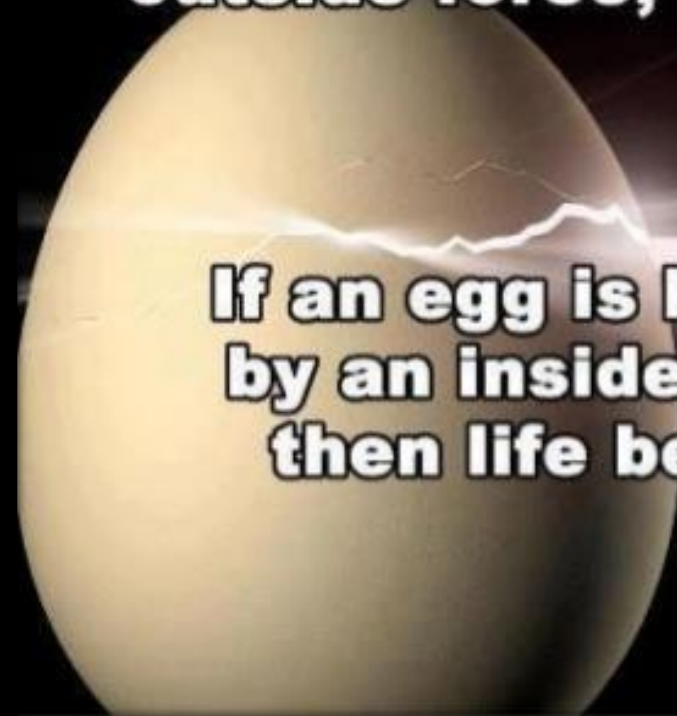


**If an egg is broken by an
outside force, life ends.**



**If an egg is broken
by an inside force,
then life begins.**

Great things
happen from
the inside.

Det där har vi
provat förut...

Ledningen har
inte kontakt med
verkligheten...

Förändring är
svårt

Förändring tar
tid

... dom saknar
drivkraft

Rädsla

Jag har tappat tron på
att vi kan åstadkomma
en verklig förändring

Jag kan inte
påverka min
situation

Jag känner mig
inte delaktig

Vi avvaktar det
där blåser snart
över

Det känns som att
vi bara förändras
på ytan

Bara jag inte
måste flytta min
arbetsplats...

Hur skulle det vara att driva förändring...

- När alla medarbetare och chefer känner stort ansvar för hela organisationens utveckling och där problem löses på den nivå de uppstod utan att delegeras uppåt?
- Där samverkan och interna partnerskap går före och över organisatoriska gränser?
- Där alla känner ett starkt engagemang, motivation och passion för sitt arbete?
- Där alla känner lust och brinner för sin egen utveckling och kopplar den till organisationens vision och mål?
- Där hållbara resultat skapas både för individ och helhet?



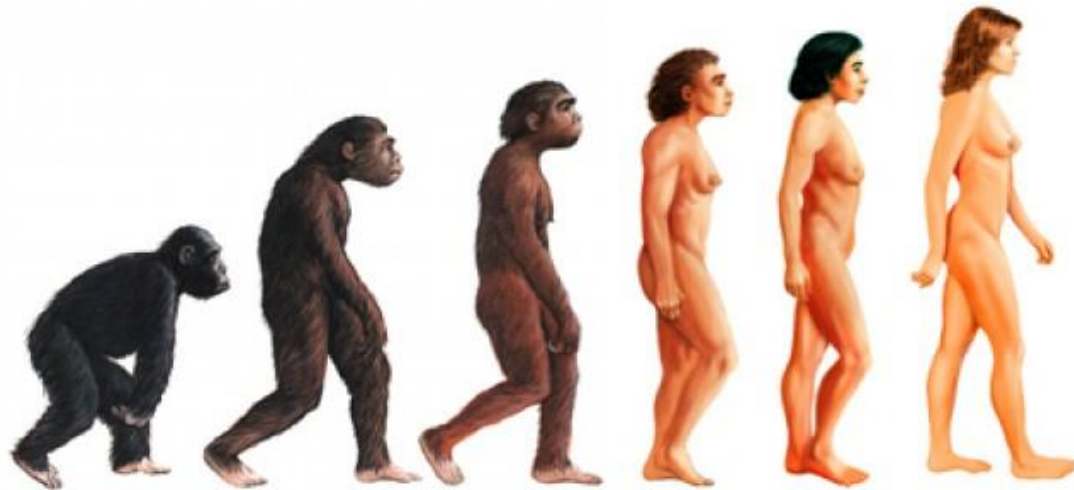
Galet förändringstryck på planeten och på oss

