13.00

Att möta motstånd – hur leder du så att dina kollegor vill, kan och vågar?

Utvecklingsarbete och förändring är aldrig smärtfritt. Kraven på oss som arbetar i förskolan är höga och vi ställer höga krav på oss själva. Inte konstigt att det uppstår krockar och frustration mellan kollegor. Du är en av de som ska leda utvecklings- och förändringsarbete samt stötta kollegor i utmanande situationer. Det är av största vikt att du har verktyg att möta frustration och motstånd och inte minst att du har förståelse för varför det uppstår.
Lars Gustafsson ger dig under föreläsningen flera metoder som du kan använda för att förstärka samspel och samarbete, driva utveckling och lösa problem.

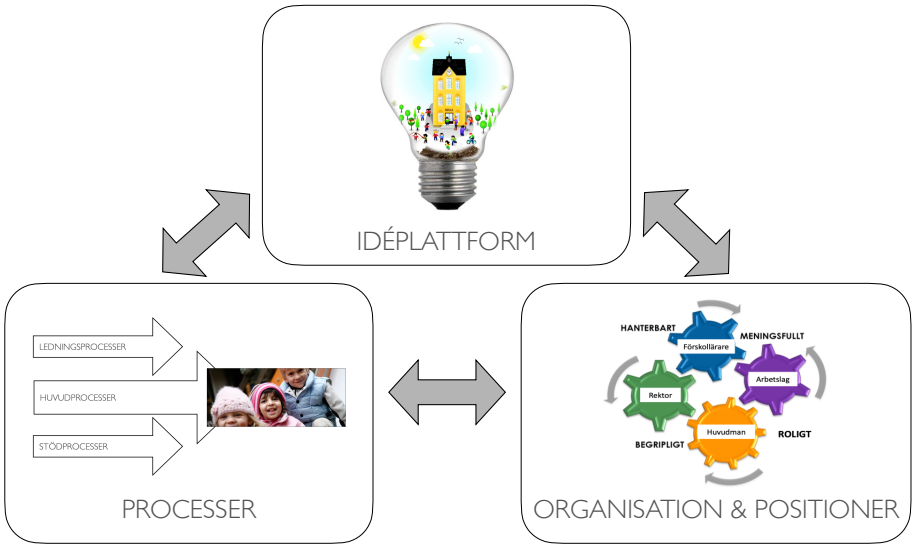
- Vi Vill-processen – leda processer utan att vara chef
- Förändringsledning – leda sig själv och sina kollegor i ständig förändring
- Kommunikation och feedback – på rätt sätt och i rätt tid
- Konflikter och utveckling – hur kommer ni vidare?

LÄRAR FORTBILDNING AB

LÄRAR FORTBILDNING AB

Barnet och uppdraget

LÄRAR FORTBILDNING AB



Du styr på det ni ska uppnå - syftet - målen

LÄRAR FORTBILDNING AB

2.1 NORMER OCH VÄRDEN

Mål

Förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla

- öppenhet, respekt, solidaritet och ansvarstagande,
- förmåga att ta hänsyn till och leva sig in i andra människors situation samt vilja att hjälpa andra,
- förmåga att upptäcka, reflektera över och ta ställning till etiska dilemman och livsfrågor i vardagen,
- respekt och förståelse för alla människors lika värde och de mänskliga rättigheterna, och
- ett växande ansvar och intresse för hållbar utveckling och att aktivt delta i samhället.

2.2 OMSORG, UTVECKLING OCH LÄRANDE

Mål

Förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla

- sin identitet och känna trygghet i den samt medvetenhet om rätten till sin kroppsliga och personliga integritet,
- självständighet och tillit till sin egen förmåga,
- nyfikenhet, kreativitet och lust att leka och lära,
- förmåga att fungera enskilt och i grupp, samarbeta, hantera konflikter och förstå rättigheter och skyldigheter samt att ta ansvar för gemensamma regler,
- förmåga att lyssna på och reflektera över andras uppfattningar samt att reflektera och ge uttryck för egna uppfattningar,
- fantasi och föreställningsförmåga,
- motorik, koordinationsförmåga och kroppsuppfattning samt förståelse för hur viktigt det är att ta hand om sin hälsa och sitt välbefinnande,
- förmåga att använda och förstå begrepp, se samband och upptäcka nya sätt att förstå sin omvärld,
- förmåga att skapa samt förmåga att uttrycka och kommunicera upplevelser, tankar och erfarenheter i olika uttrycksformer som bild, form, drama, rörelse, sång, musik och dans,
- intresse för berättelser, bilder och texter i olika medier, såväl digitala som andra, samt sin förmåga att använda sig av, tolka, ifrågasätta och samtala om dessa,
- ett nyanserat talspråk och ordförråd samt förmåga att leka med ord, berätta, uttrycka tankar, ställa frågor, argumentera och kommunicera med andra i olika sammanhang och med skilda syften,

