



Lederdag den 29. oktober: Fællesskab, åbenhed og lederskab i praksis

En dag med inspiration, dialog og
ledelsesudvikling

Fællesskabets betydning og dynamik i organisationer-

Hvordan samarbejde fremmer trivsel og udvikling i teams

Dagens agenda

- Velkomst og rammesætning for dagen
- Forandringsledelse og det personlige lederskab
- Praksisfortællinger og fælles refleksioner
- Udveksling og dialog i ledergruppen
- Afrunding og afslutning

Om at styrke fællesskabet, for i fællesskabet ligger både styrken til at dele og modtage, og forpligtelsen til at melde sig på banen.	
Aktivitet	
Morgenmad	
Velkomst og rammesætning v. Jonna, Rikke og Louise	
B.l.a. Om at holde fokus på jeres lederfællesskab og glæmme medarbejderne for en stund.	
Oplæg om forandringsledelse og det personlige lederskab i tilblivelsen af stærke fællesskaber. Hvad kræver det af åbenhed og autenticitet. Oplægget er bygget på psykologiske teorier om forandringsledelse, det personlige lederskab og styrkelse af fællesskabet.	
Pause	
Jonnas fortælling: Åbenhed og gennemsigtighed som vej til fællesskab. Karen Marie interviewer Jonna, mens deltagerne lytter.	
Fælles refleksion, faciliteret af Karen Marie	
Bio break	
Interaktivt oplæg: Lederen og fællesskabet. V. Karen Marie	
Om Marthas Hansens genordigheder, lykketimer og læring om lederfællesskabet.	
Frokost	
Interview af Anette, Maja og Britt v. Karen Marie. Hvad fik I øje på fra de gode dage i starten af oktober, som der skal værnes om?	
Arbejde på kryds og tværs i ledergruppen – styrkelse af dialog, nysgerrighed og åbenhed	
Koffeepause	
Opsamlende på dialogen på kryds og tværs	
Ny dialog på kryds og tværs: Hvad tager vi med fra i dag og hvordan hjælper vi hinanden frem til jul ?	
Afrunding og tak for i dag	



Velkomst og rammesætning for dagen

Jonna

Louise

Rikke



Fokus på
lederfællesskabet –
midlertidigt uden
medarbejdere

Midertidigt fokus på ledere

Fokus er midlertidigt rettet
mod lederfællesskabet uden
medarbejdere for at skabe
rum for udvikling.

Forbedret dialog og fordybelse

Fraværet af medarbejdere
muliggør dyb dialog og
refleksion blandt lederne.

Udvikling af lederfællesskab

Dette fokus styrker
samarbejdet og udviklingen

Fællesskab og samarbejde kontra faglighed

Faglige kompetencer

Faglige kompetencer udgør de individuelle tekniske og specialiserede færdigheder i organisationen.

Socialt fællesskab

Socialt fællesskab fremmer samarbejde og styrker relationer mellem kolleger i organisationen.

Brobygning mellem fagligheder

Samarbejde bygger bro mellem forskellige fagligheder og skaber en samlet stærk organisation.

Man er ansat til TO ting:
Faglighed og samarbejde



Forandringsledelse og det personlige og kollektive lederskab

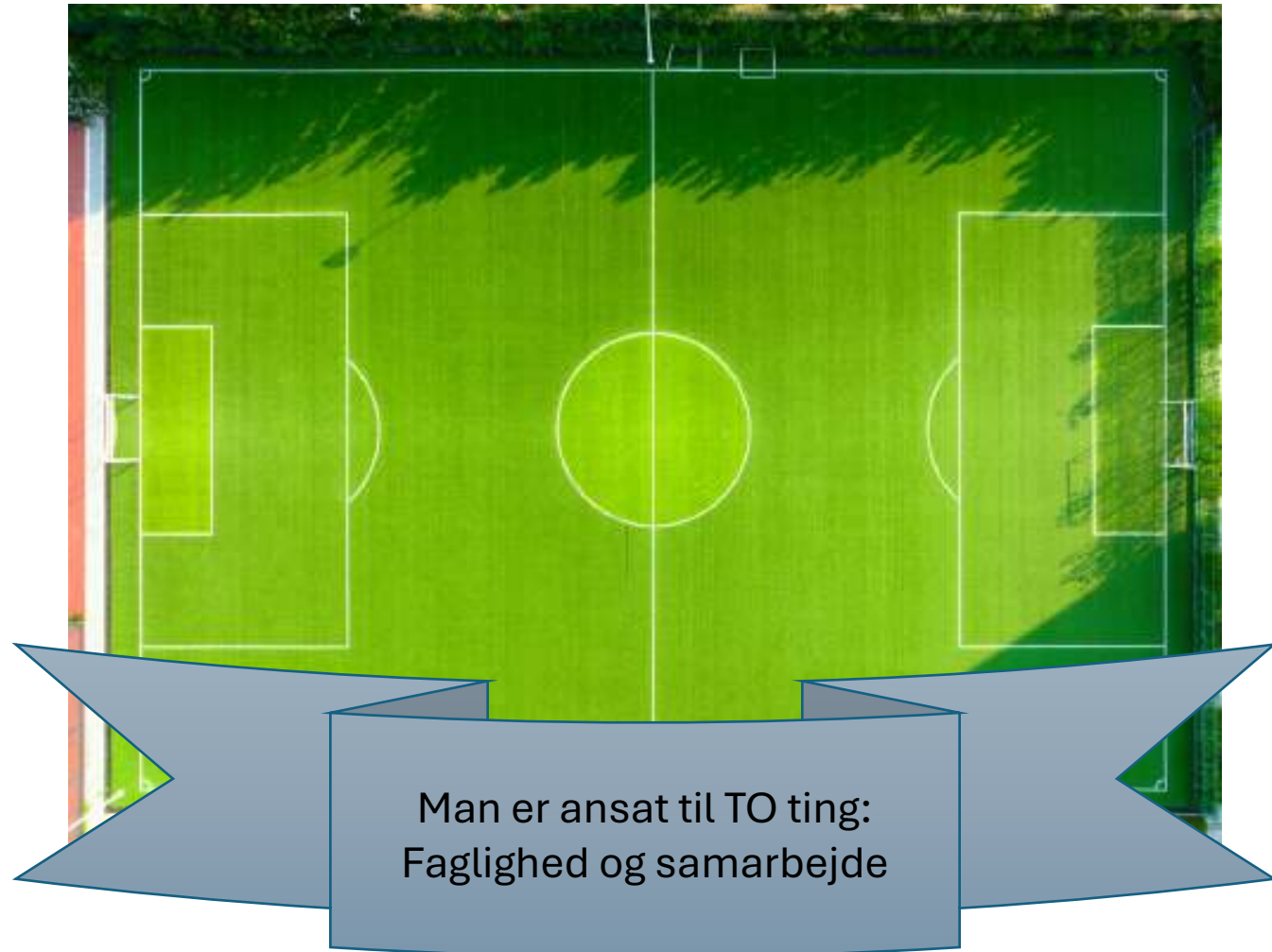
Lad os udforske hvad det betyder for et lederteam – og hvad et stærkt lederteam betyder for evnen til at lede forandringer og for det personlige og kollektive lederskab



Afrikansk ordsprog

“If you want to go fast, go alone. If you want to go far, go together.”

“I et lederteam ligger både styrken til at dele og modtage – og forpligtelsen til at melde sig på banen.”





