



Det nya ledarskapet efter Corona

KARINZINGMARK #MaxaModet #MaxaSnacket





KARINZINGMARK

Förändring genom tillit
och kommunikation

KARIN ZINGMARK MAXA MODET

Liber

Min vardag idag:



Rådgivare digital strategi och kommunikativt ledarskap, certifierad i grunderna i Neuroledarskap, nominerad som "Årets Talare 2019" och en av Sveriges mest populära talare 2020.



Samarbetar med Chef, Duke Corporate Education, Sveriges Marknadsförbund m.fl.



Styrelsemedlem Bredband2, Sunna, Exakt Media & IAB Sverige



Författare till "Maxa Snacket" samt "Maxa Modet – förändring genom tillit och kommunikation"

#MaxaModet

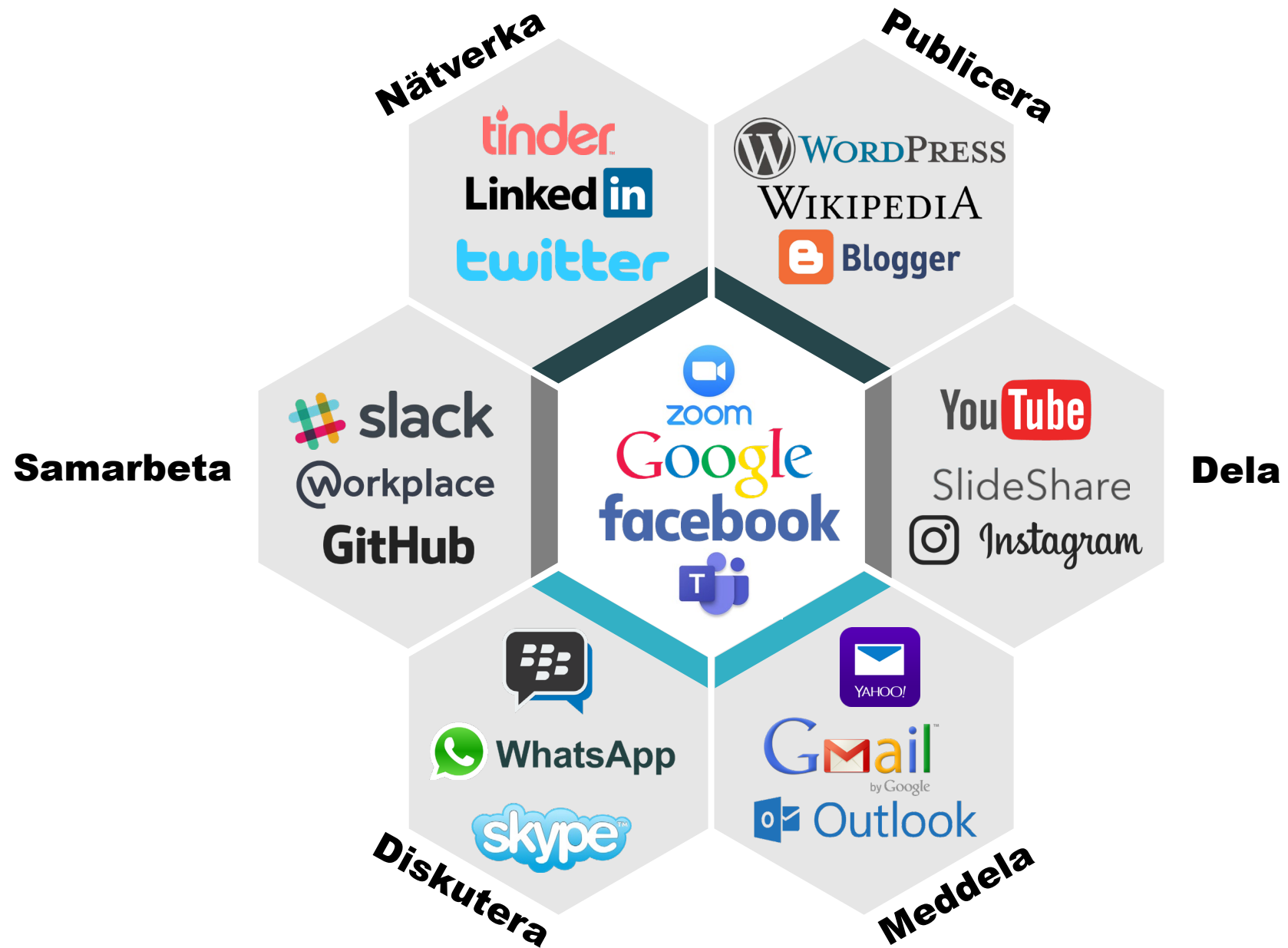
#MaxaSnacket

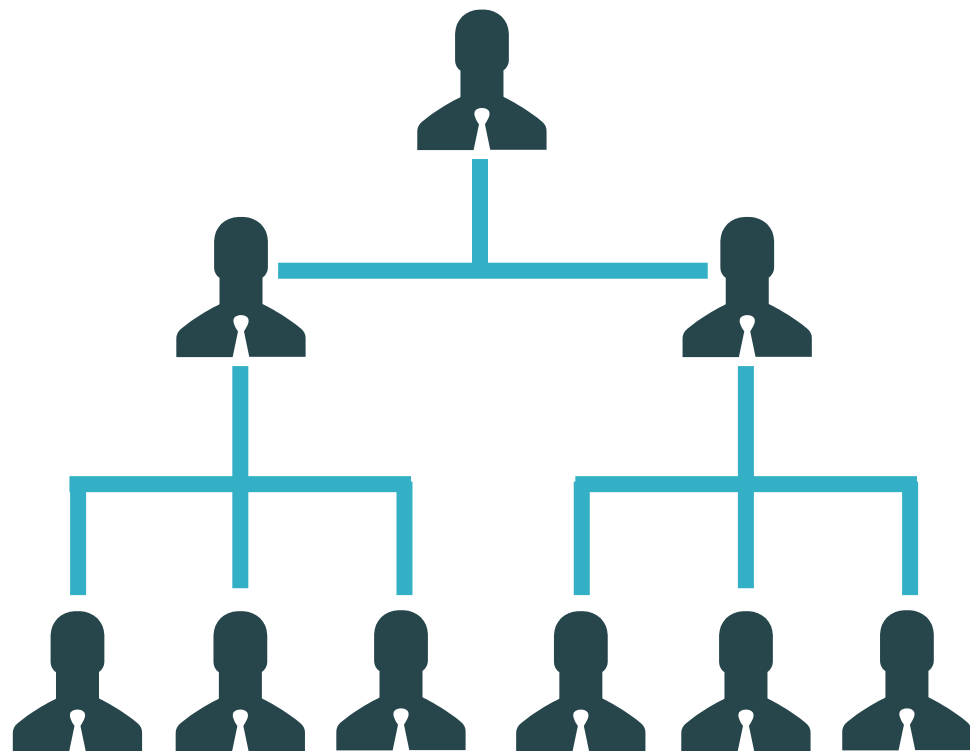


KarinZingmark

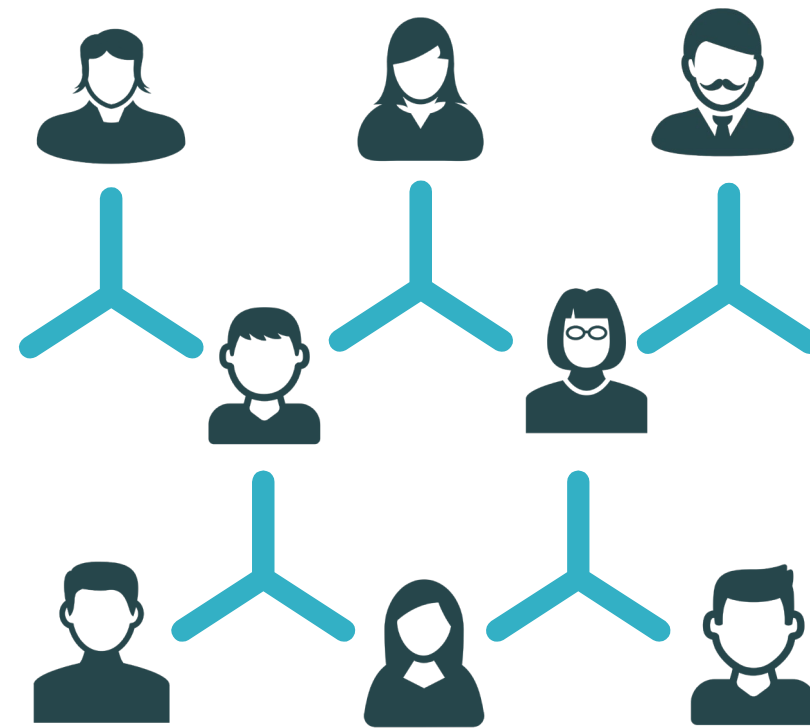


KarinZingmark






IGÅR



IDAG



A black and white photograph of a factory assembly line. Several workers, mostly women, are seated at long, narrow tables. They are focused on their work, which appears to be assembling small, rectangular components. The tables are cluttered with these components and tools. The workers are wearing light-colored, short-sleeved shirts. The background shows more workers and the industrial setting of the factory. The lighting is somewhat dim, with a few lamps providing illumination. The overall atmosphere is one of busy, repetitive labor.