- intresse för skriftspråk samt förståelse för symboler och hur de används för att förmedla budskap,
- sin kulturella identitet samt kunskap om och intresse för olika kulturer och förståelse för värdet av att leva i ett samhälle präglat av mångfald samt intresse för det lokala kulturlivet,
- både det svenska språket och det egna nationella minoritetsspråket, om barnet tillhör en nationell minoritet,
- både det svenska språket och sitt modersmål, om barnet har ett annat modersmål än svenska,
- svenskt teckenspråk, om barnet har hörselnedsättning, är dövt eller av andra skäl har behov av teckenspråk,
- förmåga att använda matematik för att undersöka, reflektera över och pröva olika lösningar av egna och andras problemställningar,
- förståelse för rum, tid och form, och grundläggande egenskaper hos mängder, mönster, antal, ordning, tal, mätning och förändring, samt att resonera matematiskt om detta,
- förmåga att urskilja, uttrycka, undersöka och använda matematiska begrepp och samband mellan begrepp,
- förståelse för samband i naturen och för naturens olika kretslopp samt för hur människor, natur och samhälle påverkar varandra,
- förståelse för hur människors olika val i vardagen kan bidra till en hållbar utveckling,
- förståelse för naturvetenskap, kunskaper om växter och djur samt enkla kemiska processer och fysikaliska fenomen,
- förmåga att utforska, beskriva med olika uttrycksformer, ställa frågor om och samtala om naturvetenskap och teknik,
- förmåga att upptäcka och utforska teknik i vardagen, och
- förmåga att bygga, skapa och konstruera med hjälp av olika tekniker, material och redskap.

2.3 BARNS DELAKTIGHET OCH INFLYTANDE

Mål

Förskolan ska ge varje barn förutsättningar att utveckla

- intresse för och förmåga att uttrycka tankar och åsikter så att de kan påverka sin situation,
- förmåga att ta ansvar för sina egna handlingar och för miljön i förskolan, och
- förståelse för demokratiska principer och förmåga att samarbeta och fatta beslut i enlighet med dem.

Du leder med HUR:et

LÄRAR FORTBILDNING AB

HUR - VERKTYGSLÅDA FÖR LEDARE

MÅL - PLANERING - UPPFÖLJNING - PRIORITERING

LÄRAR FORTBILDNING AB

MÅL

S	M	A	R	T
Specifik	Mätbart	Accepterat	Realistiskt	Tidsatt
Avgränsat	**Uppföljningsbart**	**Kommunicerat**	**Möjligt att nå**	**Tidsbegränsat**
Använd ord som öka, minska, utveckla etc.	Bestäm relevant mått och enhet: tid, pengar, procent etc.	Alla parter måste vara överens och Informerade, särskilt de som ska uppnå målet.	Målet måste gå att nå, vara relevant och det måste finnas resurser att göra det.	Sätt en dödslinje, ett datum när målet ska vara uppfyllt. Alla parter måste vara överens om dödslinjen.
SPÄNNANDE	MENINGSFULLT	ANNORLUNDA	ROLIGT	TUFFT

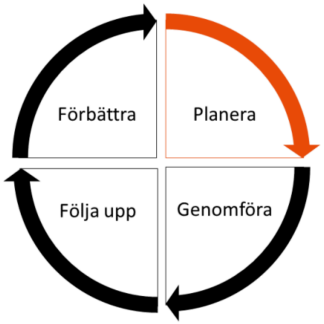
LÄRAR FORTBILDNING AB

PLANERING

Målfokus
Syfte: Vad vill vi uppnå?
Mål: Vilka konkreta mål ska uppnås?
Mått: Hur ska vi mäta måluppfyllelse?