300 000 generationer som jägare & samlare (6 milj. år)

500 generationer som jordbrukare (10 000 år)

9 generationer som industrialister (200 år)

1 generation som post-industrialister (30 år)



(Massey, 2001)

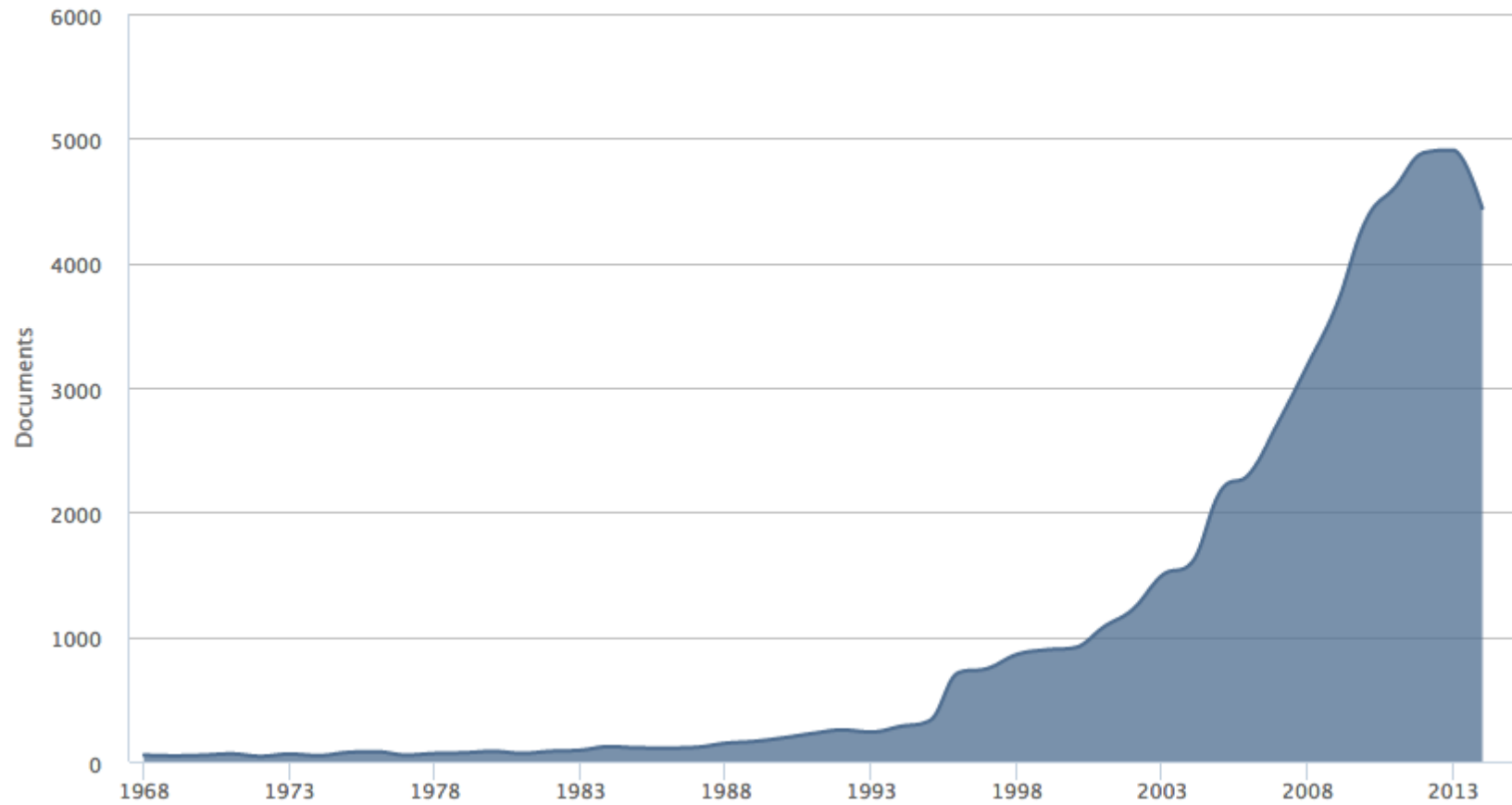