Fra det personlige lederskab til det kollektive lederskab

Forandring starter med bevidsthed – om sig selv, sin rolle, sine mønstre.

Det personlige lederskab kræver **selvrefleksion, autenticitet og mod.**

Kollektivt lederskab kræver tillid, generøsitet og ansvarlighed.

Tillid – fordi vi må turde læne os ind i hinanden og give plads til forskellighed.

Generøsitet – fordi fællesskabet vokser, når vi deler viden, magt og anerkendelse.

Ansvarlighed – fordi vi alle er medskabere af kulturen og må tage del i både glæder og bøvler.

Åbenhed og autenticitet som grundsten

Grundlæggende værdier i lederskab

Åbenhed og autenticitet er fundamentale værdier, der danner basis for effektivt lederskab.

Fordi det er i åbenheden og autenticiteten vi kan ”nå” hinanden og få reel kontakt. Det er først, når der er reel kontakt, at tillid kan opstå.

Skabelse af tillid

Sker i en vekselvirkning mellem ledere og situationer. Gennem erfaringer med de andre opbygges tilliden og samarbejdet styrkes.

Generøsitet

Sker, når jeg erfarer at både jeg og mine teamkolleger kan give og modtage af hinanden – og regne med hinanden.

Åbenhed og autenticitet fremmer ægte relationer, som øger generøsitet og tillid. Det fremmer samarbejde og fællesskab og muliggør at teamet vokser sig stærkt.



Fra tilskuerpladserne og ned på banen



Fællesskabets psykologi og sociale kapital

Ned fra tilskuerpladsen og ind på banen.
SOM ET HOLD.



Provokerende budskaber?

1. Læg egoet til side – og skab plads til fællesskabet.

Tillid er ikke noget, man venter på. Det er noget, man skaber – sammen.
Man skal ikke kunne lide alle, man skal kunne med alle.
Slip kontrollen – og skab nærvær.

2. Gør dig nysgerrig – før du gør dig klog.

Den virkelighed, vi oplever, skabes gennem den tænkning, der er til stede.
Forandringer skabes ved at påvirke tænkningen.
Tolkninger skaber virkelighed – så vær nysgerrig, før du konkluderer.

3. Stå i usikkerheden – uden at miste retning.

Ingen udvikling uden midlertidige tilstande af ubehag.
Reaktioner er okay – men kom professionelt retur.
Bliv i bøvlet. Her opstår læringen.

4. Tag medskaberrollen alvorligt.

Du er ansat til to ting: faglighed og samarbejde.
Du medskaber selv den virkelighed, du oplever.
Der findes ingen tilskuere i et lederteam – kun medspillere på banen.

5. Tal tydeligt – og tag ansvar for dine spor.

Uden tydelige fælles kridtstreger laver mennesker deres egne.
Dialog = 1) at lytte for at forstå + 2) at insistere på at blive forstået.
Klæd andre på til at forstå din adfærd.

6. Led indefra – med mod, balance og bevidsthed.

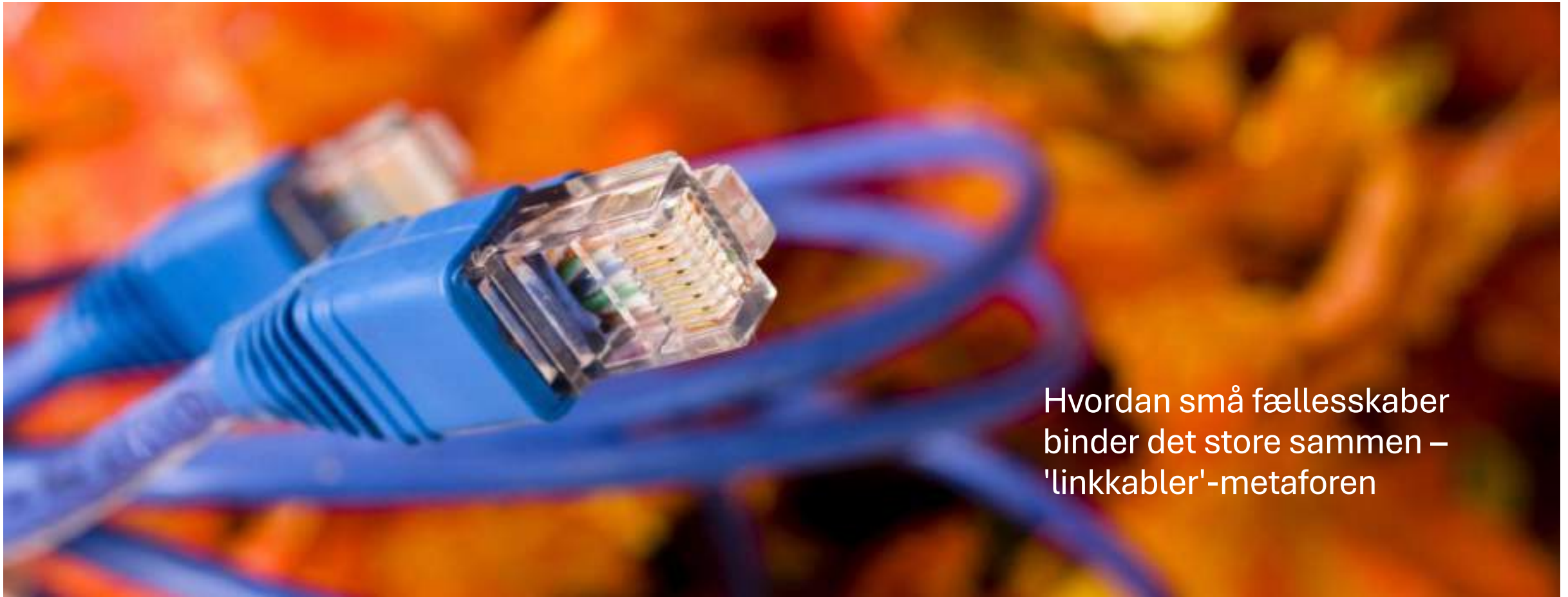
Udvikling kommer indefra og ud – den kan ikke presses udefra.
Leder, find balancen mellem at appellere og at insistere.
Stemning og energi skabes af ledere og medarbejdere – ikke af vilkår.

Forandringsledelse og personligt og kollektivt lederskab

Forandringslederskab

– tre niveauer

Niveau	Karakteristik	Lederskabet handler om...
Niveau 1 – Reaktivt lederskab	Du reagerer på forandringer når de kommer. Du er styret af “hvad sker der lige nu?”, af bekymringer, modstand, forsvar. Mindsettet er “det går nok over” eller “jeg må bare overleve”.	At blive bevidst om egne reaktioner, erkende at man er i overlevelsesmodus, og begynde at stille spørgsmålet: “Hvad er min rolle her?”
Niveau 2 – Bevidst lederskab	Du begynder at tage ansvar for forandringen aktivt – du har reflekteret over mindset, kultur, proces. Du er ikke længere blot ‘offer’ eller ‘følger’, men ‘leder’ i forhold til forandringen.	At arbejde bevidst med: mit mindset, mit personlige lederskab (hvad bringer jeg ind?), min rolle som rollemodel, og hvordan jeg bidrager til kulturen for forandring.
Niveau 3 – Medskabende lederskab	Du og dit team/organisation skaber aktivt forandring sammen – kulturen er forankret, mindset og proces flyder, I er medskabere og transformationen er en del af ‘hvordan vi er’. Der er ejerskab, engagement, kollektiv handling.	At mobilisere fællesskabet, give medansvar, bygge strukturer og proces på samarbejde – at forankre forandringen som noget, der fortsætter af sig selv.