Utvärdering
Vad ska utvärderas?
Hur ska utvärderingen ske?

Aktivitetsplan
Aktiviteter: Vad ska göras, av vem och när?
Resurser: Tid, kompetens, mötesforum, material etc



LÄRAR FORTBILDNING AB

UPPFÖLJNING

Upplevd kvalitet

Faktisk kvalitet

Ändamålsenlig kvalitet

.....

Nödvändig kvalitet

Förväntad kvalitet

Attraktiv kvalitet

LÄRAR FORTBILDNING AB

PRIORITERING

- Ta bort
- Parkera
- Förminska
- Delegera

"What fits your busy schedule better, exercising one hour a day or being dead 24 hours a day?"

LÄRAR FORTBILDNING AB

HUR - VERKTYGSLÅDA FÖR LEDARE

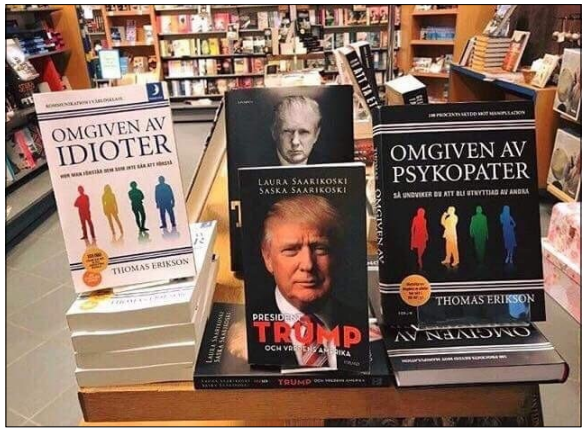
MÅL - PLANERING - UPPFÖLJNING - PRIORITERING

LÄRAR FORTBILDNING AB

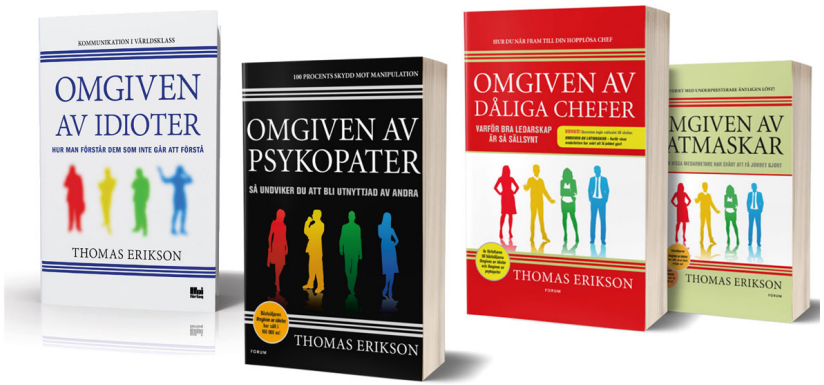
”Ledarskap är att kommunicera människors värde och potential så tydligt att de ser det i sig själv.”

(Stephen R Covey)

LÄRAR FORTBILDNING AB



LÄRAR FORTBILDNING AB



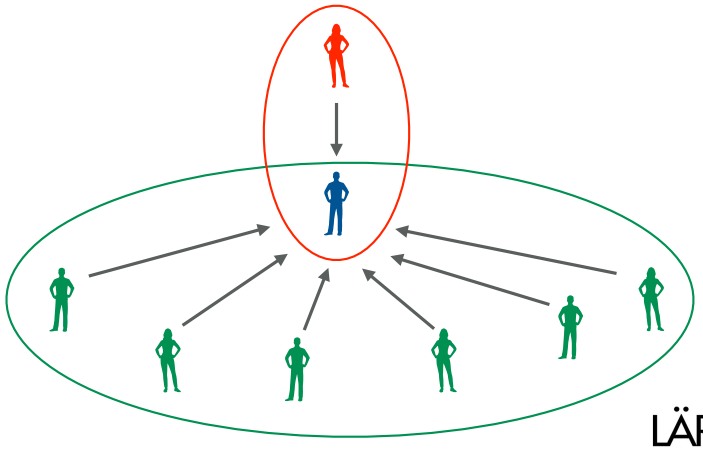
LÄRAR FORTBILDNING AB

13 BETEENDEN SOM BYGGER TILLIT OCH FÖRTROENDE

1. Tala klarspråk
2. Visa respekt
3. Skapa transparens
4. Korrigera misstag
5. Var lojal
6. Leverera resultat
7. Förbättra kontinuerligt
8. Konfrontera verkligheten
9. Tydliggör förväntningar
10. Ta och kräv ansvar
11. Lyssna först
12. Håll löften
13. Ge förtroenden