**Ska de som kan få jobba hemma även om inte alla har praktisk möjlighet?
Svara i chatten JA eller NEJ**



Mindre kontorsfokus =

- **Lättare att rekrytera de bästa medarbetarna**
- **Möjlighet att kunna rekrytera talanger från olika delar av Sverige och världen**
- **Digitalt arbetssätt är mer inkluderande, också för de som inte jobbar på det fysiska kontoret**
- **Färre resor och mindre pendling vilket ger positiva effekter för miljön**

Kan ni erbjuda flexibilitet och valfrihet även till de vars yrken inte kan utföras hemifrån? Bjud in medarbetarna till diskussion!





48%

**drog ner på
arbetsinsatsen**

Christine Porath, professor vid McDonough School of Business vid Georgetown University i Washington



38%

**levererade
sämre kvalitet**

Christine Porath, professor vid McDonough School of Business vid Georgetown University i Washington

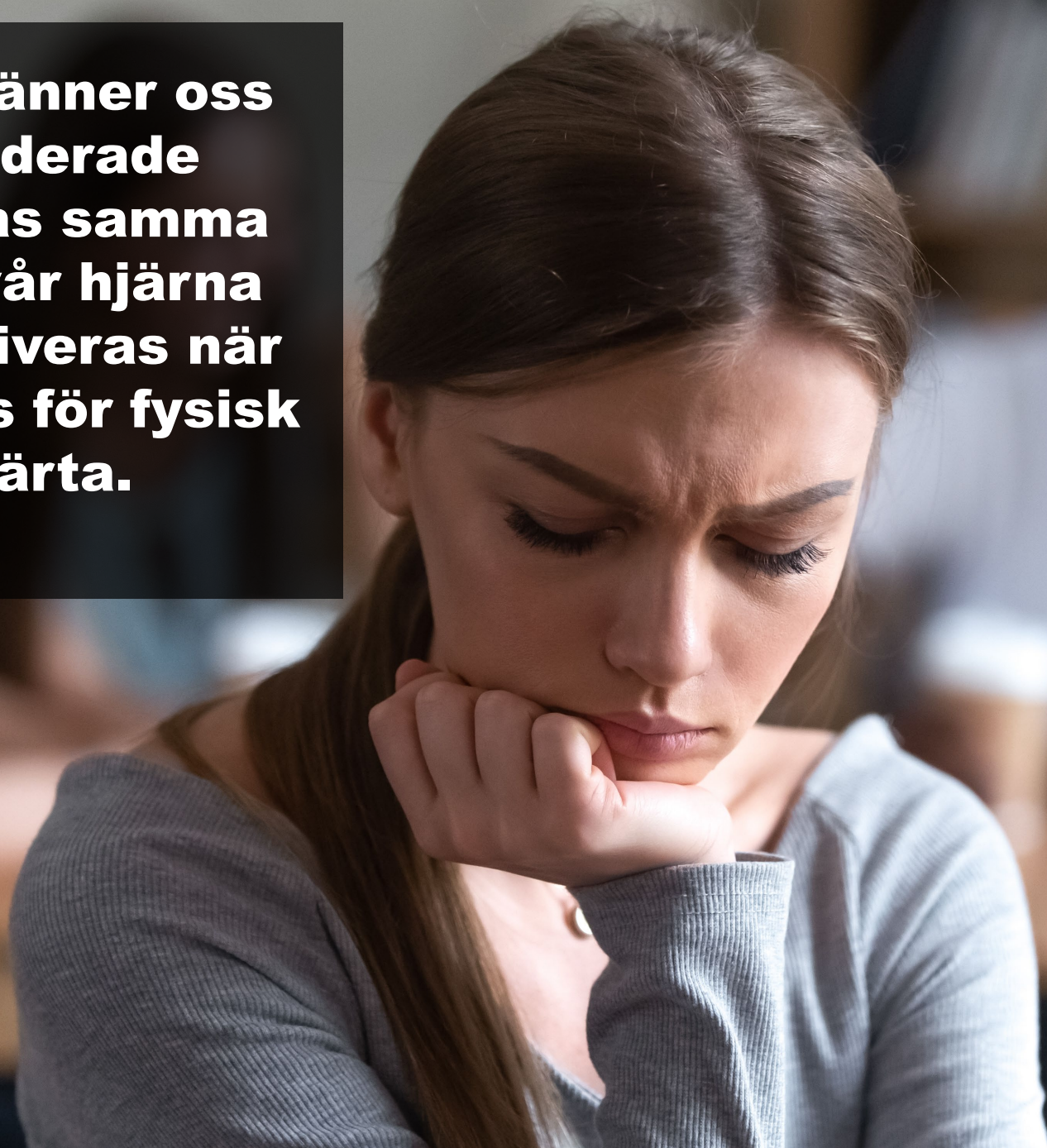


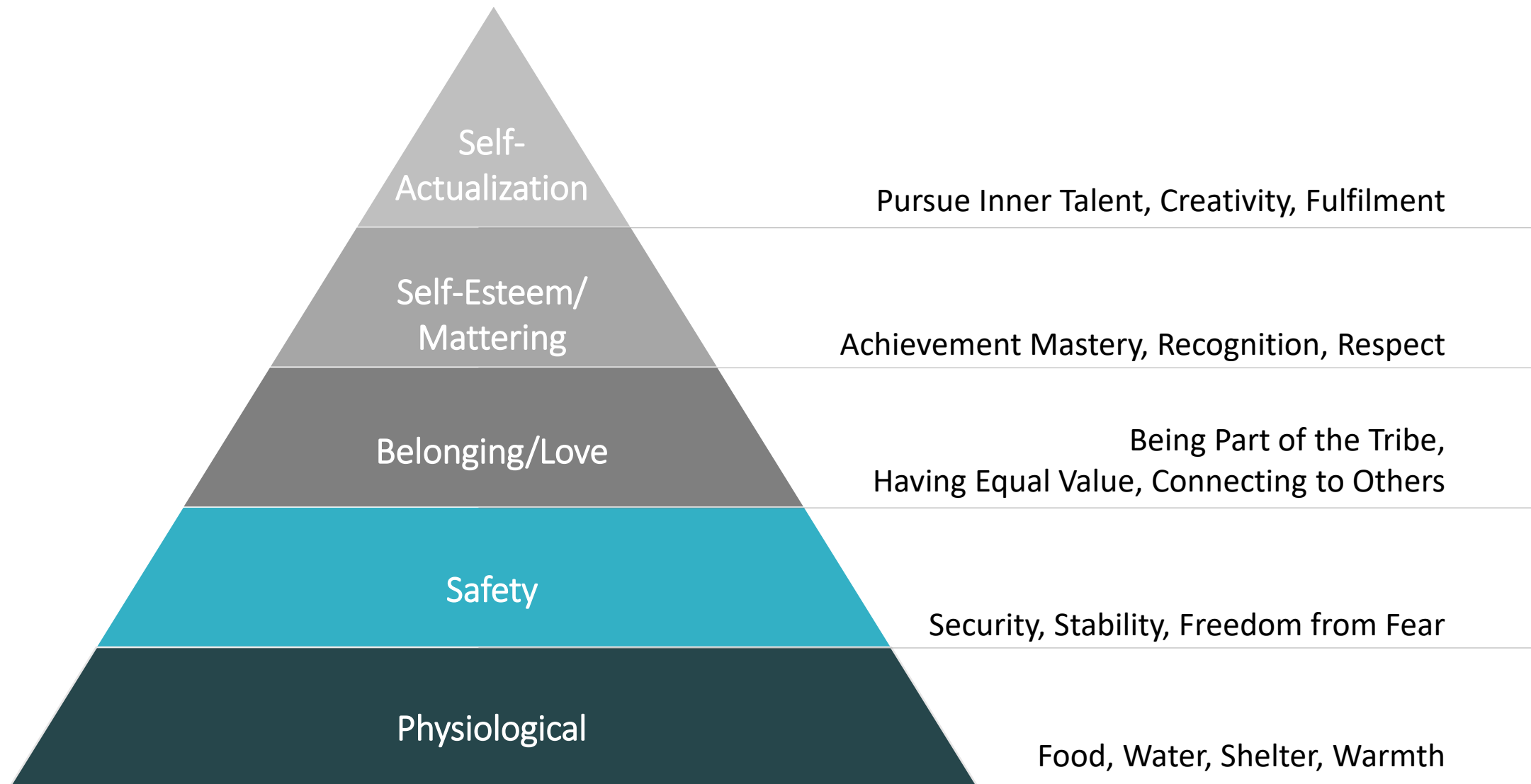
80%

**ansåg sig förlora
tid för att de
oroade sig för
det som skett**

Christine Porath, professor vid McDonough School of
Business vid Georgetown University i Washington

