Agilt Transformativt Ledarskap i ett Nötskal



Agilitet för ledare

Gå ihop som ledare ledare istället för att arbeta i silos
Även ledare skapar mer värde snabbare när de arbetar i par och i team. Skapa tvärfunktionella ledarteam och arbeta i par för att stötta varandra och dina anställda.



Visualisera nuvarande tillstånd & strategi
Ett agilt ledarteam arbetar med transparens och visualiserar organisationens tillstånd och strategier för att möjliggöra autonomi.



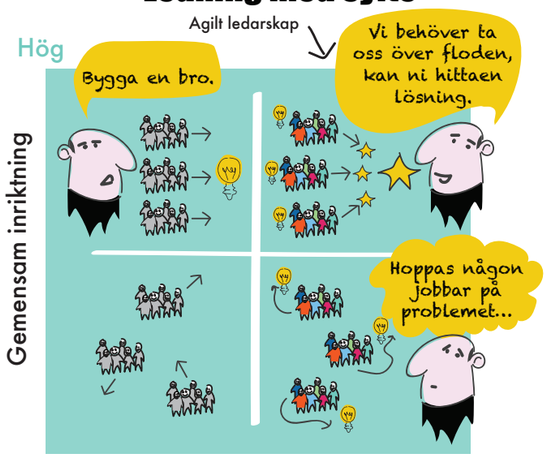
Snabb förändring & komplexitet

Agilitet i arbetssätt och strukturer behövs här

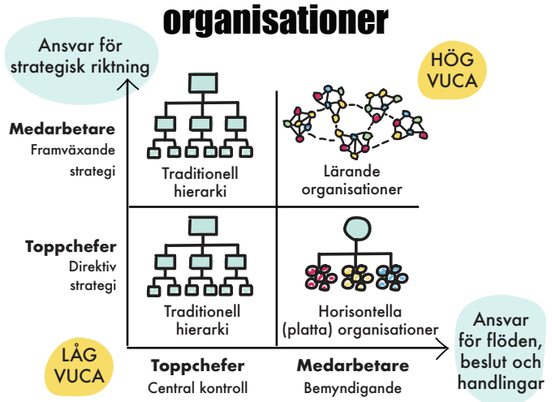
Cynefin



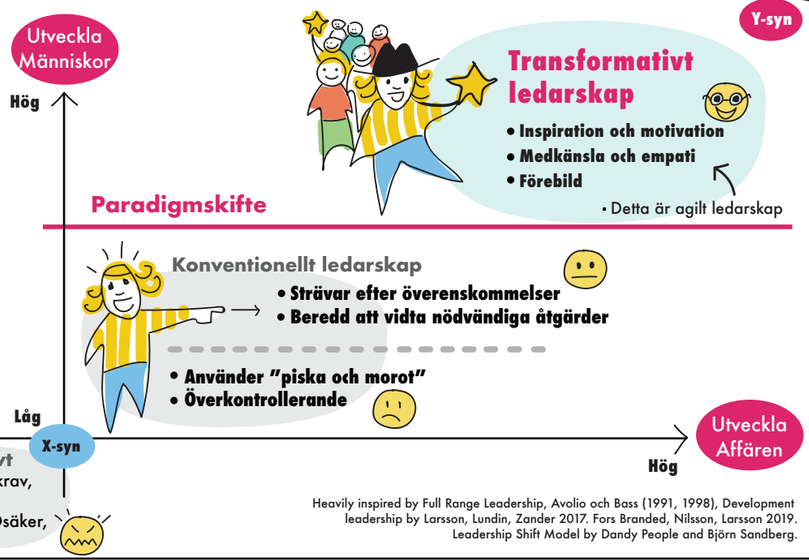
Ledning med syfte



Lärande organisationer



Ledarskapsskiftet



Heavily inspired by Full Range Leadership, Avolio och Bass (1991, 1998), Development leadership by Larsson, Lundin, Zander 2017. Fors Branded, Nilsson, Larsson 2019. Leadership Shift Model by Dandy People and Björn Sandberg.

Beteenden vi kan förvänta oss

Y-syn
- Engagerade medarbetare
- Vågar tänka i nya banor
- Vill utveckla sig själva & tar mer ansvar
- Känner tillit och självförtroende
- Psykologisk säkerhet
- Positiv respekt & etisk reflektion
- Ledaren ses som en förebild

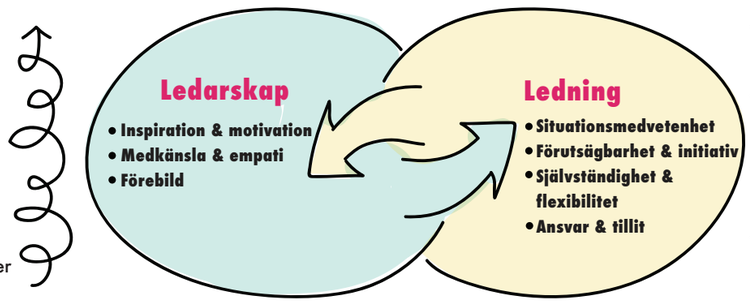
- Känner sig trygg med överenskommelsen
- Presterar som förväntat men inte mer
- Håller dig till status quo
- Undviker att ta risker
- Kan dölja misstag