Hvordan små fællesskaber
binder det store sammen –
'linkkabler'-metaforen

Små fællesskabers rolle

Små fællesskaber fungerer som vigtige forbindelser, der binder organisationens forskellige dele effektivt sammen.

Kommunikationsbroer

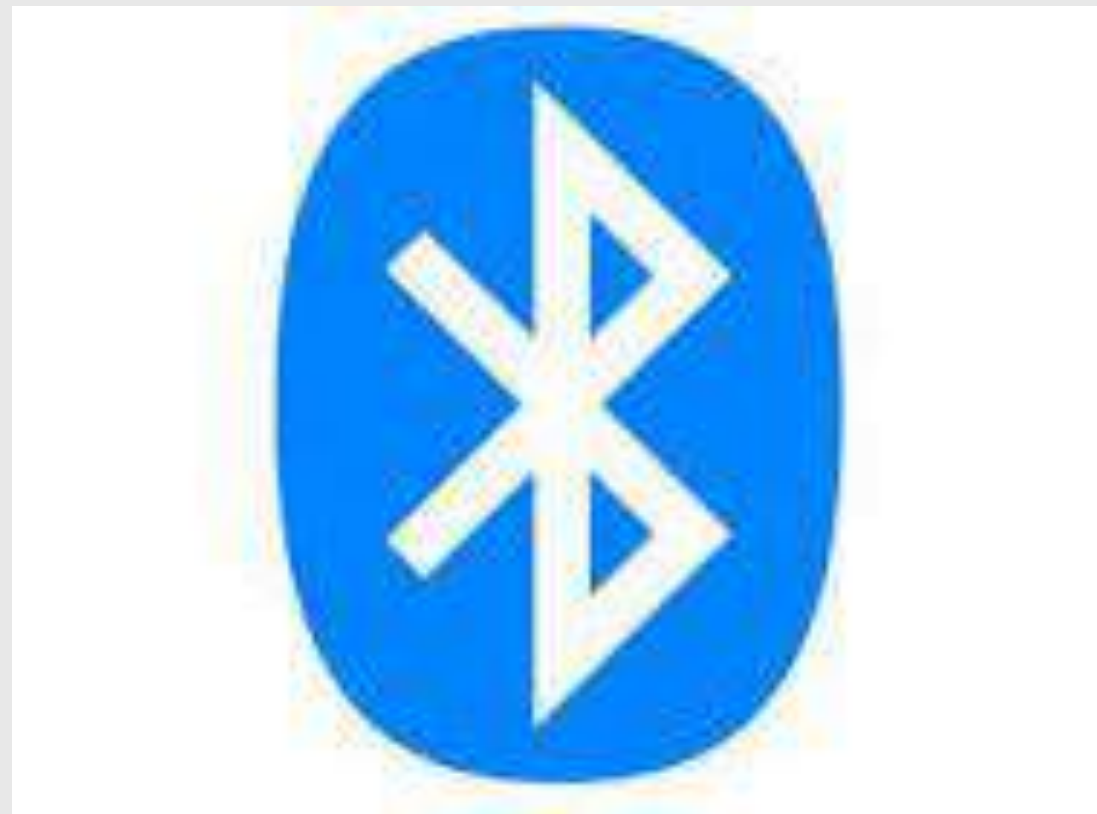
Disse fællesskaber sikrer god kommunikation og fremmer samarbejde på tværs af teams og afdelinger.

Kunne man supplere link kablerne fra de små fællesskaber?

Lad os connecte –

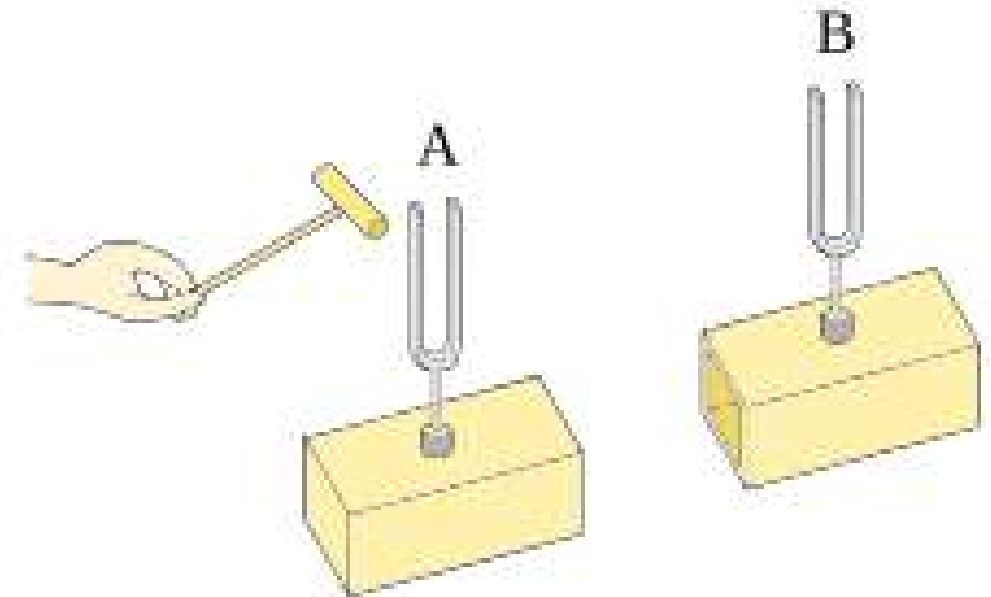
“you will have to find the points
of connections between people”

Eanasul Fateh, professor Tavistock Institute



Robuste fællesskaber bygger på:

- Ressonans
- Åbenhed og nysgerrighed
- Anerkendelse og forskellighed
- Evnen til at blive i det svære
 - Bliv i bøvlet!(ikke flygte til tilskuerpladsen)



Definition af Psykologisk Tryghed

- *Psykologisk tryghed defineres som den **fælles opfattelse af, at det er trygt at tage interpersonelle risici i et team,** fx ved at stille spørgsmål, indrømme fejl eller foreslå nye idéer – uden frygt for ydmygelse eller straf.*



4. Vigtige pointer:

- **Psykologisk tryghed er ikke det samme som komfort eller konsensus**
- **Tryghed er forudsætning for organisatorisk læring og innovation**
- **Tryghed varierer mere mellem teams end mellem organisationer**
- **Psykologisk tryghed opbygges langsomt – men kan ødelægges hurtigt**



Hvad definerer en gruppe, og hvad definerer et team?