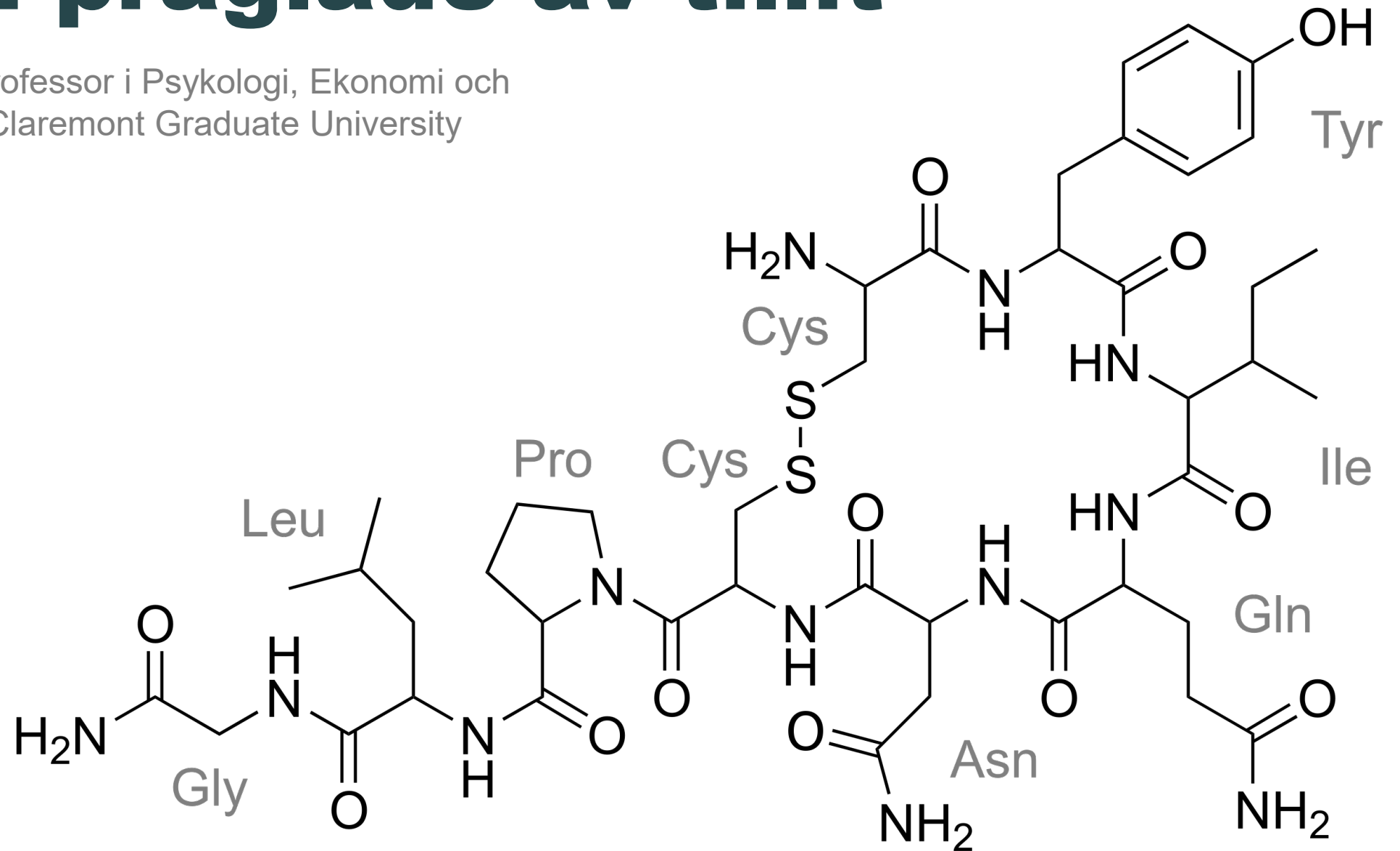
**När vi känner oss
exkluderade
aktiveras samma
del av vår hjärna
som aktiveras när
vi utsätts för fysisk
smärta.**





Team präglade av tillit

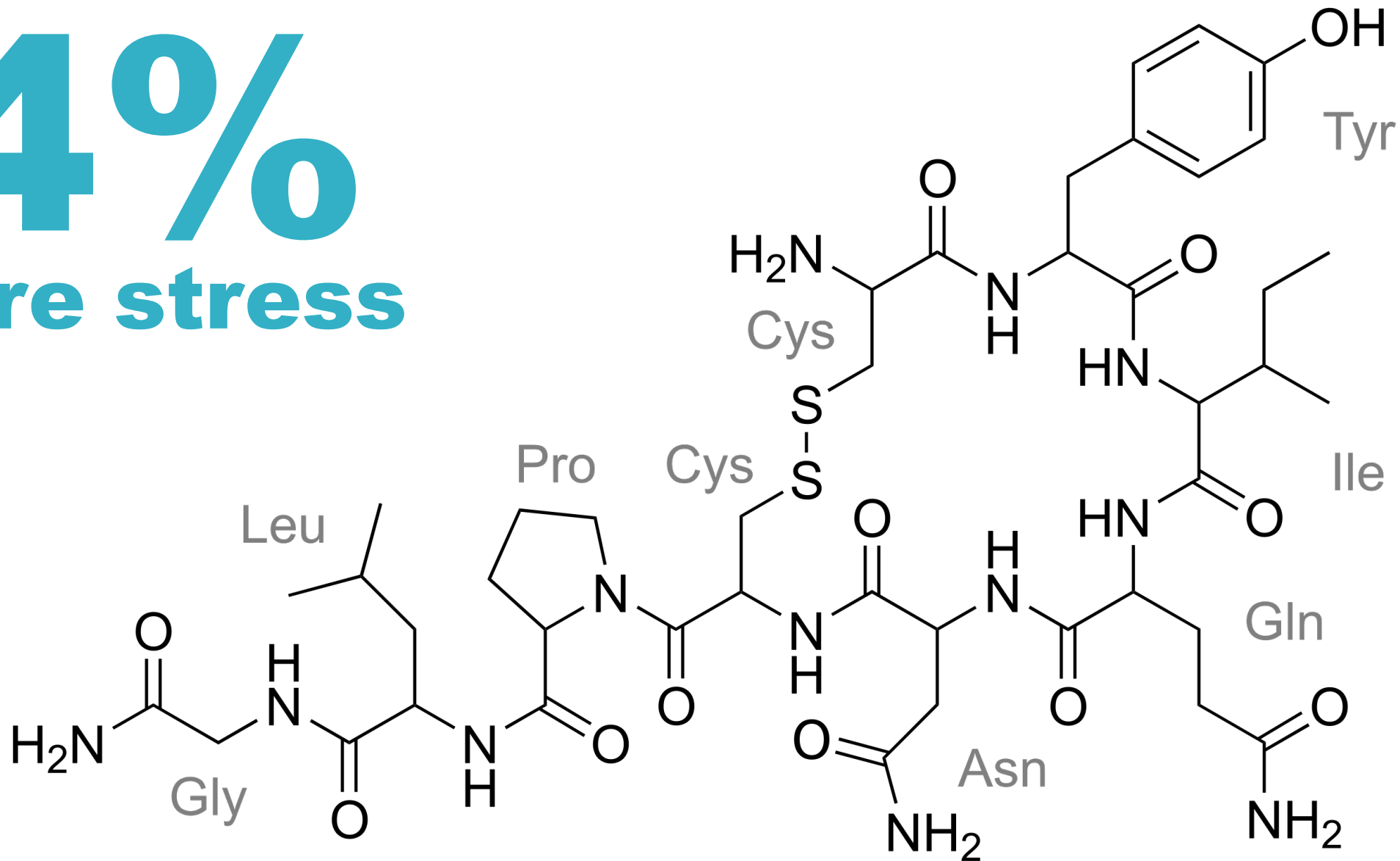
Paul J. Zack, professor i Psykologi, Ekonomi och Ledarskap vid Claremont Graduate University



Medarbetare i organisationer
präglade av tillit upplever...

