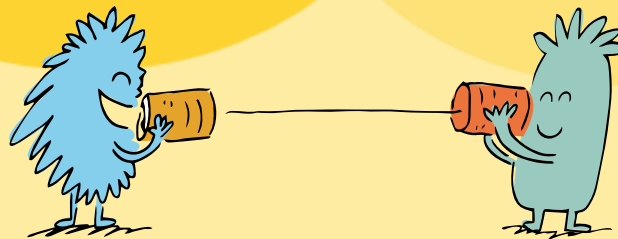


# Vilken effekt vill du uppnå?

**HEJ**  
ENGAGEMANG!



# Vad betyder ordet **DIALOG?**

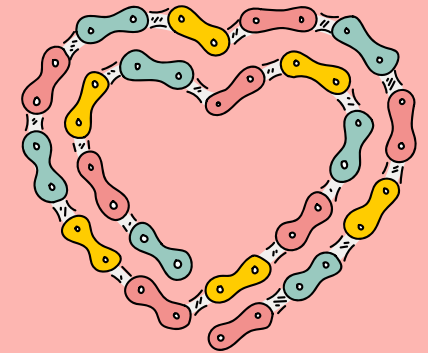


GREKISKA: "DIÁLOGOS"

Konsten att skapa mening  
genom varandra - tillsammans.

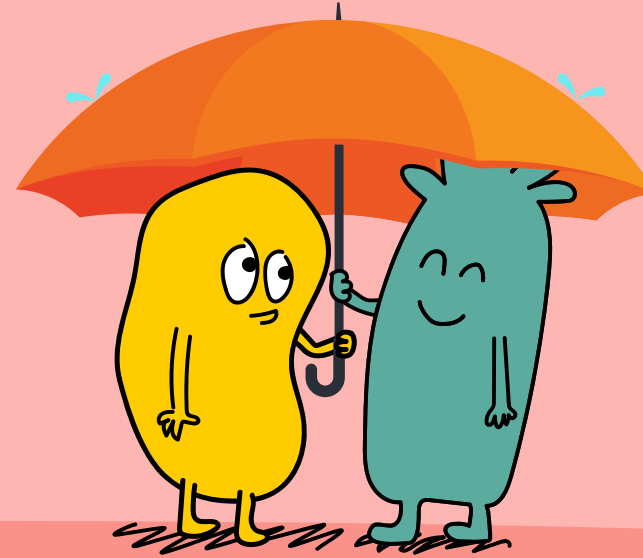


PSYKOLOGISK TRYGGHET



Vad är **psykologisk trygghet & varför är det viktigt?**

# Fyra fundament



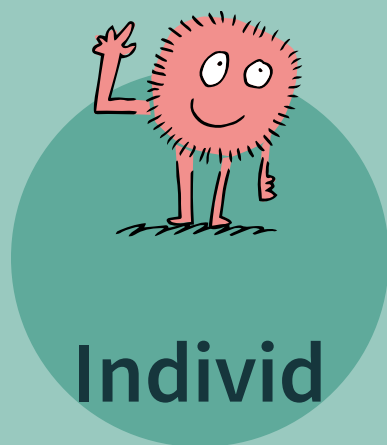
**Öppna och  
ärliga samtal**

**Attityd till  
risk och  
misslyckande**

**Villighet att  
hjälpa andra**

**Inkludering  
och mångfald**

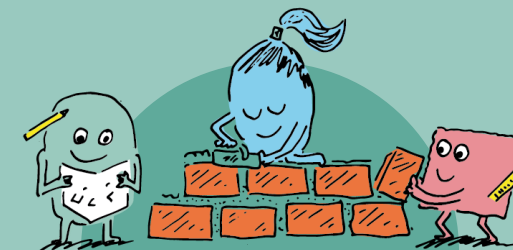
# Psykologisk trygghet på olika nivåer



Kunna **vara sig själv**  
utan oro för självbild,  
social status eller karriär



En **gemensam bild** av att  
man inom teamet vågar  
visa sig sårbar



Ett **arbetsklimat** som guidar  
och stöttar öppna och  
tillitsfulla interaktioner

VI ÄR ALLA MEDANSVARIGA

# Total arbetsprestation

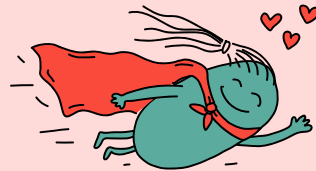
Arbets-  
uppgifter



Det jobb du utför  
– själv eller  
tillsammans med  
andra.



Önskade  
beteenden



Det du tillför  
utöver dina ordinarie  
arbetsuppgifter



Oönskade  
beteenden



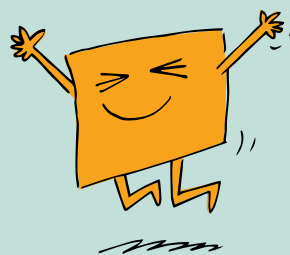
Det du gör som  
har negativ effekt på  
organisation och  
kollegor



BLIR SAMMANTAGET


## Vår kultur






Tack!



 [fredrik.nilsson@hejengagemang.se](mailto:fredrik.nilsson@hejengagemang.se)

 070-589 72 14

 [Fredrik Nilsson](#)



Psst!  
Connecta gärna med  
mig på LinkedIn!