50 miljoner användare

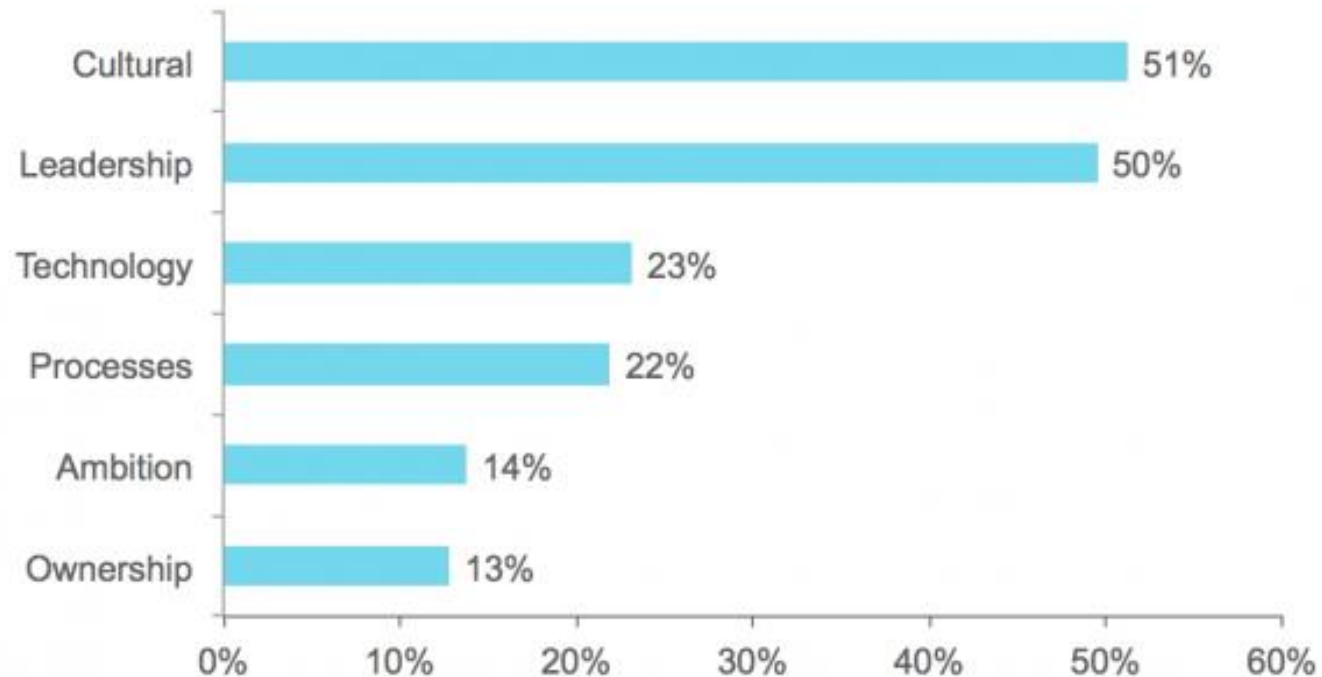


The Publishing Machine

Documents by year



Majoriteten av Nordiska ledare anser att deras verksamhet behöver transformeras och att de har mindre än 5 år på sig!