LÄRAR FORTBILDNING AB

VAR LOJAL MOT DEN SOM INTE ÄR NÄRVARANDE



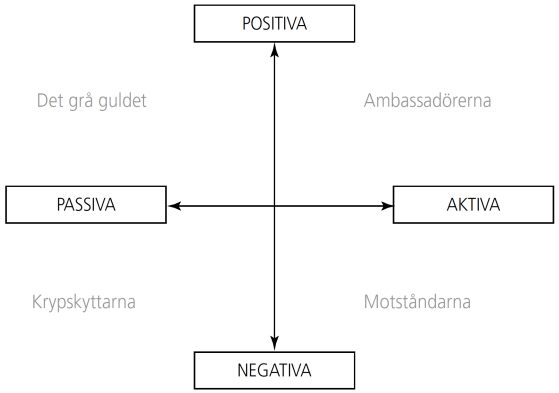
LÄRAR FORTBILDNING AB

HUR - VERKTYGSLÅDA FÖR LEDARE

MÅL - PLANERING - UPPFÖLJNING - PRIORITERING

LÄRAR FORTBILDNING AB

INTRESSENTANALYS



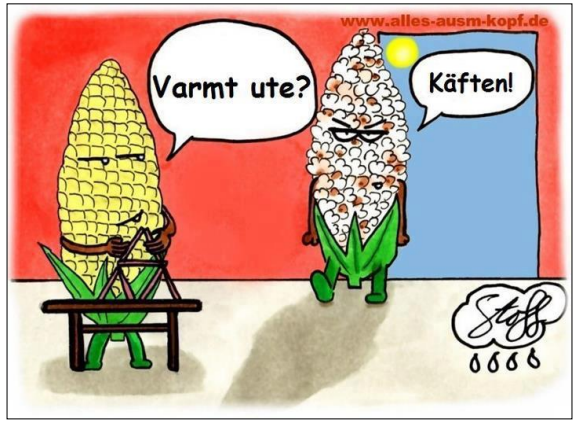
LÄRAR FORTBILDNING AB

HUR - VERKTYGSLÅDA FÖR LEDARE

MÅL - PLANERING - UPPFÖLJNING - PRIORITERING

LÄRAR FORTBILDNING AB

KOMMUNIKATION



LÄRAR FORTBILDNING AB

KOMMUNIKATION

Kommunikation kommer ifrån latinets communis, gemensam, via communicare, **göra gemensamt**.

LÄRAR FORTBILDNING AB

KOMMUNIKATION

Hinder för framgångsrik kommunikation

- för mycket information
- för komplex information
- ljudstörningar
- fysiska handikapp i tal- eller hörselorgan
- personliga filter
  - regionala traditioner
  - kulturer
  - kön
  - ålder

LÄRAR FORTBILDNING AB

KOMMUNIKATION

Tre typer av mänsklig kommunikation vid personliga möten: kroppsspråk, röstkvalitet och ord.

- till 55 % av kroppsspråk - ställning, gester och ögonkontakt
- till 38 % av röstkvalitet
- till 7 % av innehållet eller orden som används