KARINZINGMARK

74%
mindre stress

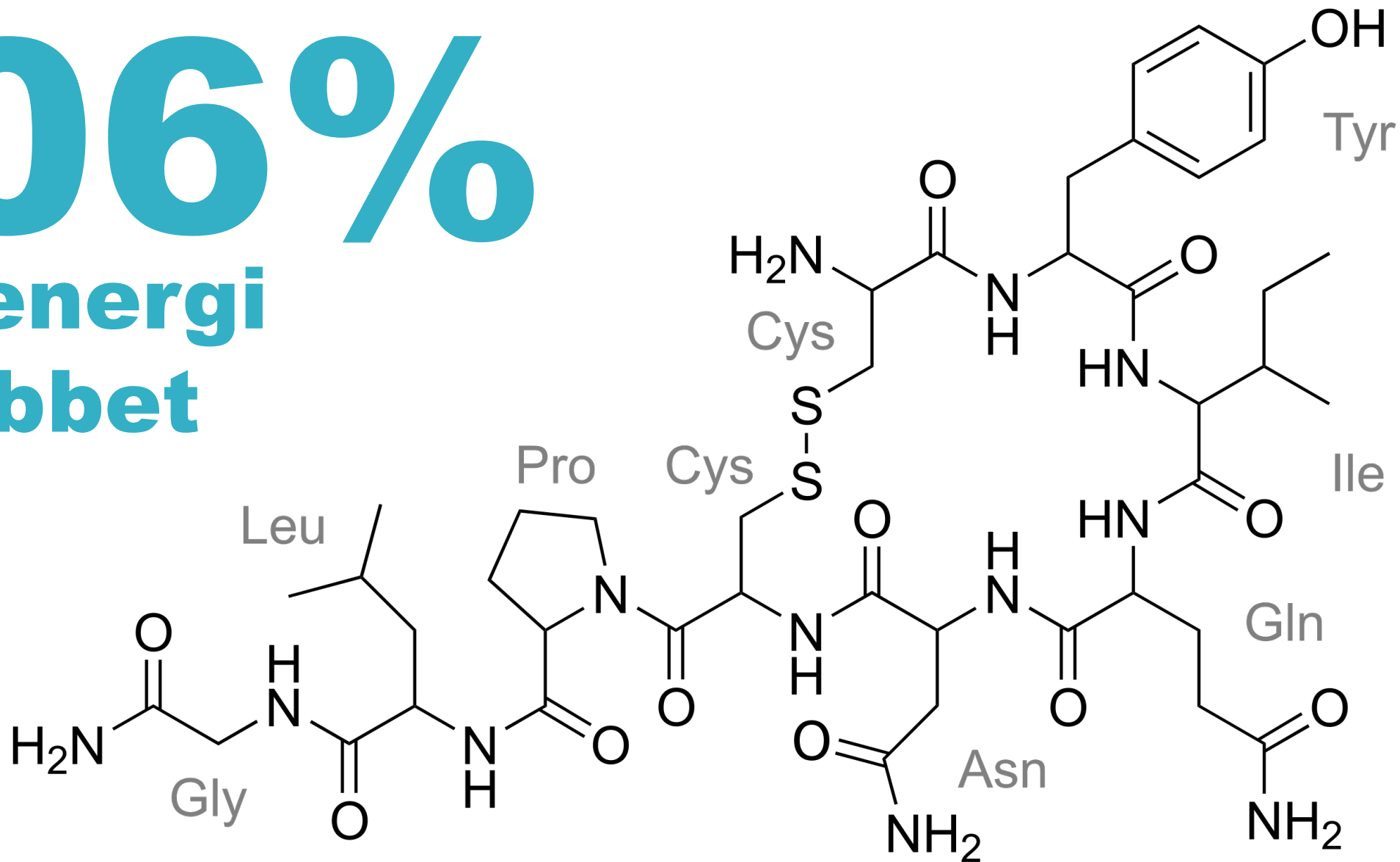


Medarbetare i organisationer
präglade av tillit upplever...

KARINZINGMARK

106%

mer energi
på jobbet

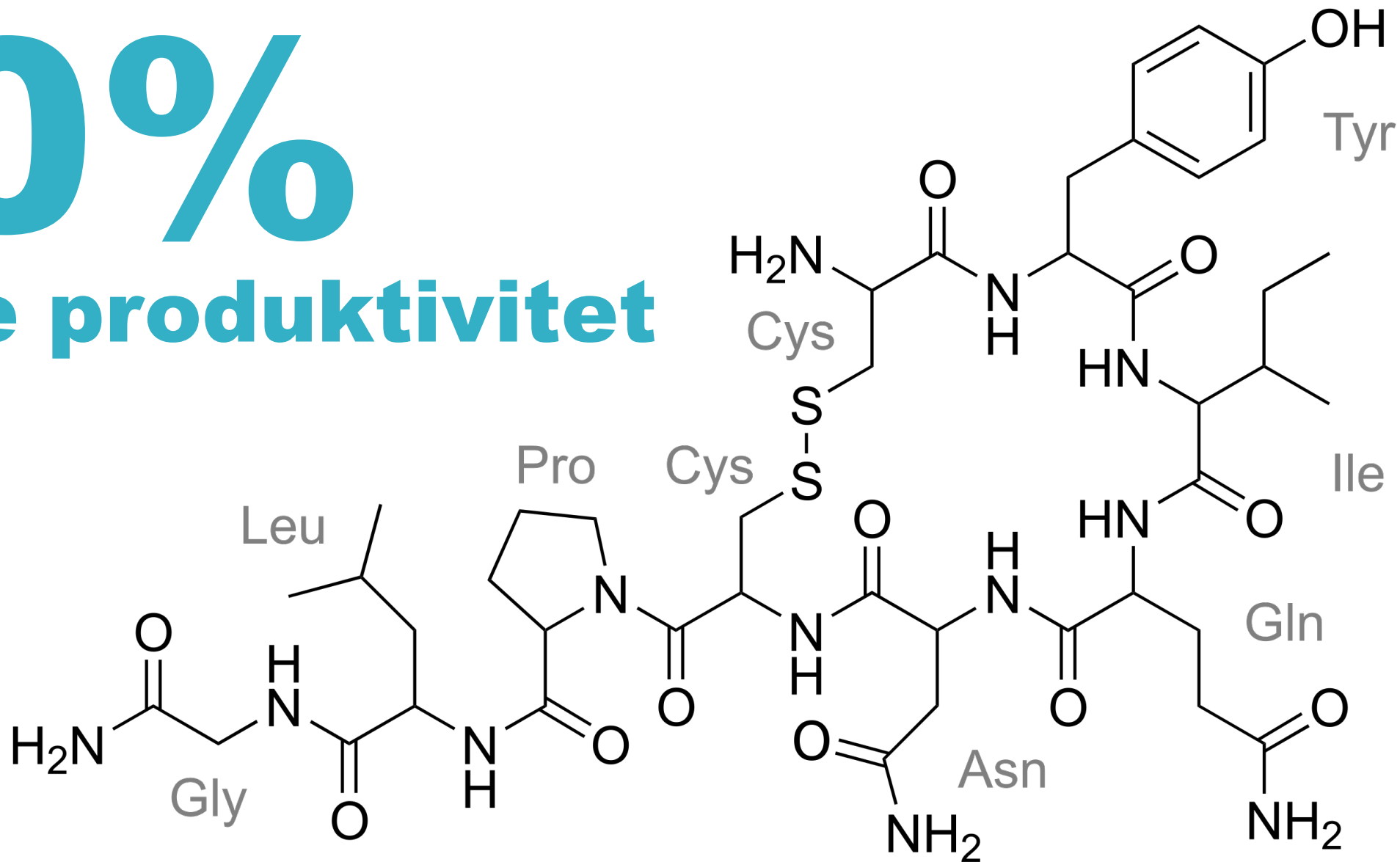


Medarbetare i organisationer
präglade av tillit upplever...

KARINZINGMARK

50%

högre produktivitet

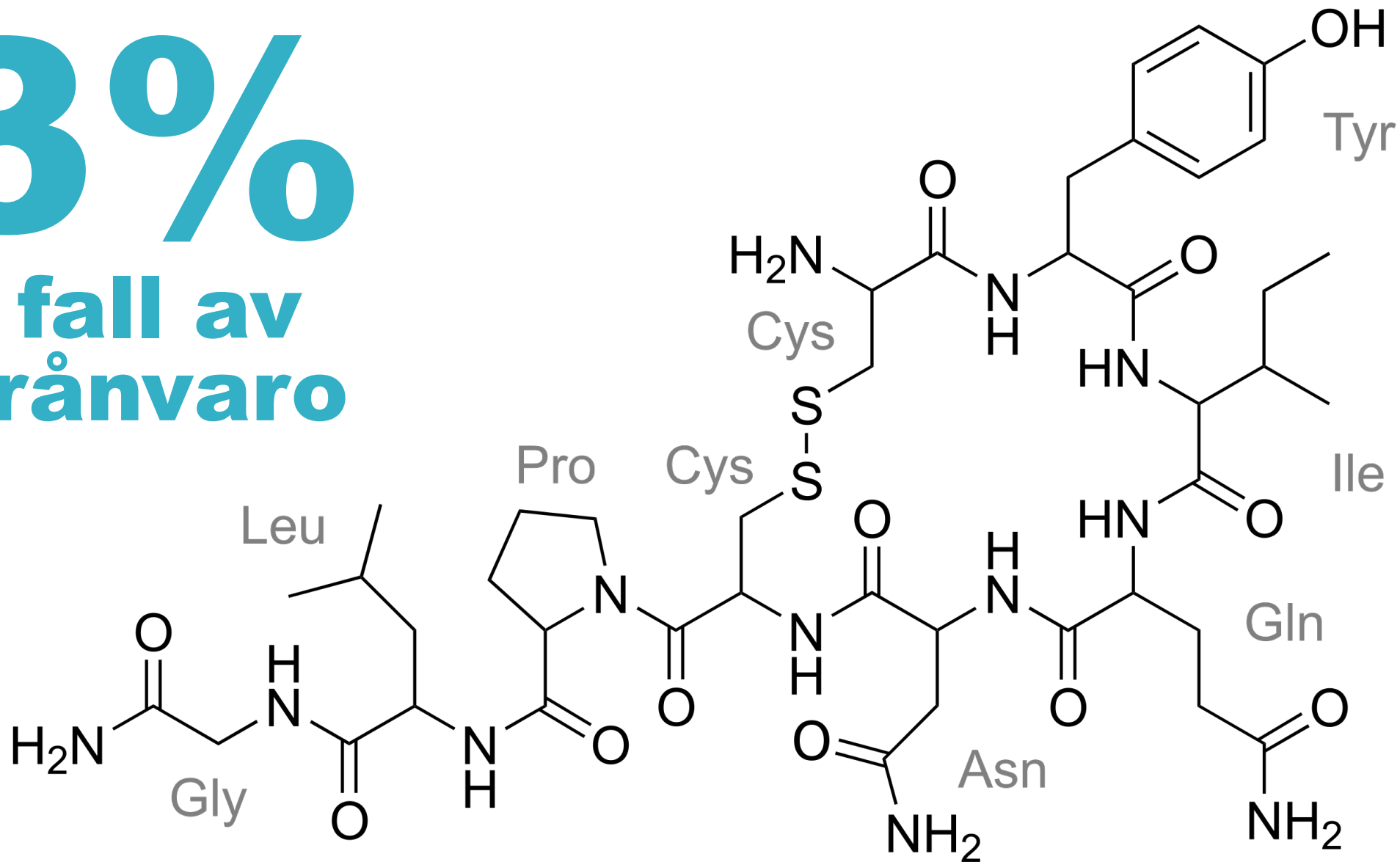


Medarbetare i organisationer
präglade av tillit upplever...