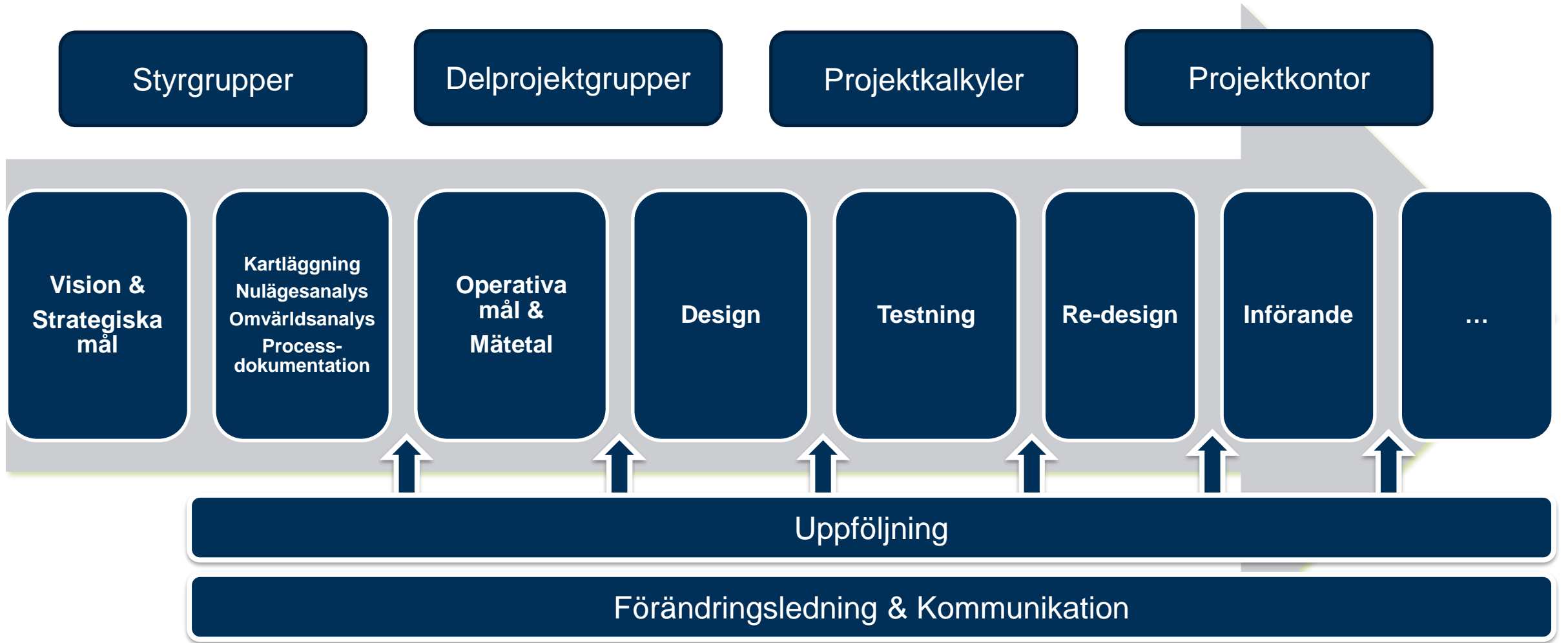


Källa: Kairos Future





Våra kära (detaljerade) planer...



Vilken är den lilla förändringen du kan starta omedelbart?





13%

55%

Finns det någon grupp som svarar:

100%

100%

?



CHEF



SECRETARE

Från en till fem dimensioner

Ledarskapet uppåt

Att sätta mig in i den helhet jag ingår i och offensivt docka min kompetens, talang och drivkraft med helhetens behov och utmaningar, för att skapa värde och utveckling.



Mitt Personliga Ledarskap

Att, genom fördjupad självkännedom och kontakt med mina egna behov och drivkrafter, ta ansvar för den egna utvecklingen och motivationen.



Ledarskapet åt sidan

Att, utifrån helhetens behov och utmaningar, skapa starka partnerskap med andra delar av min organisation, att offensivt bidra till varandras framgång och utveckling.



Ledarskapet i omvärlden

Att utifrån ett helhetsperspektiv fånga och leda händelser i omvärlden. Genom att skapa partnerskap med intressenter utvecklas såväl organisationen som samhället i stort.



Ledarskapet nedåt

Att vara en attraktiv ledare som utmanar medarbetarna att använda sin drivkraft och kompetens för att uppnå önskade resultat. Att investera i medarbetarnas utveckling och skapa viktiga förutsättningar för inre och yttre tillväxt.

Från rädsla ... Till nyfikenhet



Kreativa genier

Vid 4-årsåldern är nästa alla av oss kreativa genier

Vid 20-årsåldern är det bara två procent kvar

P. Senge 2004, Presence



Vart tog den vägen?

- Ingenstans, den är kvar,
men gömd bakom inre och
yttre kritik!



Framgångsrik samverkan – Vi är alla lagspelare!

- Våra hjärnor är sociala och vi skannar konstant vår omgivning!
- När vi upplever uppskattning, trygghet och autonomi så blommar våra hjärnor!



Hot



Belöning

”Om du vill gå snabbt, gå ensam. Om du vill komma långt, gå tillsammans.”



Tack!