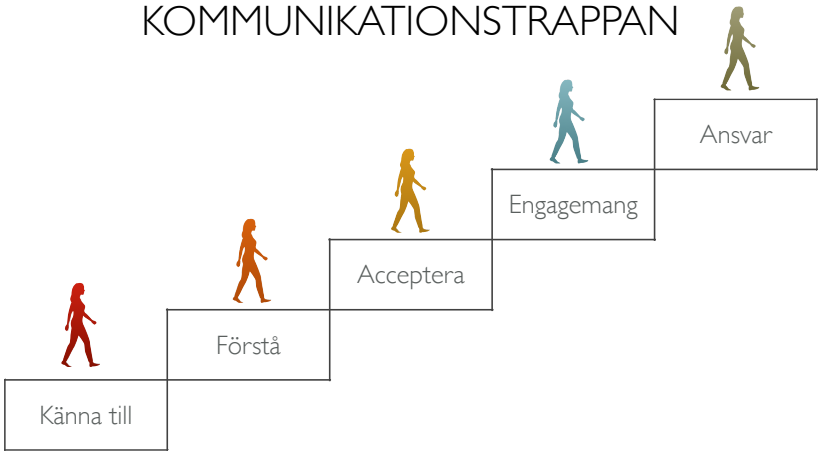
LÄRAR FORTBILDNING AB

KOMMUNICERA GENOMTÄNKT

1. Vad vill du uppnå?
2. Vilket är ditt huvudbudskap?
3. Vem ska ta emot ditt budskap?
4. Hur ska du nå fram?
5. Hur vet du att du har nått fram?

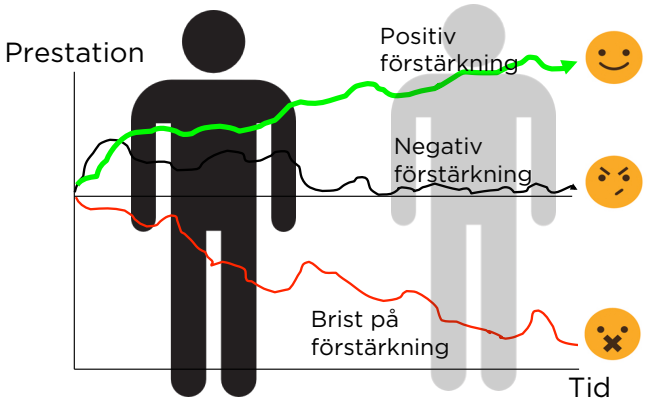
LÄRAR FORTBILDNING AB

KOMMUNIKATIONSTRAPPAN



LÄRAR FORTBILDNING AB

FEEDBACK



LÄRAR FORTBILDNING AB

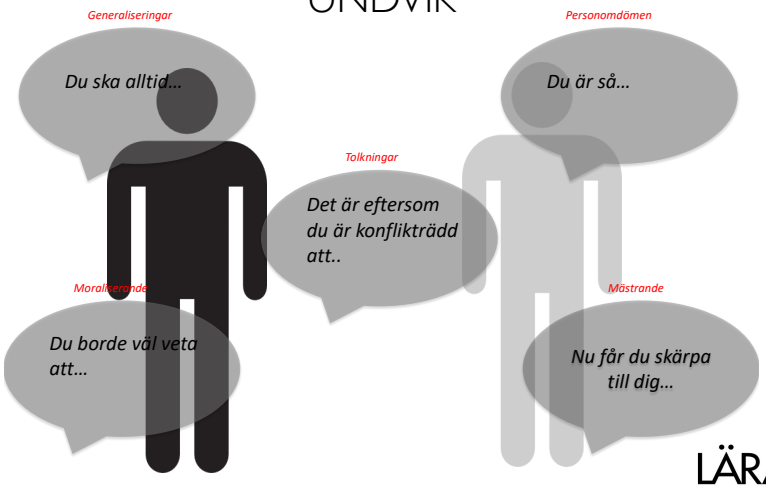
BRA POSITIV FEEDBACK

Innehåller information om:

- Beteende - vad personen gör
- Effekten av beteende - varför är det bra

LÄRAR FORTBILDNING AB

UNDVIK



LÄRAR FORTBILDNING AB

FEEDBACK

- Prata med
- Använd jag-budskap
- Var konkret
- Var aktuell

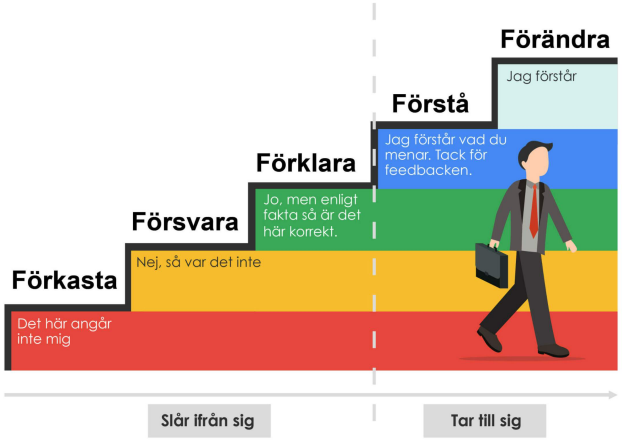
LÄRAR FORTBILDNING AB

JAG - BUDSKAP

Beteende	Upplevelse	Konsekvenser	Behov
Beskriv det specifika beteendet/ händelsen dvs vad du observerat Ge gärna exempel När jag ser/ hör att du ...	Beskriv hur du upplever situationen och uttryck gärna vad du känner Så upplever jag ...	Uttryck de synliga konsekvenserna för dig och/eller din grupp Konsekvensen blir att ...	Uttryck dina behov/din önskan konkret Jag vill att du ...

LÄRAR FORTBILDNING AB

FEEDBACKTRAPPAN



LÄRAR FORTBILDNING AB

Ledarskap är enkelt – du behöver bara prata om det som är svårast att prata om

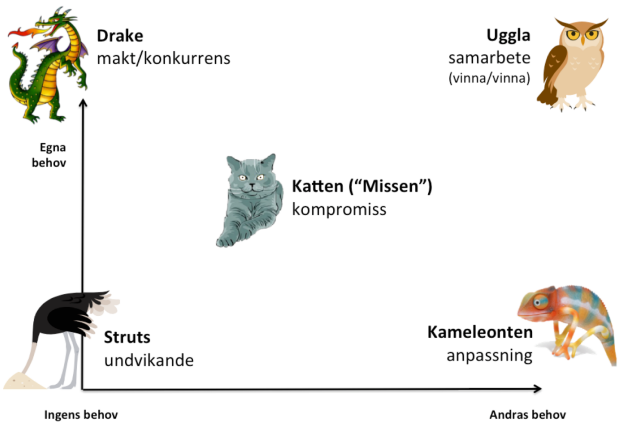
LÄRAR FORTBILDNING AB

KÄLLOR TILL KONFLIKTER

- Otydliga mål
- Otydliga roller
- Kommunikationsproblem
- Knappa resurser/ neddragningar
- Omorganisation/ sammanslagning
- Olika syn på vad och hur saker ska genomföras
- Olika värderingar
- Stress

LÄRAR FORTBILDNING AB

KONFLIKTSTILAR



Källa: Thomas-Kilman Conflict Mode Instrument

LÄRAR FORTBILDNING AB

FÖRÄNDRINGSLÄRA

LÄRAR FORTBILDNING AB

Lärande
en bestående förändring
av vårt sätt att tänka eller göra

LÄRAR FORTBILDNING AB

Hjärnan avskyr obehag

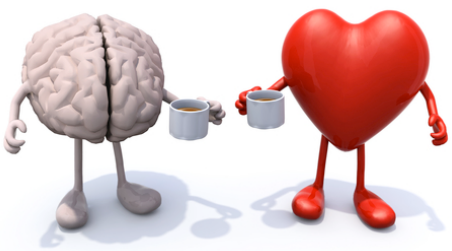
Amygdala ser till att vi undviker det som är jobbigt och obekant såsom exempelvis förändringar och nya idéer. samt människor som vi inte förstår oss på.

LÄRAR FORTBILDNING AB

Hjärnan tycker om snabba belöningar

Striatum (hjärnans belöningsstruktur) styr oss mot sånt som är kul, lätt och snabbt.

Nedvärderar betydelsen av att arbeta t.ex mot långsiktiga mål.



LÄRAR FORTBILDNING AB

Hjärnans frontallob skiljer oss från djuren

Frontalloben reglerar primitiva belönings- och obehagsstrukturer . Styr med viljestyrka och mod mot de mål vi har satt upp.

LÄRAR FORTBILDNING AB

NÖJDHET

Anpassning. Allt känns rätt bra som det är. Ingen önskan om förändring. Avspänd behärskning av situationen. Realism. Ringa självviaktta-gelse. Upplevelse av att vara vanlig, som vem som helst. Och att det rullar på.

INSPIRATION

Skapande förändring. Känsla av att vara i utveckling. Aha-upplevelser. Känslorna obundna. Öppen, intensiv kontakt med nuet. Känslor av gemenskap. Starkt självförtroende. Energi. Klarhet. Radikala idéer. Vilja att påverka.