- Känner osäkerhet & till & med aggression
- Kan försöka hämnas

- Osäkerhet och till och med ilska
- Blir rädd och tappar självförtroendet
- Förvirring och resignation
- Frustration och övertagande av ledning
- Negativ inverkan på verksamheten

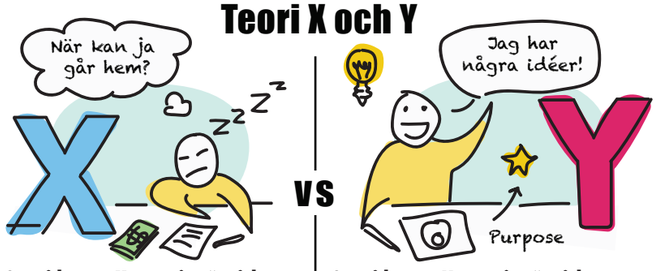
Ledarskap och ledning för agilitet

En agil ledare utvecklar människor genom:
- Dynamik
- Relationer
- Process
- Vision
- Förväntningar
- Utmaningar
- Känslor
- Feedback
- Konflikthantering
- Lärande
- Värderingar & principer
- Support & hjälp



Hantera osäkerhet & komplexitet
Gör detta i korta iterationer:
1. Förstå vad du ska göra & varför?
2. Hur kan det lösas?
3. Välj lösningsidé
4. Genomför
5. Följ upp. Resultat som förväntat?
6. Svara
6. Upprepa ovan tills du är nöjd

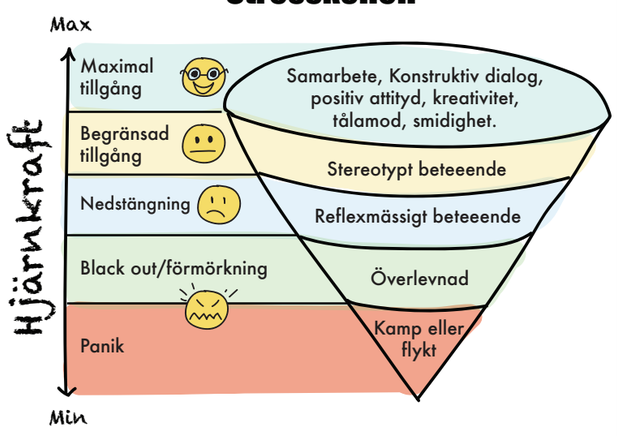
Teori X och Y



Om vi har en X syn på människor så tror vi att de är lata och att de inte vill göra ett bra jobb. De behöver hanteras och kontrolleras för att göra sitt arbete och har väldigt lite kreativitet. Det här återspeglar hur traditionella förvaltningsprocesser är inställda.

Om vi har en Y-syn på människor så tror vi att människor är kreativa och gillar att jobba under rätt förutsättningar. Människor är motiverade när de tar ägarskap och sätta upp sina egna mål. Det här är en modern förvaltningsvy för dagens kunskapsepok.

Stresskonen



Version 2.1

Testa det här

Optimera flödet istället för att hålla alla upptagna



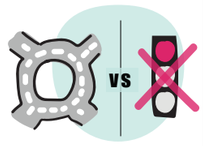
Det här kan ses som kontraproduktivt, men det leder till högre takt i organisationen men snabbare leveranser och mer hållbar takt för de anställda.

Bygg nätverk och utveckla människor



Nätverk av människor kan användas som supportsystem inuti en organisation för att öka kompetenser, få folk att känna sig trygga, effektivt ta beslut och sprida lärande.

Möjliggöra prestation istället för att hantera prestation



Ge mandat att ta beslut till dem närmast situationen för att möjliggöra snabba och informativa beslut. Det här ökar kontroll och flödet i organisationen.

Möjliggör för människor att nå stjärnorna istället för att vara resurser



Låt jobbeskrivningar vara boxar att stå på, inte leva i. Möjliggör så att människor får utnyttja sin fulla potential och växa som människor. Sluta använd ordet resurs om människor.

Definiera komplexa utmaningar och utför experiment



Bjud in experter med praktisk erfarenhet av agila principer och designa experiment baserade på hypoteser. Använd vad som funkar, inte best practice.

Möjliggör för pull system istället för push



Fokusera på att bli klar snabbare och låt människor som utför jobbet besluta när de startar.

Hitta minsta möjliga byråkrati



Fråga dina anställda vad som gör mest ont och ta bort hindret. Genom att ta bort byråkrati och onödiga delar i processen kontinuerligt ger du människor mandat och låter de känna sig betrodda.



Infographic Poster by:
mia.kolmodin@dandypeople.com
bjorn.sandberg@dandypeople.com
DANDY PEOPLE

CC BY SA

Cynefin by Dave Snowden • Alignment/Autonomy Leadership inspired by Henrik Kniberg

Free download: dandypeople.com/posters