Definition af en gruppe

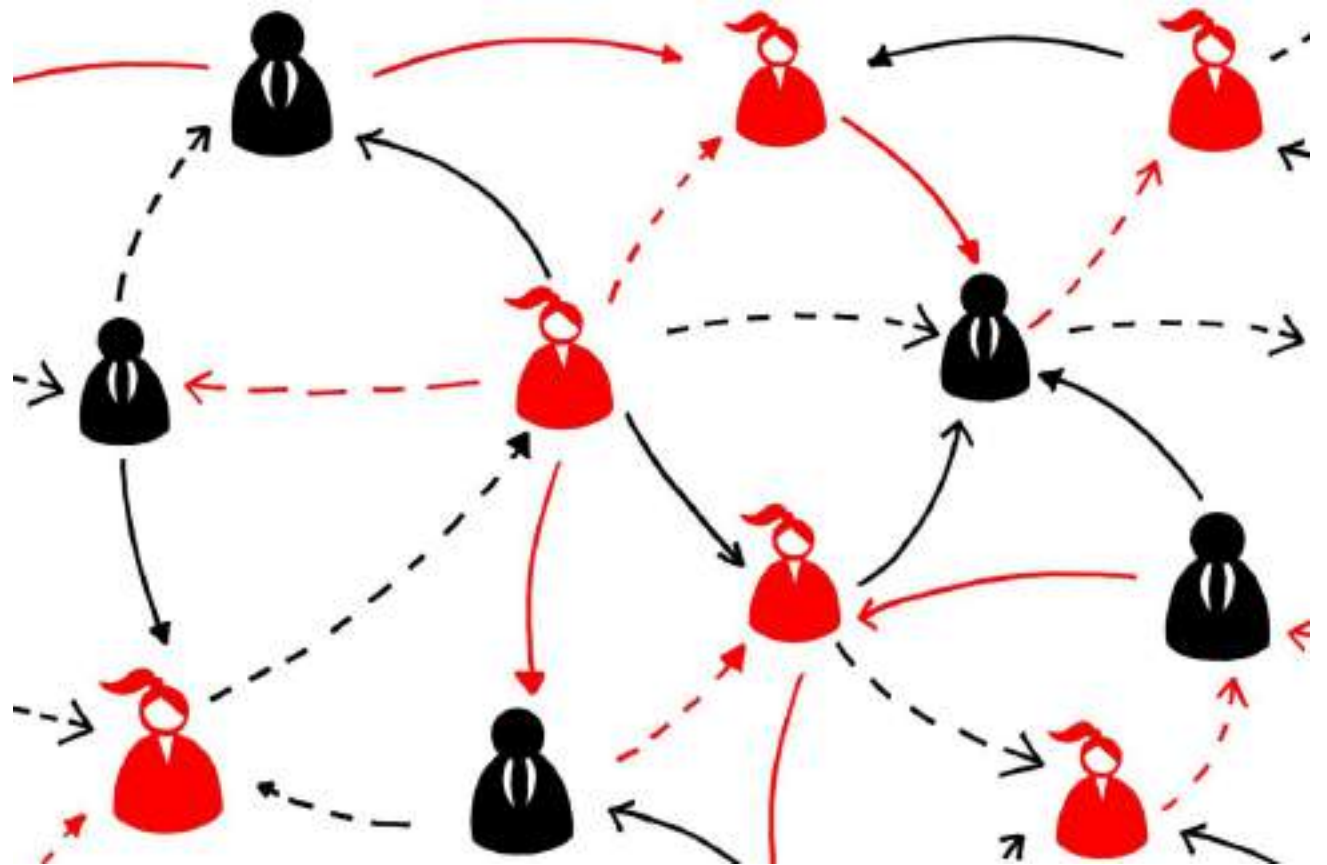
En gruppe er personer med fælles interesser, men uden nødvendigvis at arbejde mod et fælles mål.

Definition af et team

Et team arbejder sammen med **fælles mål og høj koordinering** for at opnå resultater.

Effekt på samarbejds mønstre

Forskellen mellem gruppe og team påvirker samarbejdets dynamik og de opnåede resultater positivt eller negativt.



Fællesskabets psykologi og sociale kapital

Ned fra tilskuerpladsen og ind på banen.

SOM ET HOLD.



- **Du er ansat til to ting: faglighed og samarbejde.**
→ *Fordi et team ikke er summen af individer, men summen af relationer. Fagligheden er forudsætningen – samarbejdet er limen.*
- **Ingen tilskuere i egen virkelighed – kom på banen.**
→ *Et team kræver deltagelse, ikke observatører. At være et team betyder at tage aktivt del i opgaven og fællesskabet.*
- **Tillid er ikke noget, man venter på – det er noget, man skaber sammen.**
→ *Et team eksisterer kun, når der er tillid i bevægelse – gensidig, aktiv og kontinuerlig.*
- **Man skal ikke kunne lide alle – man skal kunne med alle.**
→ *Et modent team bygger ikke på sympati, men på professionalitet, respekt og fælles mål.*
- **Uden tydelige fælles kridtstreger laver mennesker deres egne.**
→ *Et team defineres af fælles retning og klare rammer. Uden fælles “banekridtning” forsvinder sammenhængskraften.*
- **2 + 2 kan godt blive til 5.**
→ *Et ægte team skaber synergi – noget, ingen af dem kunne have skabt alene.*

Når aftaler brydes – forskellen på grupper og teams



Teams og ansvarlighed

Teams bygger på gensidige aftaler og høj ansvarlighed blandt medlemmerne for at nå fælles mål.



Grupper og uafhængighed

Grupper kan arbejde mere uafhængigt uden nødvendigvis at være afhængige af gensidige aftaler eller ansvar.



Ledelsesudfordringer ved brud

Når aftaler brydes, opstår udfordringer, som kræver ledelsesindsats for at genoprette samarbejdet og ansvarligheden.

Praksisfortællinger og fælles
refleksioner

Jonnas fortælling om åbenhed og generøsitet

Personlige erfaringer

Jonna fortæller om konkrete situationer, hvor åbenhed styrkede tilliden i hendes lederskab.

Åbenhed i lederskab

Åbenhed skaber gennemsigtighed og styrker samarbejde og relationer i teams.

Generøsitet i relationer

Generøsitet fremmer tillid og varige relationer gennem støtte og omsorg.





Fælles refleksion

Hvad gjorde særligt indtryk på dig i Jonnas fortælling om åbenhed og generøsitet?
Hvad fik du øje på i dit eget lederskab, mens du lyttede?
Hvad blev du bekræftet i – og hvad blev du udfordret af?
Hvad genkender du fra din egen virkelighed?
Hvad blev du nysgerrig på at undersøge sammen med dine lederkolleger?
Hvis du skulle sætte én sætning på, hvad der kendetegner et stærkt lederfællesskab, hvad ville du sige?

Martha Hansens erfaringer med lederfællesskabet

Der var engang en leder som hed Marthe Hansen.....



- *Hvornår har du sidst mærket, at en forandring omkring dig gjorde dig mere alene – og hvordan håndterede du det?*

- *Hvordan tror I, Martha har det lige her?
Hvad er det for en form for modstand, hun møder – og hvad gør
den ved hende som leder?*
- *Kan I hjælpe Martha?*

Prøv lige at overvej

Hvad er det, der gør, at trio'en ikke træder med her?

Hvad sker der i samarbejdet, når en leder står alene med det, der skal være fælles?

Hvad er det for en adfærd, I ser i ledergruppen her?

Hvad gør, at Martha ikke får lov til at dele sin tvivl og søge læring?

Hvad kunne de andre ledere have gjort anderledes for at styrke fællesskabet?”

Hvad sker der, når en leder står alene med forandringens ubehag?

Hvornår har du selv prøvet, at en forandring føltes tung, fordi du ikke blev støttet af fællesskabet?

Hvis du var en del af Marthas ledergruppe – hvad ville du ønske, du havde gjort?

Hvad fortæller hendes historie dig om, hvad der kendetegner et ægte lederfællesskab?

Udveksling og dialog i ledergruppen



Interview med Annette, Maja og Britt: Gode erfaringer fra oktober

Positive erfaringer fra oktober

Annette, Maja og Britt deler indsigt og erfaringer fra oktober, der har været værdifulde for ledergruppen.