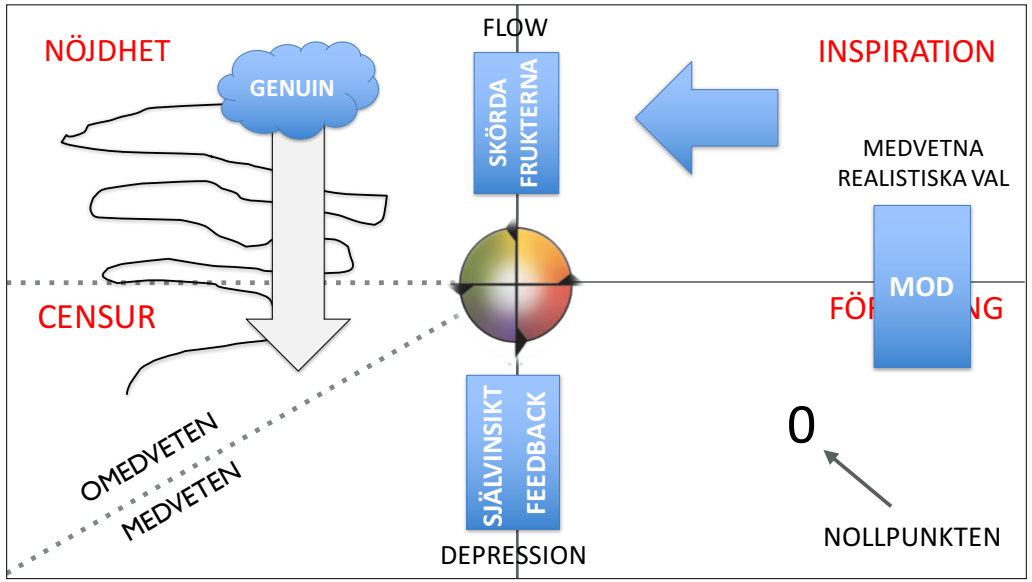
®

CENSUR

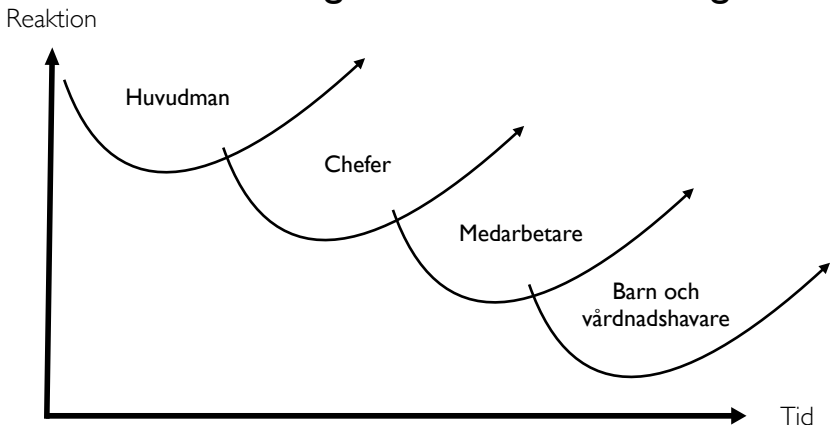
Pseudoanpassning. Ansträngd självbehärskning för att upprätthålla ett mönster som känns ihåligt eller för att genomföra en uppgift som känns tveksam. Inga klara känslor. Nuet är ansträngande, tomt och mekaniskt. Irritation. Upptagen av andras bild av mig, av att hålla masken och spela spelet.

FÖRVIRRING

Missanpassning. Något är eller känns fel, men jag vet inte om det är mig eller andra det är fel på. Självupptagenhet. Tillbakahållna känslor av rädsla, ilska eller ledsenhet. Mindervärdeskänslor. Dålig kontakt med andra. Tvivel, osäkerhet om vad som är rätt och/eller vad jag vill.



