

## De 4 principerna för HR-utveckling

1. Att veta ***vad*** som ska göras!

  - Gemensam Vision?
  - Vilka är våra utmaningar?
  - Gemensamma konkreta mål?
2. Att ***vilja*** göra det!

  - Har vi gemensamma värderingar och principer?
  - Är vi motiverade?
3. Har vi ***förmågan*** att göra det?

  - Förstår vi vårt ansvar?
  - Har vi rätt kompetens?
  - Har vi förmåga att agera?
4. Är jag en ***god förebild*** genom mitt eget beteende?

  - Hur tar vi fram det bästa hos oss själva och hos andra?

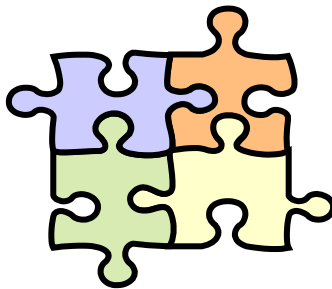


## Förebild och verklighet

När vi hamnar i press finns det 3 möjligheter att hantera vår aktuella situation:

1. Förebild  $\longrightarrow$  Verklighet = Vi påverkar andra genom att använda vår ***kraft***
2. Förebild  $\longleftarrow$  Verklighet = Vi använder ***flexibilitet*** att förändra vår egen uppfattning
3. Förebild  $\longleftrightarrow$  Verklighet = Vi flyr in i känslor och emotioner

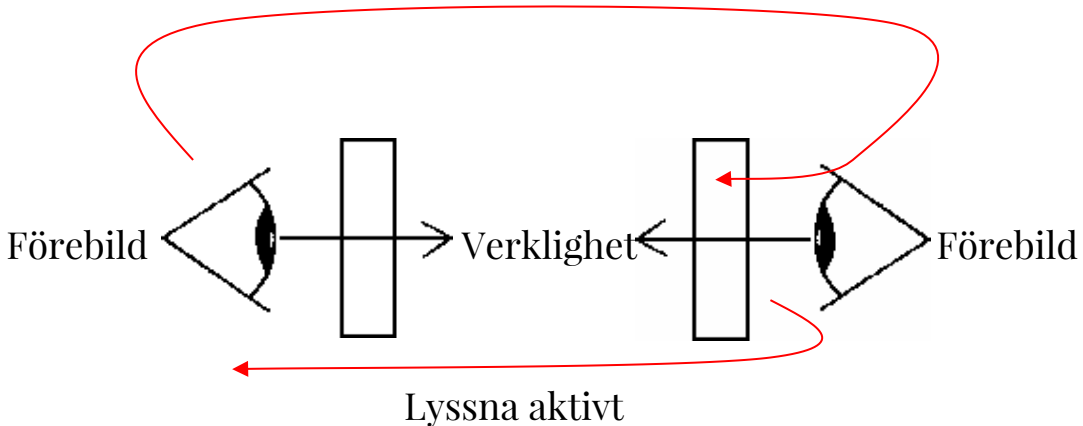
Vår Positiva Inre Attityd P.I.A. avgör hur framgångsrika vi är!