KARINZINGMARK

13%

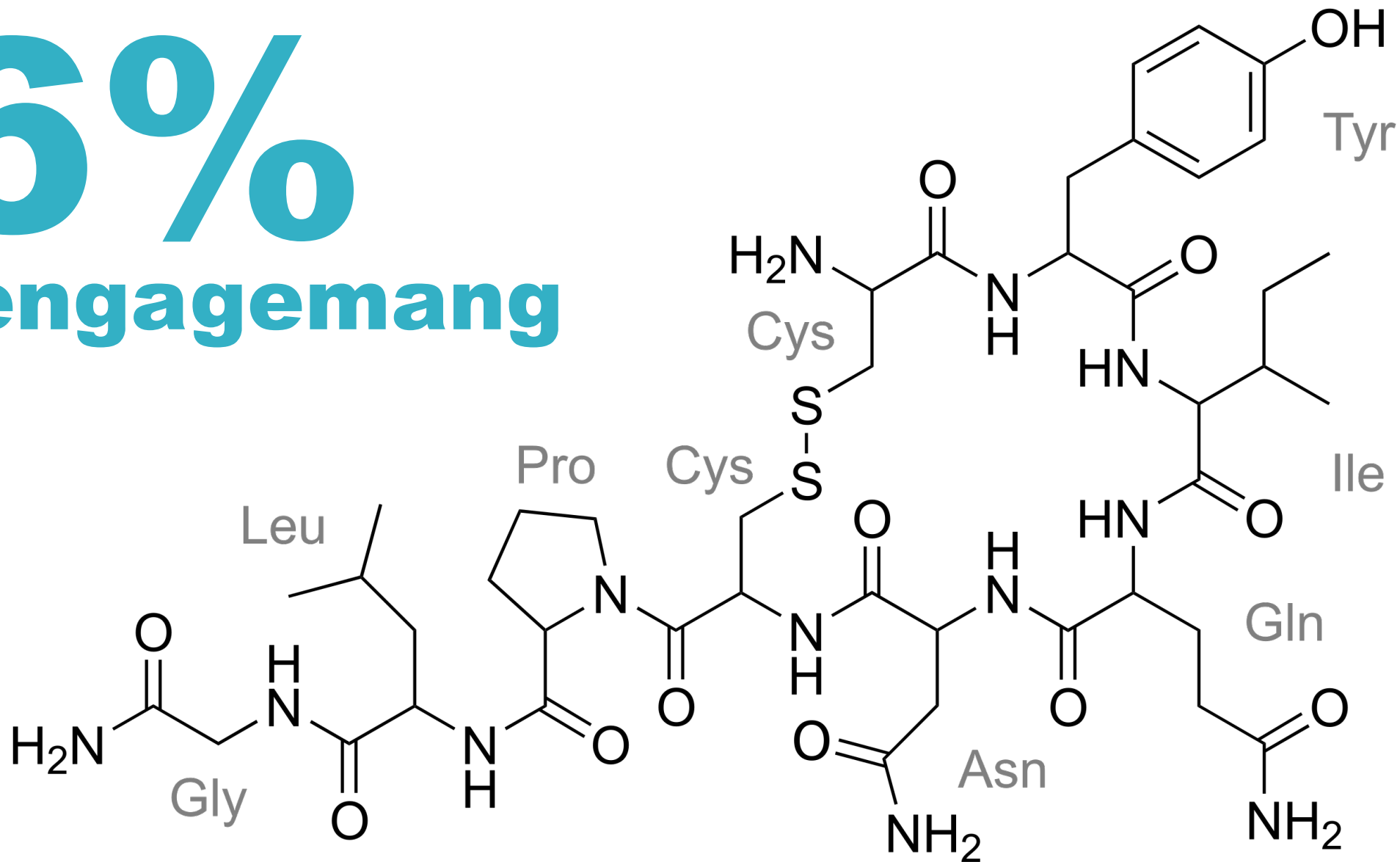
färre fall av sjukfrånvaro



Medarbetare i organisationer
präglade av tillit upplever...

KARINZINGMARK

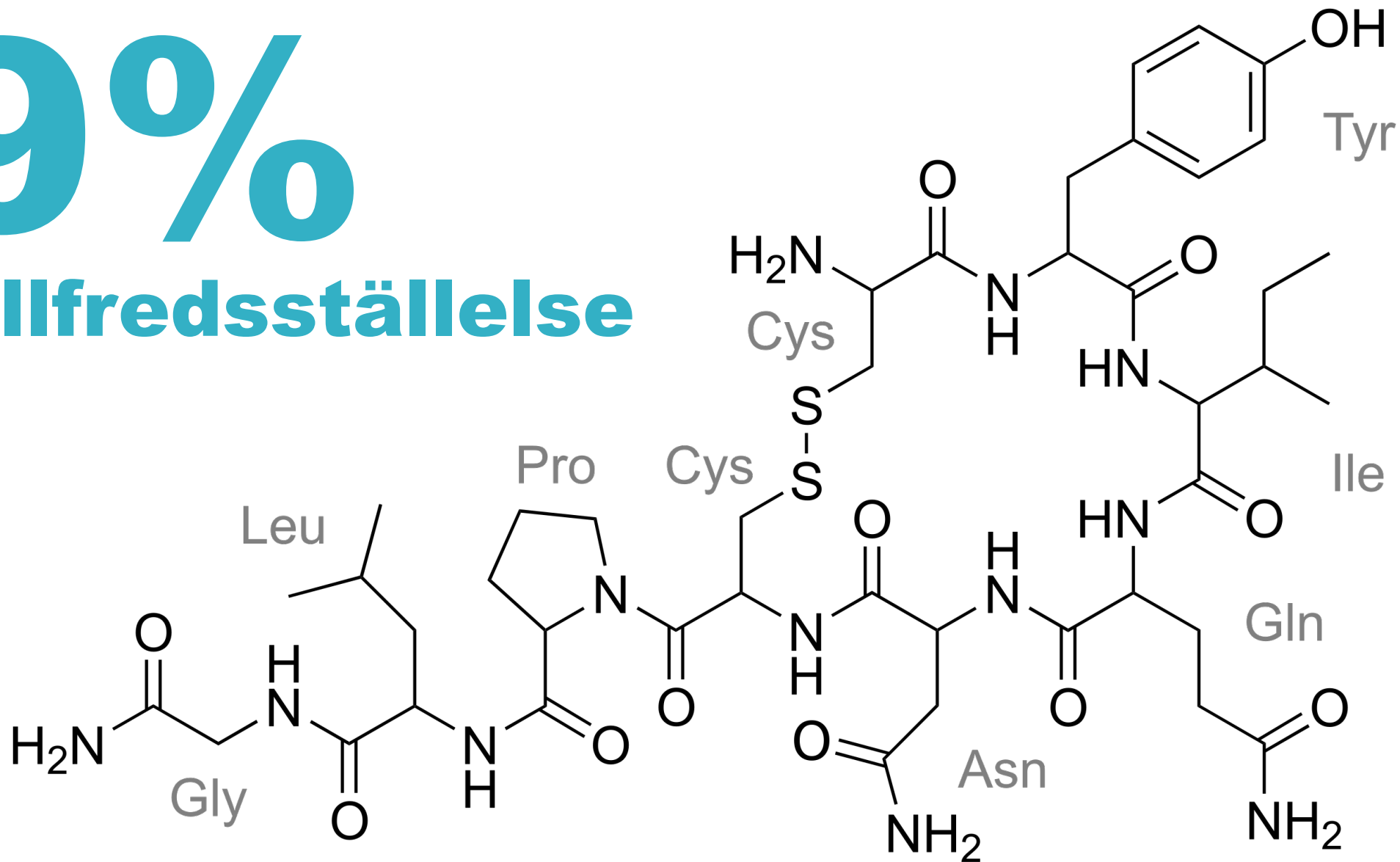
76%
mer engagemang



Medarbetare i organisationer
präglade av tillit upplever...