Refleksion og inspiration

Første runde

- Hvad kendetegner en god dialog i vores ledergruppe?
- Hvad kendetegner ægte nysgerrighed?
- Hvornår – og hvordan – opstår ægte nysgerrighed?
- Hvad sker der med relationen, hvis nysgerrigheden forsvinder?

Åbenhed og fællesskab

- Del en oplevelse hvor åbenheden gjorde en forskel, f.eks. Hvor nogen delte noget som bragte jer tættere sammen. Det kan også være en situation hvor du fik hjælp og mærkede en varm hånd i ryggen.
- Hvad var det som lokkede åbenheden frem og gjorde den mulig?
- Hvad mangler når åbenheden ikke er der?
- Hvad kan oplevelsen fortælle jer om behovene i jeres lederfællesskab?

Generøsitet og tillid

- “Tal om konkrete øjeblikke, hvor nogen i ledergruppen viste generøsitet – fx ved at give tid, støtte, opbakning eller ved at give andre æren. Og tal også om de øjeblikke, hvor I mærkede, at tilliden bar jer – eller hvor den manglede.”
- **Spørgsmål til refleksion:**
- Hvordan viser generøsitet sig i vores lederfællesskab i praksis?
- Hvornår har du oplevet, at nogen viste dig tillid – og hvordan påvirkede det din måde at være leder på?
- Hvornår har du selv taget mod til at give nogen tillid – før de havde “bevist”, at de fortjente den?
- Hvad sker der i vores fællesskab, når generøsiteten forsvinder?

Nøglen til fællesskabet

- Ét ord eller sætning, der beskriver **god dialog**
- Ét, der beskriver **åbenhed i praksis**
- Ét, der beskriver **generøsitet og tillid**

Arbejdsform på kryds og tværs – styrkelse af dialog og nysgerrighed



Fremme af dialog

Arbejdsformer skaber rum for åben dialog blandt ledergruppen og styrker gensidig forståelse.



Styrkelse af nysgerrighed

Metoderne opmuntrer til nysgerrighed og aktiv udforskning af forskellige perspektiver inden for gruppen.



Skabe dynamik i gruppen

Tværgående arbejdsformer øger gruppens dynamik og fremmer kreativitet i ledergruppen.



Opsamling og ny dialog: Hvad tager vi med, og hvordan hjælper vi hinanden?

Dagens læring

Deltagerne reflekterer over dagens vigtigste læringspunkter og erfaringer samlet gennem sessionen.

Ny dialog

Deltagerne indleder en ny dialog for at udveksle ideer og styrke samarbejde i deres lederroller.

Støtte og fællesskab

Fokus på, hvordan deltagerne kan støtte hinanden og skabe et stærkt fællesskab fremadrettet.

Afrunding og afslutning



Fælles afslutning og tak for i dag

Afslutning og tak

Lederdagen afsluttes med en fælles tak til deltagerne for deres engagement og deltagelse.

Sidste spørgsmål og refleksioner

Deltagerne får mulighed for at stille sidste spørgsmål og dele deres refleksioner om dagens emner.

Nye indsigter og inspiration

Deltagerne går hjem med nye indsigter og inspiration, klar til at anvende det lærte i praksis.

Afsluttende bemærkninger

Tak for deltagelse

Vi værdsætter jeres aktive deltagelse og engagement under hele sessionen.

Styrkelse af lederskab

Målet er at styrke både personligt lederskab og fællesskab i ledergruppen fremover.

Dagens Program

- Fællesskabets rammer i dag og dets afgørende betydning
- Gruppens dynamik: Konformitet, modstand og forandring
- Fra de små fællesskaber til det store fællesskab
- Grupper og teams: Definitioner, ledelse og psykologisk tryghed
- Vekselvirkning, tryghed og fælles fokus
- Indblik fra praksis: Interview med Jonna

Fællesskabets rammer i dag
og dets afgørende betydning

Alle er afhængige af, at alle deltager aktivt

Vigtigheden af aktiv deltagelse

Alle medlemmers aktive engagement er afgørende for gruppens samlede funktion og succes.

Skabelse af tillid og styrke

Bidrag fra alle medlemmer fremmer tillid og styrker organisationens sammenhængskraft.

Kollektiv succes og sammenhængskraft

Fælles indsats understøtter organisationens succes og øger samhørighed blandt medlemmerne.





Fællesskab og samarbejde kontra faglighed

Faglige kompetencer

Faglige kompetencer udgør de individuelle tekniske og specialiserede færdigheder i organisationen.

Socialt fællesskab

Socialt fællesskab fremmer samarbejde og styrker relationer mellem kolleger i organisationen.

Brobygning mellem fagligheder

Samarbejde bygger bro mellem forskellige fagligheder og skaber en samlet stærk organisation.

Hvorfor er fællesskabet betydningsfuldt? Evolutionært og historisk

Evolutionær betydning

Fællesskab har været afgørende for menneskets overlevelse gennem samarbejde og beskyttelse mod trusler.

Historisk ressourcedeling

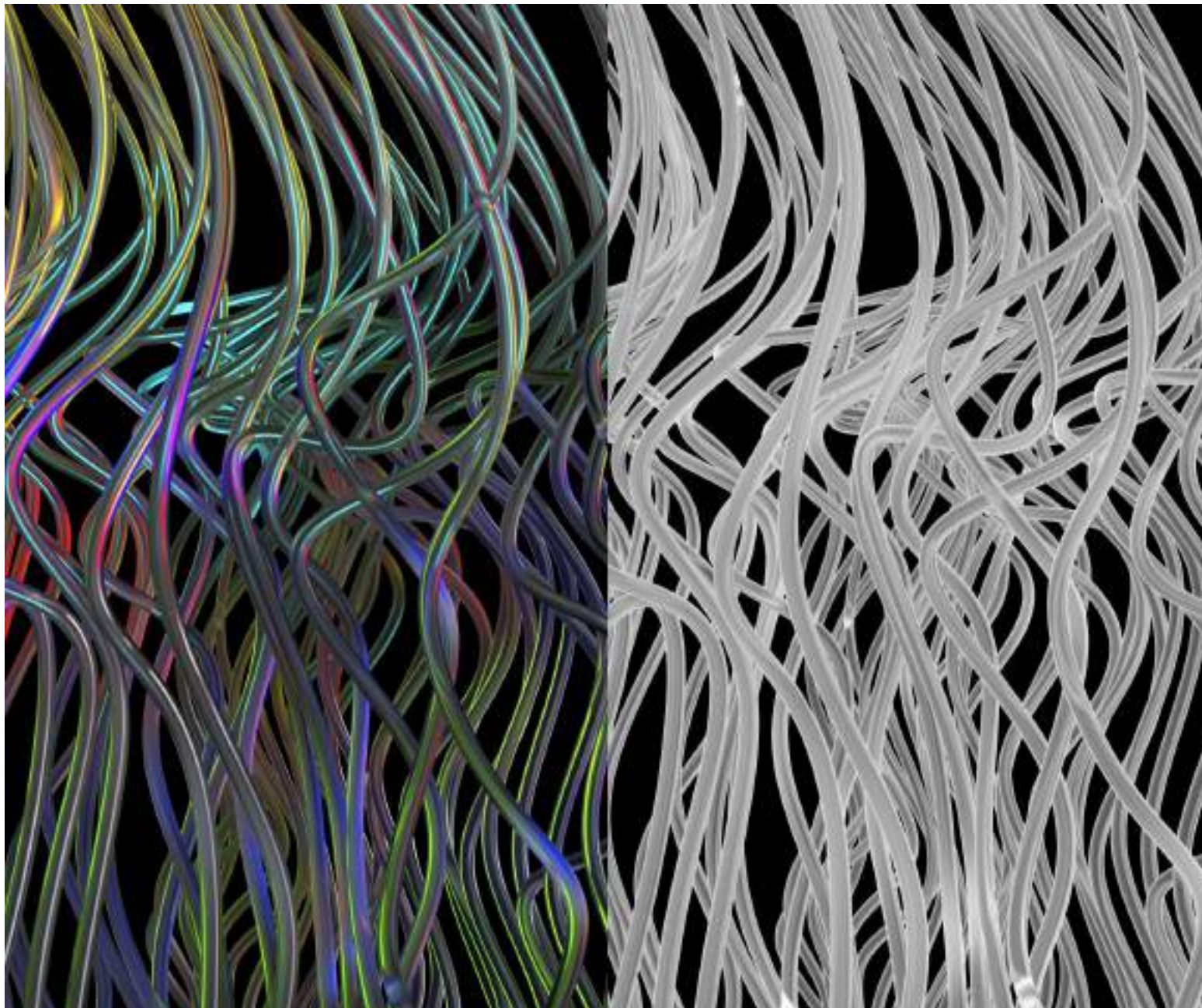
Historisk har sociale bånd sikret deling af ressourcer, hvilket styrkede gruppers overlevelsessevne.