## Coachande förhållningssätt

**När du vill utforska någons filter:**

Ställ öppna värderingsfria frågor



**Exempel på öppna frågor:**

**-Hur**

**-Vad**

**-Om**

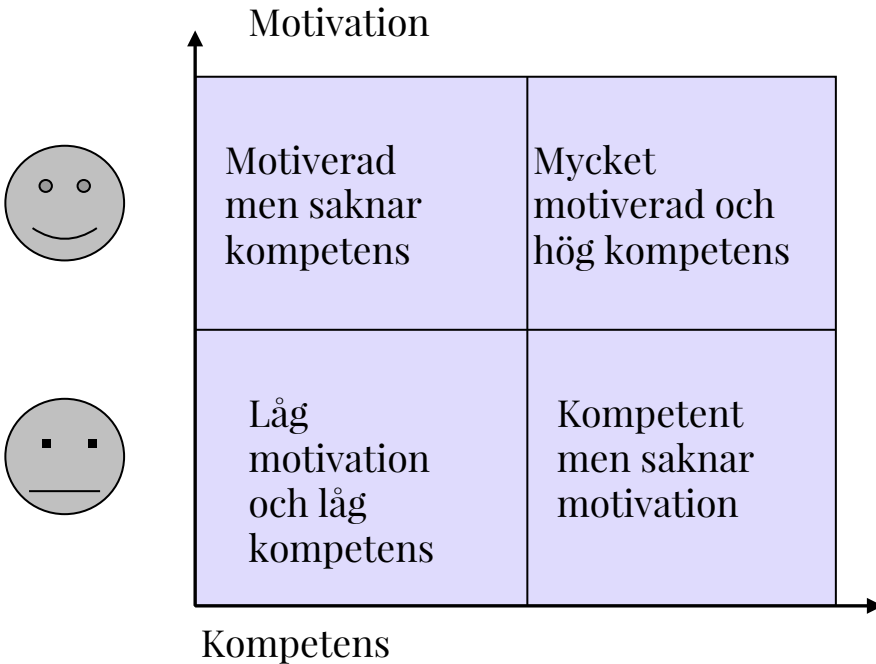
**-Var**

**-När**

**-(Varför) ställ den då du vill undersöka en framgång**



## Fokus på våra starka sidor

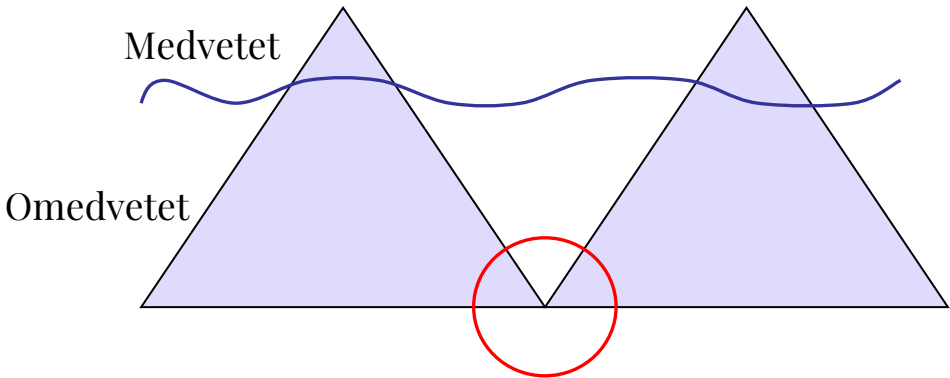


Vad är fördelarna med att fokusera på våra starka sidor?

Motivationsdrivet, positiv atmosfär, framgångskultur.



# Isbergsteorin; Hur vi påverkar



Människor möts i det omedvetna

## **Första regeln:**

Vi påverkar alltid!

## **Andra regeln:**

Det är detaljerna som avgör om jag uppfattas 100 + eller 100 –

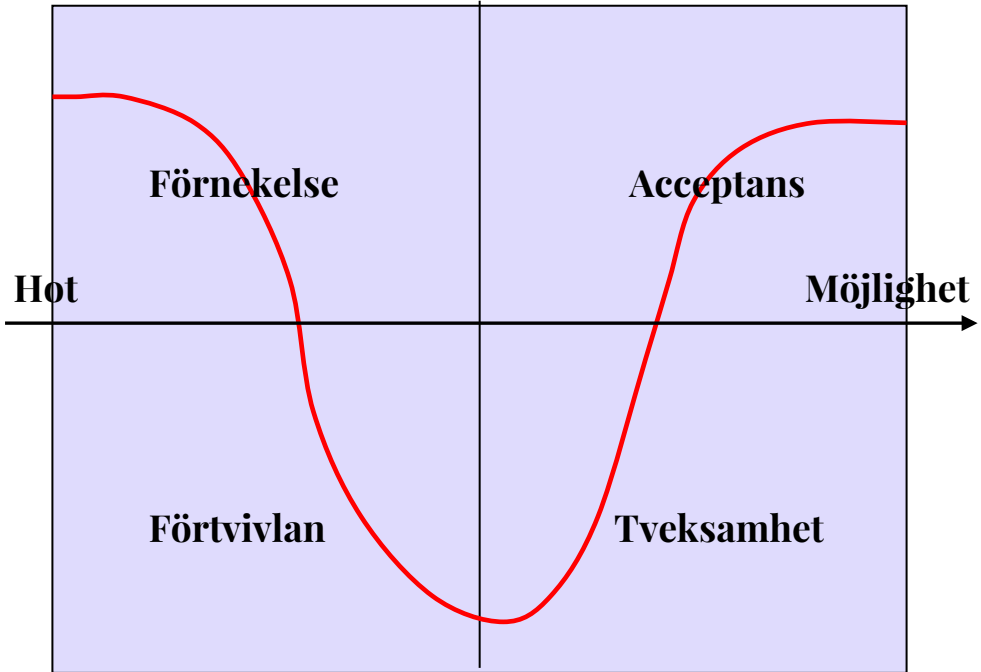
## **Tredje regeln:**

Vi kan medvetet påverka andras undermedvetna



# Hantera förändringar

## Reaktioner vid påtvingad förändring



**Reaktivt**

Pratar om problem  
Ja men...

**Proaktivt**

Pratar om framtid  
och lösningar  
Ja och...

Dåtid

Framtid



## Beröm och uppskattning

Att ge beröm är ett professionellt sätt att utöva sitt ledarskap.

Förutsättningar för att ge beröm:

- Spontan
- Timing
- Personlig
- Baserad på fakta
- I relation till insatsen
- Ovillkorlig

**Tacka**

**inte lika med**

**Berömma**

Utgår från  
sitt eget filter

Utgår från  
den andres  
filter



# Utvecklingssamtal

Ett utvecklingssamtal börjar med ett positivt bemötande.

Medarbetaren sammanfattar först sina egna resultat

## **DÅTID**

- Vilka var dina största framgångar?
- Varför?
- Vad tycker du att du är nöjd med?

*BERÖM – Framhäv det positiva*

## **NUTID**

- Vilka är dina starka sidor?
  - Vad tycker du framför allt om att göra?
- Prata om konkreta saker utifrån arbetsrollen*

## **FRAMTID**

- I det du genomfört, vad vill du förbättra/göra annorlunda?
- Inom vilket/vilka områden ser du att du kan förbättra dina prestationer?
- Vilket/vilka mål sätter du upp för det?
- Vilket stöd behöver du för att genomföra detta på bästa sätt?

*Kom ihåg! Mål behöver vara mätbara och konkreta!*