KARINZINGMARK

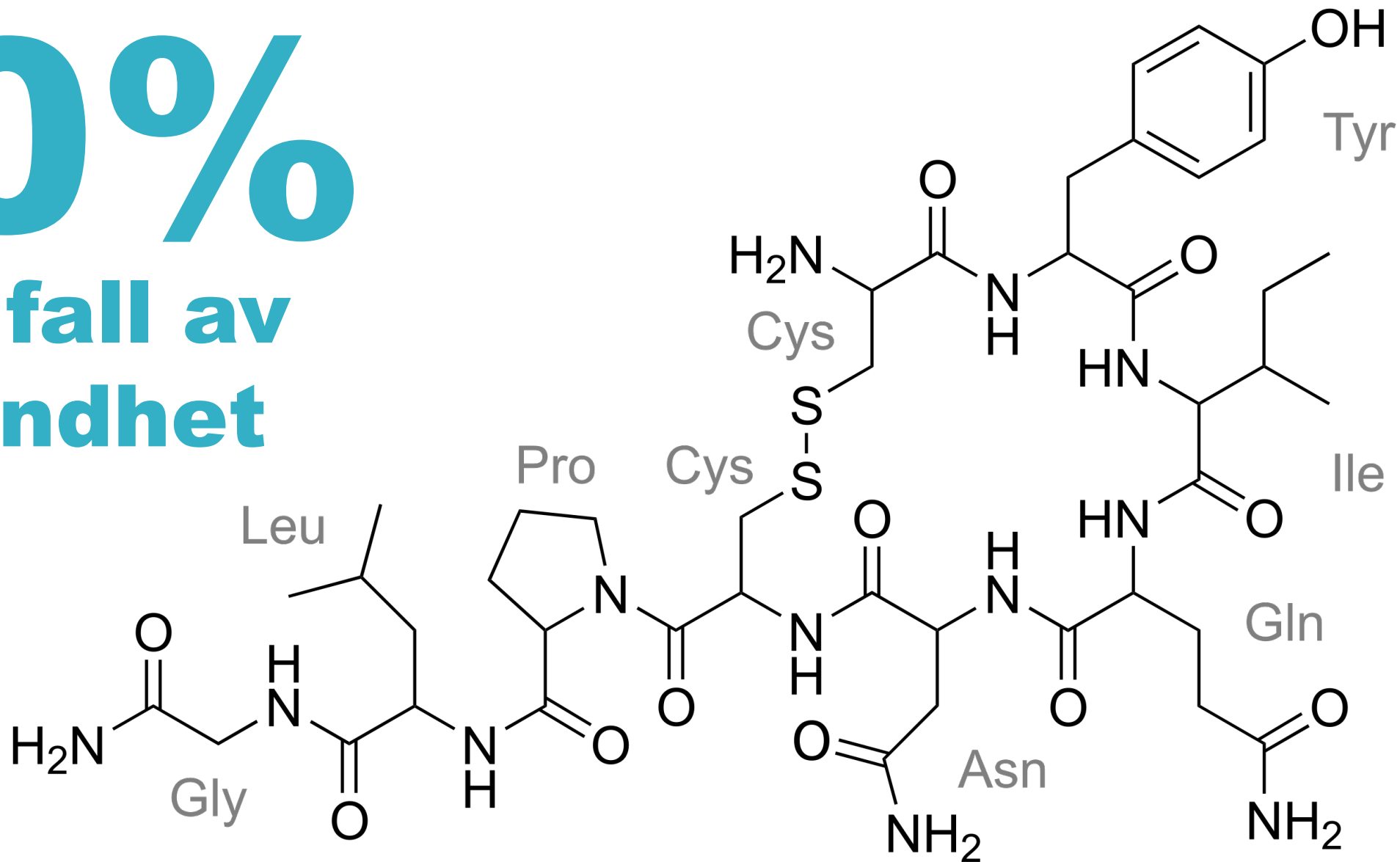
29%
mer tillfredsställelse
i livet



Medarbetare i organisationer
präglade av tillit upplever...

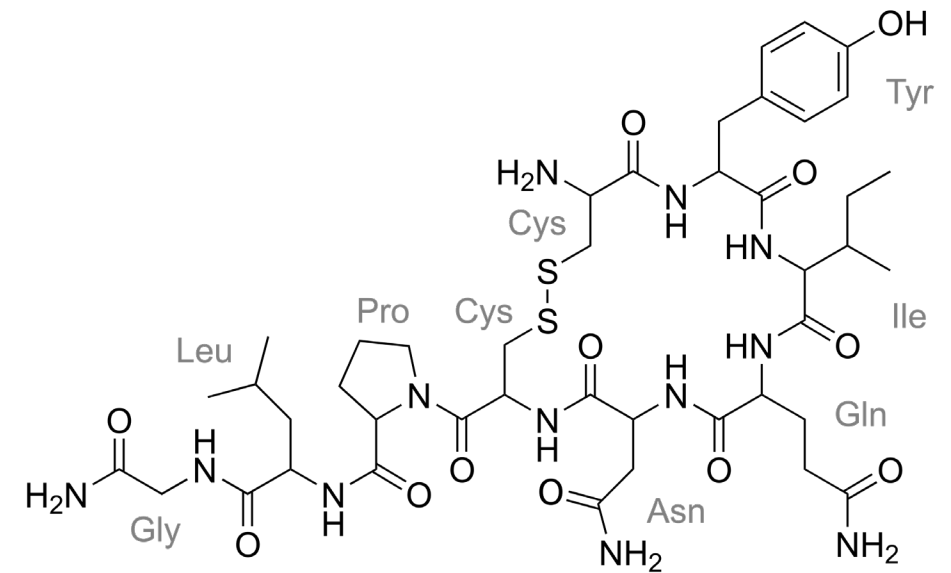
KARINZINGMARK

40%
färre fall av
utbrändhet



8 tips för att öka nivån av tillit i organisationen

1. uppmärksamma framgång i form av positiv feedback
2. tydliga och utmanande mål
3. undvik detaljstyrning
4. låt människors passion få styra arbetsuppgifter
5. var generös med information
6. fokusera på att bygga äkta relationer till varandra
7. underlätta personlig och professionell utveckling
8. öppna upp och visa sårbarhet inför varandra.