Relevans i moderne organisationer

Stærke sociale fællesskaber er stadig essentielle for effektivitet og støtte i nutidens organisationer.



Gruppens dynamik: Konformitet, modstand og forandring



Følelsesmæssig modstand mod forandring

Årsager til modstand

Modstand mod forandring stammer ofte fra følelser af angst og usikkerhed blandt medarbejdere.

Anerkendelse af følelser

Organisationer kan reducere modstand ved at anerkende og forstå medarbejdernes følelsesmæssige reaktioner.

Skabelse af tryghed

At skabe tryghed og rum for dialog fremmer accept af forandringer i organisationen.

Gruppekonformitet og gruppekonformitet i bevægelse

Pres for konformitet

Grupper udøver pres for konformitet for at skabe enhed og samhørighed i fællesskabet.

Konformitetens udfordringer

Konformitet kan hæmme innovation og begrænse nye idéer i en gruppe.

Forandring i konformitet

Forståelse af konformitetens foranderlighed fremmer udvikling og positiv forandring i fællesskabet.





Modstand findes ikke, men bekymringer gør

Misforståelse af modstand

Modstand opstår ofte, fordi dybere bekymringer bliver misforstået eller overset af ledere og medlemmer.

Vigtigheden af at lytte

Gennem aktiv lytning kan ledere identificere og forstå underliggende bekymringer i fællesskabet.

Samarbejde om løsninger

Når bekymringer adresseres, kan fællesskabet sammen arbejde for at løse de underliggende udfordringer effektivt.

Fra de små fællesskaber til det
store fællesskab



Hvordan små fællesskaber binder det store sammen – 'linkkabler'-metaforen

Små fællesskabs rolle

Små fællesskaber fungerer som vigtige forbindelser, der binder organisationens forskellige dele effektivt sammen.

Kommunikationsbroer

Disse fællesskaber sikrer god kommunikation og fremmer samarbejde på tværs af teams og afdelinger.



At finde modet til at udfordre status quo og 'plejer'

Opmuntring til kritisk refleksion

Fællesskaber bør fremmes for at tænke kritisk og undersøge eksisterende normer dybt.

Mod til at udfordre normer

Mod er nødvendigt for at stille spørgsmål ved status quo og skabe nye muligheder.

Skabelse af innovation og udvikling

Udfordring af 'plejer' fremmer innovation og fremmer organisationens vækst.

Grupper og teams: Definitioner, ledelse og psykologisk tryghed

Hvad definerer en gruppe, og hvad definerer et team?

Definition af en gruppe

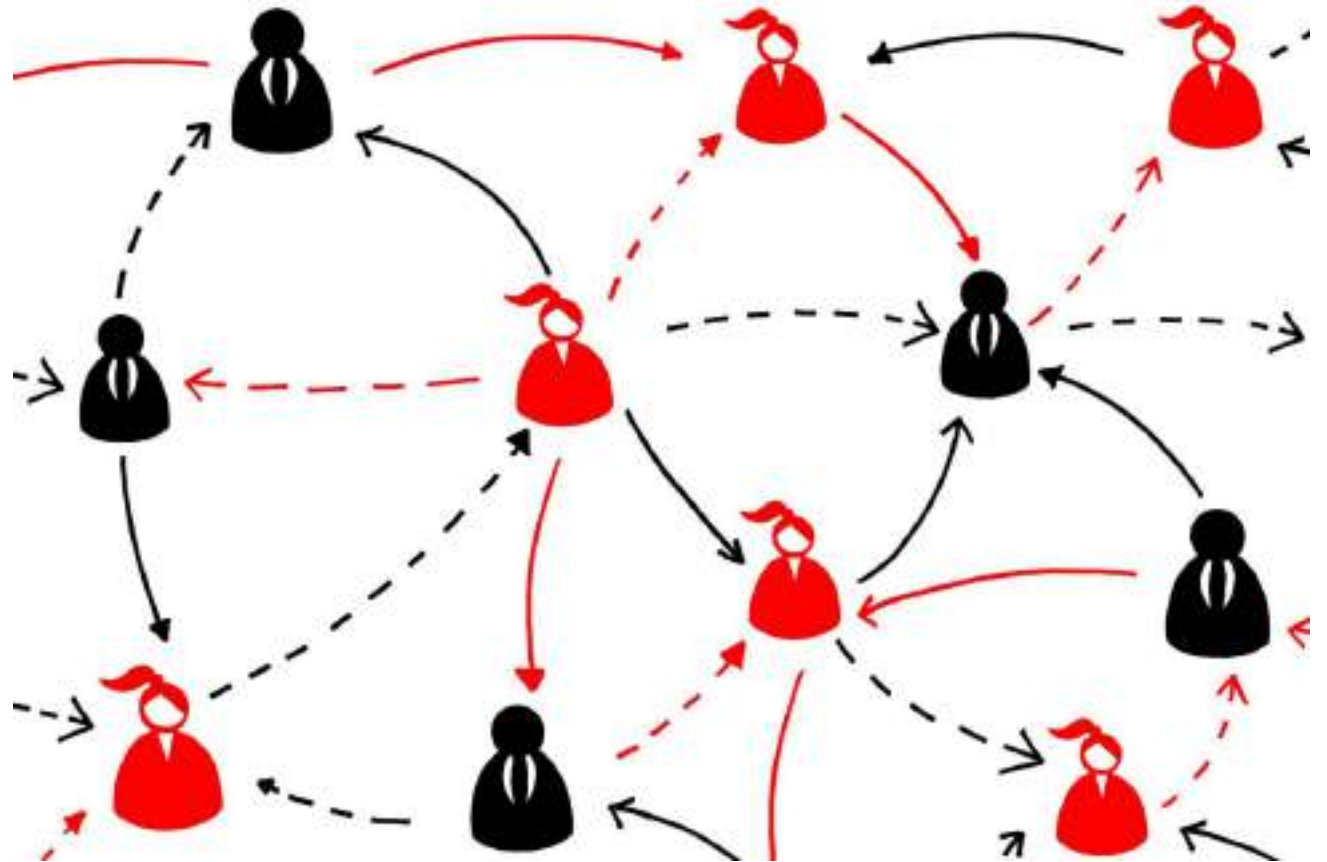
En gruppe er personer med fælles interesser, men uden nødvendigvis at arbejde mod et fælles mål.