Alla reagerar men inte samtidigt



LÄRAR FORTBILDNING AB

VAR BEFINNER SIG JAGET, LAGET OCH FÖRSKOLAN?

$$\text{Välbefinnande} = \frac{\text{Tid i Nöjdhet och Inspiration}}{\text{Tid i Censur och Förvirring}}$$

LÄRAR FORTBILDNING AB

ATT LEDA I FÖRÄNDRING

Medarbetare i Censur:

- Ställ frågor
- Ge stöd
- Öka medvetenheten

Ledarens roll är instruerande och förklarande, var tydlig med krav och regler.

För att stödja övergång från Censur till Förvirring:

Varför sker det här?

LÄRAR FORTBILDNING AB

HA FÖRTRÖSTAN …

Medarbetare i Förvirring:

- Fokusera på framtiden
- Strukturerade arbetsuppgifter.
- Medarbetare i förvirring behöver uppmuntran och bekräftelse på att de är på rätt väg.

För att stödja övergången till Inspiration samla dina medarbetare i arbetet mot framtida mål och visioner.

LÄRAR FORTBILDNING AB

… FÖR SNART LYFTER VI

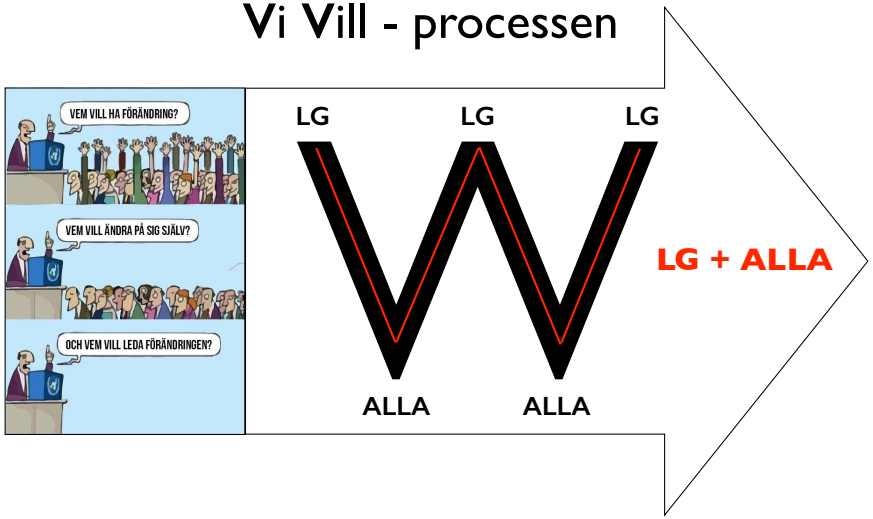
Medarbetare i Inspiration:

Deltagande: *Jag ser ditt arbete och det är väl utfört!*

Deltagande utvecklas till Delegerande – utvecklar och skapar förflyttning till Nöjdhet!

LÄRAR FORTBILDNING AB

Vi Vill - processen



Människor …

… **arbetar hårt** för det de tror på

… **anstränger sig** när de känner att de betyder något

… **presterar mer** när de vet vad som förväntas av dem

… **motiveras** av att förstå på vilket sätt de bidrar till verksamhetens mål

… **överträffar sig själva** när det finns en utmaning

… **växer** när de involveras i processen

LÄRAR FORTBILDNING AB

FRAMGÅNGSFAKTORER

1. Kunskap
2. Uthållighet
3. Rätt inställning

100 %

LÄRAR FORTBILDNING AB

HÅLL I

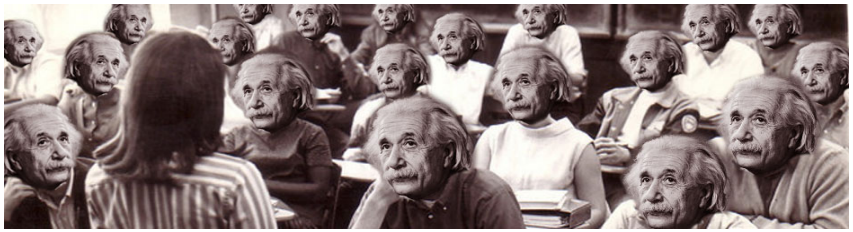
HÅLL UT

HÅLL IHOP

LÄRAR FORTBILDNING AB

Byta ett ord eller två gjorde det lätt att gå.
Alla människors möte borde vara så.

(Hjalmar Gullberg)



LÄRAR FORTBILDNING AB