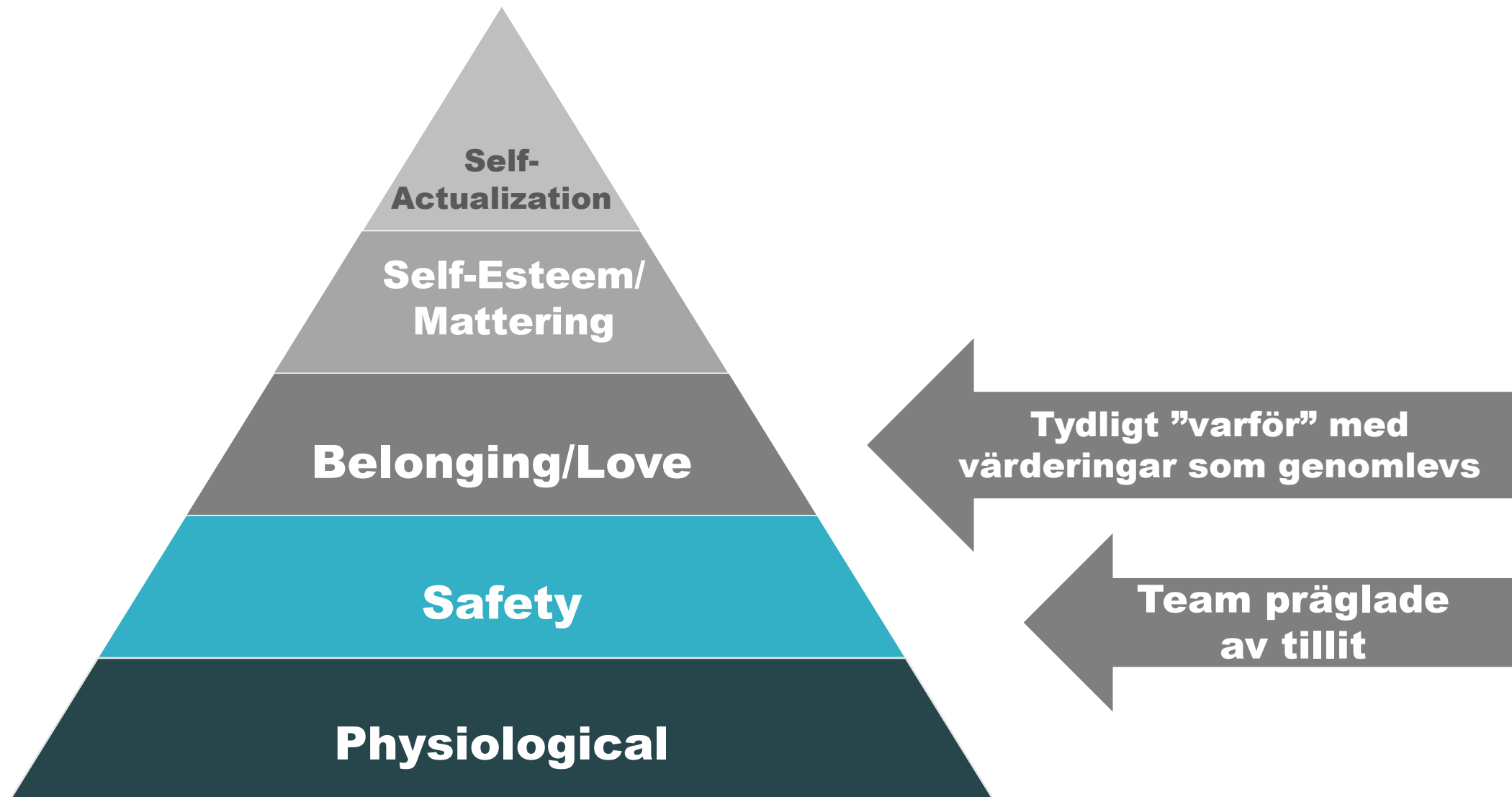


8 tips för att öka nivån av tillit i organisationen

1. **uppmärksamma framgång i form av positiv feedback**
2. **tydliga och utmanande mål**
3. **undvik detaljstyrning**
4. **låt människors passion få styra arbetsuppgifter**
5. **var generös med information**
6. **fokusera på att bygga äkta relationer till varandra**
7. **underlätta personlig och professionell utveckling**
8. **öppna upp och visa sårbarhet inför varandra.**

**Vilka av dessa är enklare?
Vilka behöver ni utveckla?**

Skriv gärna i chatten!



Visualisera ert varför

**Mission =
Varför finns vi till?**

**Vision =
Vart är vi på väg?**



Lev era värderingar

Identifiera och förtydliga era värderingar, vad som är rätt och fel i sättet ni bedriver er verksamhet, innan ni agerar "fel" och ifrågasätts. Konkretisera genom handling.





”Vår vision är att skapa en bättre vardag för de många människorna.

Vår affärsidé går ut på att erbjuda ett brett sortiment av form- och funktionsriktiga heminredningsartiklar till så låga priser att så många som möjligt kan köpa dem.”

Permitterad Scaniapersonal hjälper Getinge producera respiratorer

Från 10.000 till 26.000 respiratorer. I den nya höga efterfrågan på intensiv har medicinteknikbolaget Getinge i samarbete med Scania, där permitte lånas ut till respiratorproduktionen.

Integritet

Vi vet att vi har ett socialt ansvar och därför jobbar vi alltid för att göra saker och ting på rätt sätt. Vi agerar i linje med vår kultur, våra kärnvärden och våra principer. Vi följer alla rättsliga normer och regler om efterlevnad. Vi bygger tillitsfulla relationer med kunder, affärspartner och samhället som helhet, och trovärdighet är en av våra viktigaste resurser. Vi håller alltid våra löften och tar ansvar för det vi gör.



**Microsofts mission:
Empower every person
and organisation to
achieve more**

Vi översatte det till något vi på marknaden i Sverige kunde relatera till:

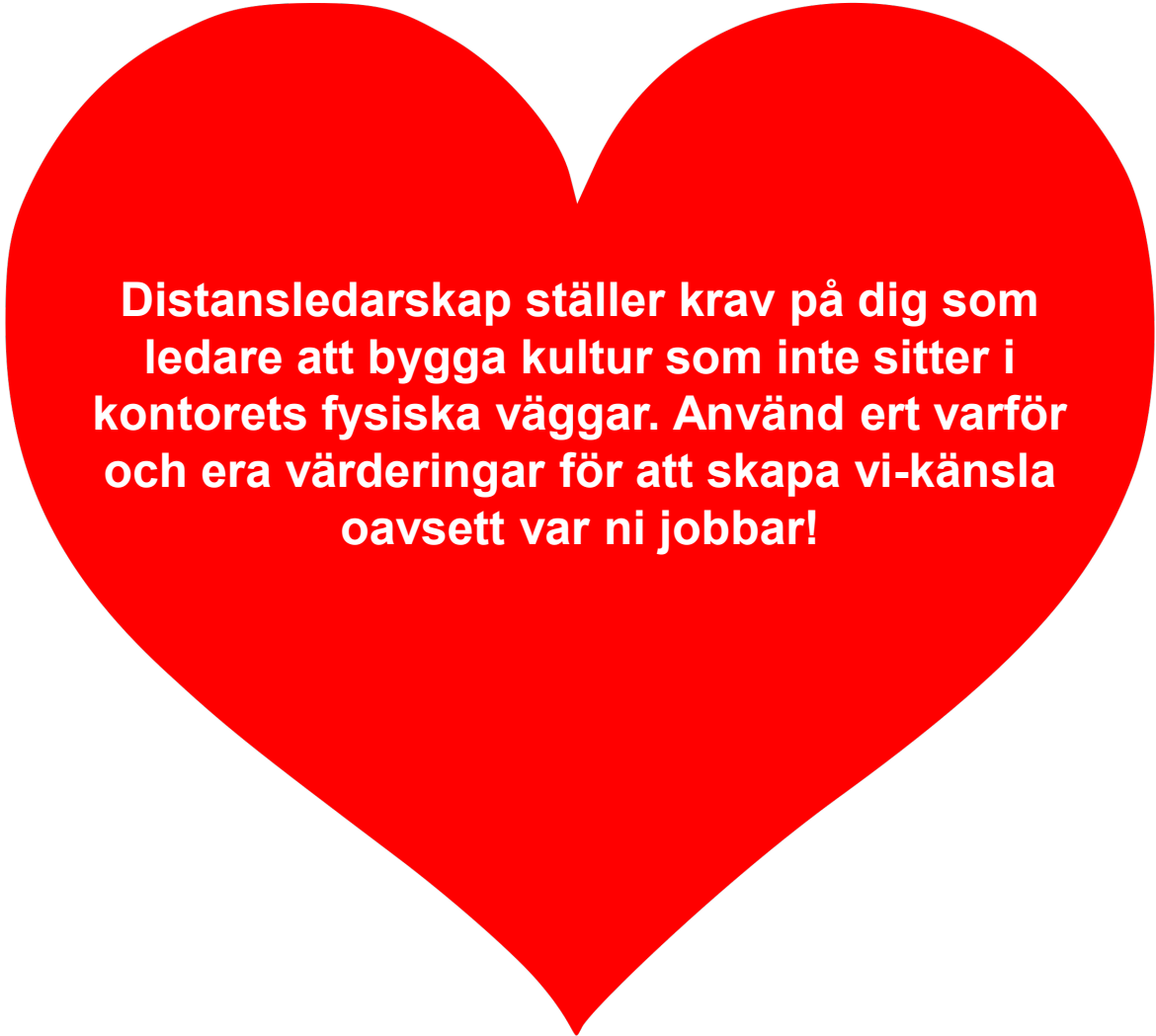
”Förnya sättet vi bedriver marknadsföring i Sverige”

Konkretisera vad det innebär att ”förnya marknadsföring” och vad det inte innebär.