Definition af et team

Et team arbejder sammen med fælles mål og høj koordinering for at opnå resultater.

Effekt på samarbejds mønstre

Forskellen mellem gruppe og team påvirker samarbejdets dynamik og de opnåede resultater positivt eller negativt.



Når aftaler brydes – forskellen på grupper og teams



Teams og ansvarlighed

Teams bygger på gensidige aftaler og høj ansvarlighed blandt medlemmerne for at nå fælles mål.



Grupper og uafhængighed

Grupper kan arbejde mere uafhængigt uden nødvendigvis at være afhængige af gensidige aftaler eller ansvar.



Ledelsesudfordringer ved brud

Når aftaler brydes, opstår udfordringer, som kræver ledelsesindsats for at genoprette samarbejdet og ansvarligheden.



Det som lederne gør, er det som medarbejderne gør

Ledelsens tone sætter kultur

Ledere påvirker teamets kultur gennem deres adfærd og tilgang til åbenhed og tryghed.

Åbenhed fremmer tryghed

Åbenhed fra lederne skaber tryghed, som opmuntrer medarbejdere til at deltage aktivt.

Medarbejdernes efterfølgelse

Medarbejdere følger ledernes eksempel og bidrager til et positivt og inkluderende fællesskab.

Vekselvirkning, tryghed og fælles
fokus



Psykologisk tryghed – at turde åbne op

Definition af psykologisk tryghed

Psykologisk tryghed betyder at medarbejdere kan dele tanker uden frygt for kritik eller negative konsekvenser.

Betydning for arbejdsmiljø

Et trygt miljø fremmer innovation og samarbejde ved at opmuntre åben kommunikation og ærlighed.

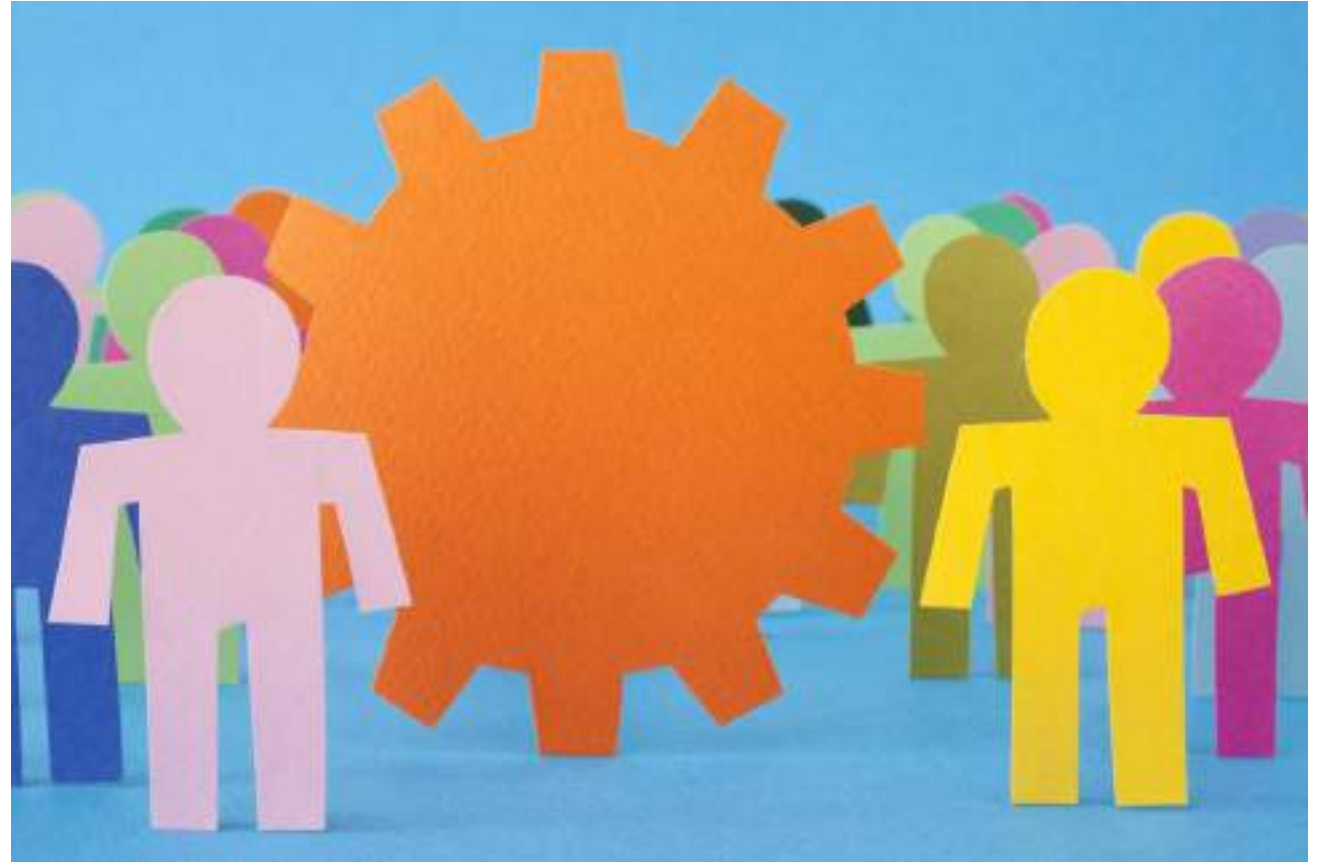
En vekselvirkning mellem mennesker – fokus på 'noget' fremfor 'nogen'

Fokus på fælles opgaver

At rette opmærksomheden mod fælles mål styrker samarbejdet og bygger tillid mellem mennesker.

Løsninger frem for skyld

Ved at fokusere på løsninger undgås personlige konflikter og skyldspil i teamsamarbejde.



Vi kommer altid før 'mig'



Fællesskabets prioritet

Fokus på fællesskabet frem for individet skaber stærkere sociale bånd og tillid blandt medlemmer.



Kollektiv ansvarlighed

Deling af ansvar styrker organisationens sammenhold og sikrer fælles succes over tid.



Langsigtet succes

En kultur med fokus på fællesskab understøtter bæredygtig vækst og organisatorisk styrke.

Indblik fra praksis: Interview med Jonna

Jonnas erfaringer med fællesskaber

Tillid i fællesskaber

Tillid er grundlaget for stærke og bæredygtige fællesskaber, der fremmer samarbejde og samhørighed blandt medlemmer.

Åbenhed og mod

Åbenhed og mod til at dele tanker styrker fællesskaber og fremmer ærlig kommunikation og innovation.

Små handlingers betydning

Små positive handlinger kan skabe store forandringer og forbedre organisationens kultur over tid.



Læring og inspiration fra interviewet

Vedvarende opmærksomhed

Fællesskaber kræver konstant opmærksomhed for at trives og vokse gennem engagement og støtte.

Lederskabets rolle

Effektivt lederskab er essentielt for at fremme psykologisk tryghed og samarbejde i et fællesskab.

Psykologisk tryghed

Skabe et miljø hvor medlemmer føler sig trygge til at dele idéer uden frygt for kritik.

Samarbejdets betydning

Målrettet samarbejde styrker relationer og fremmer fællesskabets succes og trivsel.



Konklusion og refleksion

Styrke i fællesskabet

Fællesskabets styrke fremmer samarbejde og er grundlaget for organisatorisk succes og sammenhæng.

Psykologisk tryghed

Psykologisk tryghed skaber et sikkert rum, hvor innovation og personlig trivsel kan vokse frit.

Læring og forandringsmod

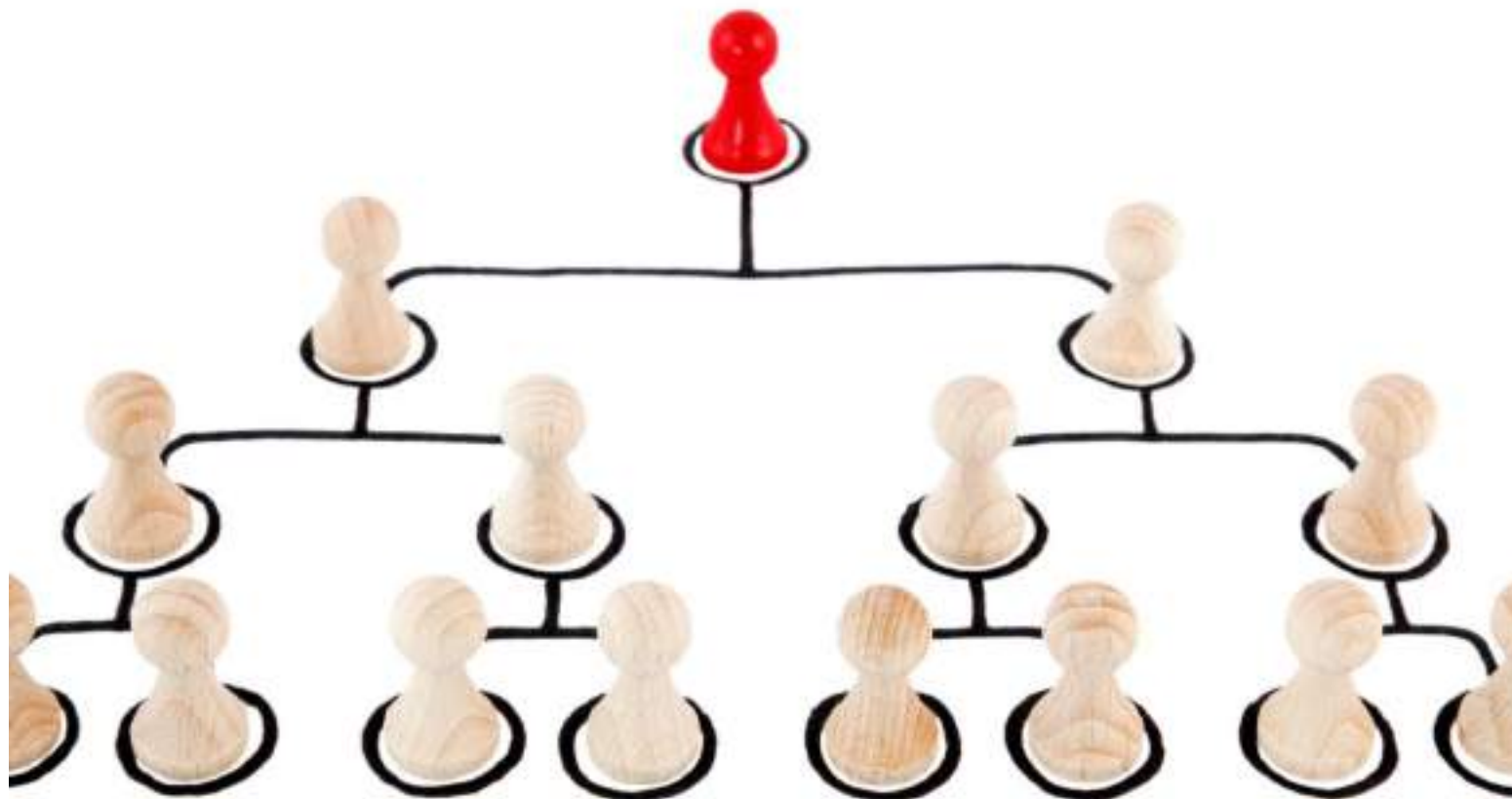
Mod til forandring og læring fra praksis styrker fællesskabet og fremmer kontinuerlig udvikling.

- Læg egoet til side → skab plads til relation og udvikling.
- **“Slip kontrollen – og skab nærvær.”** Forandring kræver, at vi tør give slip på forestillingen om at kunne styre alt.
Når vi slipper kontrollen, kan vi i stedet være til stede i relationen og få øje på det, der faktisk sker – ikke bare det, vi havde planlagt.
- **“Gør dig nysgerrig – før du gør dig klog.”**
I stedet for at forsvare vores egne svar, må vi stille bedre spørgsmål.
Nysgerrighed åbner bevidstheden, mens skråsikkerhed lukker den.
-

3. “Stå i usikkerheden – uden at miste retning.”

Det personlige lederskab handler ikke om at fjerne tvivl, men om at kunne stå i den.
Når lederen kan rumme usikkerhed, bliver det muligt for andre at bevare modet i forandringen.

- Grundidé: Forandring starter med bevidsthed – om sig selv, sin rolle, sine mønstre.
- Det personlige lederskab kræver **selvrefleksion, autenticitet og mod**.
- Introducer modellen for *bevidst forandringslederskab*: fra *reaktiv* til *bevidst og medskabende*.
- Mini-refleksion: *Hvornår sidst oplevede du, at du selv stod i vejen for forandringen – og hvad lærte du af det?*



Psykologiske teorier bag forandringsledelse

Forandringsprocessens psykologi

Forståelse af menneskers reaktioner på forandring er afgørende for effektiv ledelse og tilpasning i organisationer.

Engagement og motivation

Skabelse af engagement og motivation hos medarbejdere er vigtig for succesfuld forandringsledelse.

Lederens rolle

Ledere navigerer forandringsprocesser ved hjælp af psykologiske teorier for at fremme accept og deltagelse.



Personligt lederskab i skabelsen af stærke fællesskaber

Personlig integritet

Integritet er fundamentet for effektivt lederskab og skaber tillid i fællesskaber.

Selvindsigt i lederskab

Selvindsigt hjælper ledere med at forstå egne styrker og svagheder for bedre beslutningstagning.

Tillid og gensidig respekt

Tillid og gensidig respekt danner grundlag for stærke og bæredygtige fællesskaber.

Social kapital

- = tillid + retfærdighed + samarbejdsevne.
- Tillid er ikke noget man venter på – det er noget man gør sammen!
- Hallo-ræk mig lige noget tillid!
- Hvornår har du sidst gjort noget der styrkede tilliden?
- Samarbejde! Du er ansat til 2 ting: Faglighed og samarbejde!
- - Hvornår har samarbejdet været vigtigere end din egen faglighed?
- Hvornår er du lykkedes med samarbejdet med én du ikke havde kemi med? (man skal ikke kunne lide alle, men man skal kunne med alle)
- Retfærdighed: Uden tydelige fælles kridtstreger opstår uretfærdighed – for mennesker laver deres egne
- Procesuel retfærdighed <-> retfærdig beslutning

Tillid, retfærdighed og samarbejde

- Tillid er ikke noget man venter på – det er noget man gør sammen!
- Hallo-ræk mig lige noget tillid!
- Hvornår har du sidst gjort noget der styrkede tilliden?