Gemensam plan med Do's & Don't's

Sätta mål, mäta och FIRA FRAMGÅNGAR

Kommunicera kring vad vi gör, internt och externt

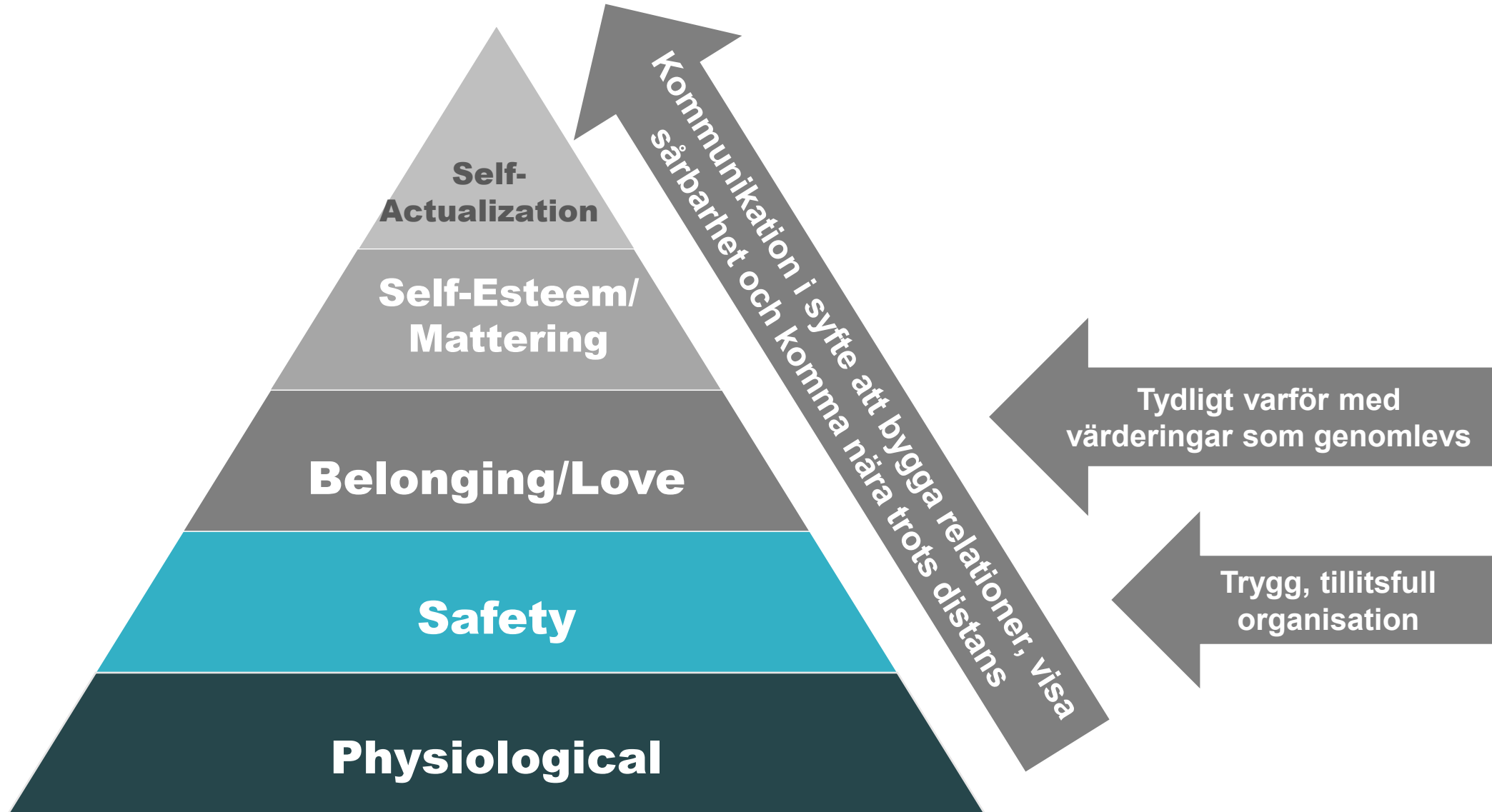


Distansledarskap ställer krav på dig som ledare att bygga kultur som inte sitter i kontorets fysiska väggar. Använd ert varför och era värderingar för att skapa vi-känsla oavsett var ni jobbar!

An illustration of an iceberg floating in the ocean. The tip of the iceberg is visible above the water surface, while the much larger, jagged base is submerged below. The water is a deep blue, and the sky is a light blue with some clouds. Two dark grey rectangular boxes with white text are overlaid on the image. The top box contains the text 'Vad vi säger' and the bottom box contains 'Hur vi gör'.

Vad vi säger

Hur vi gör



Kommunikativa ledare

” En kommunikativ ledare engagerar medarbetare i dialog, ger och söker återkoppling, involverar medarbetare i beslutsfattandet, och uppfattas som öppen och närvarande.

Catrin Johansson, professor i medie- och kommunikationsvetenskap vid Mittuniversitetet





Sök



Karin

Startsida

Skapa



Jacinda Ardern har sänt live.



för ungefär 2 månader sedan · 🌐

Evening everyone. Thought I'd jump online and answer a few questions as we all prepare to stay home for the next wee while. Join me if you'd like!

👍❤️👍 155 tn

42 393 delningar 5,3 mn visningar



Gilla



Kommentera



Dela



Kommentarer

Härnäst

Mest relevanta ▾

Visa tidigare kommentarer

20 av 46 288



Cassandra Blumfield · 0:02 We are so lucky to have such an incredible leader. I am so proud to be a New Zealander right now ❤️

Gilla · Svvara · 7v

👍❤️ 130

↳ 4 svar



Arina Bosch · 10:05 I have never been so proud of the results of my vote in my life

Gilla · Svvara · 7v

👍❤️👍 481

↳ 31 svar



Fiona Thomas · 8:55 My kid is whispering because he thinks you can hear him - doesn't want to interrupt you!

Gilla · Svvara · 7v

👍❤️👍 777

↳ 14 svar



Aidan Halligan · 2:15 I have an immunocompromised daughter. Your decision to go into lockdown has made our whanau feel immeasurably safer. Thank you very, very much.

Gilla · Svvara · 7v

👍❤️ 222

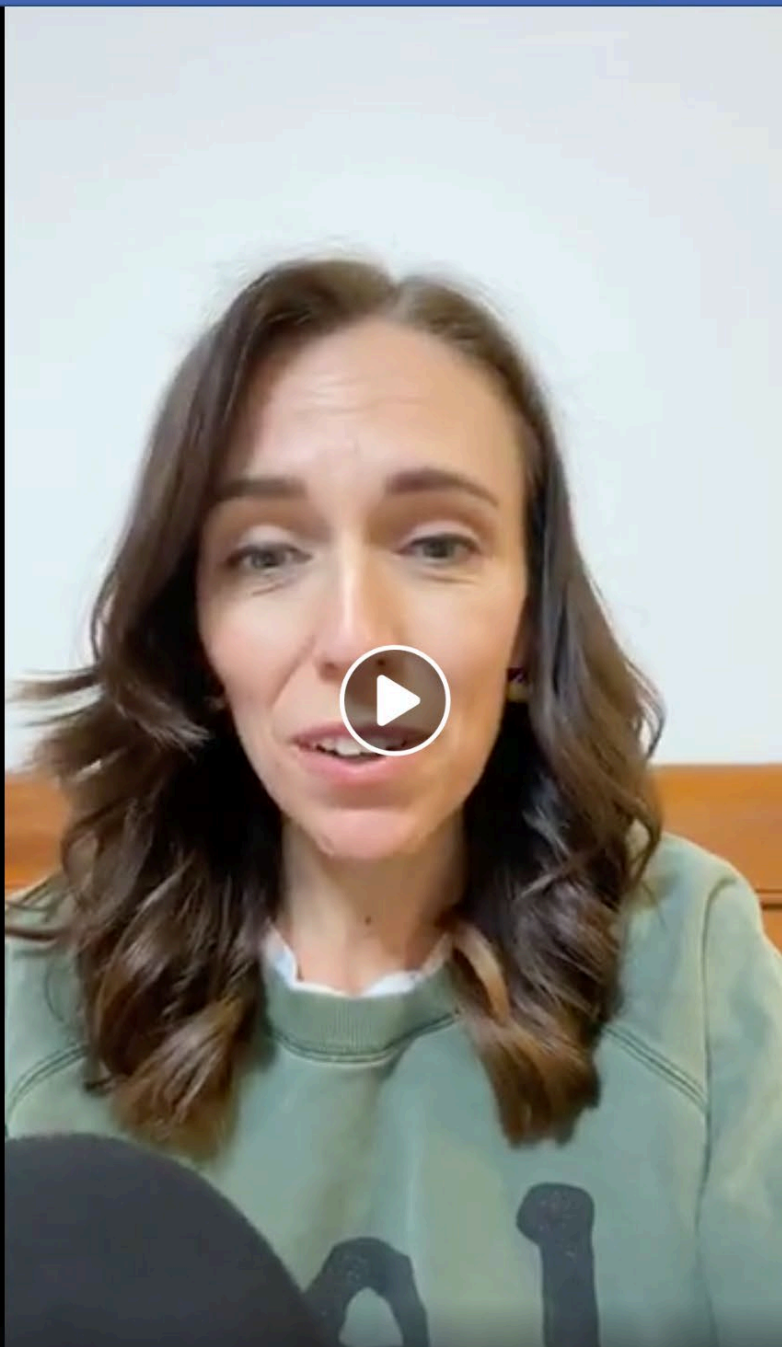
↳ 5 svar



Emily Brayshaw · 9:32 As an Australian, is it possible for you to be our PM? Asking for a friend.

Gilla · Svvara · 7v

👍❤️👍 318



HD

Fler videoställningar

Anmäl ett videoproblem >

-16:29





**Äkta, modig och
transparent
kommunikation**



Kristian Elvefors · 1st
Managing Director of Volvo Car UK
3w · 🌐

As a father of two teenagers I am fortunate to have experienced their childhood and I am curious to see what they will achieve in their lives. When they were born I did not take any particular time of with them because I was told it was not good for your career. Thing that I regret today and I am happy that times have started to change. Equal and shared responsibility is key, children needs both their fathers and mothers. Proud to work for someone that takes care.

"Today, Volvo Cars announces 'Family Bond' - a new policy giving all 40,000+ employees globally 24 weeks of parental leave at 80 per cent base pay by default. I am particularly proud of this initiative because it gives ALL our employees the flexibility to manage their career and new family responsibilities at times when it suits them because the policy applies to either parent and the leave can be taken anytime within the three first years of parenthood. Volvo UK is fully behind this initiative for our employees and it affirms our brand's commitment to equal parenting roles for all genders."



👍❤️🌱 258 · 21 comments



**Gå från kontroll till tillit
Bygg en tribe runt ert varför och era värderingar
Vässa er kommunikation som ledare och som team**



4 tips för att vässa kommunikation & samarbete på distans

1) Struktur på digitala informations- och samarbetsytor:

- Vilka är våra **informationsforum**, och hur används dessa?
- Vilka är våra **dialog- och sociala forum**, där medarbetarna ses och umgås på samma sätt som man gjorde tidigare vid kaffeautomaten?
- Vilka är företagets platser för **samarbete**? Finns rutiner för att jobba i molnet?



2) Styr upp era digitala möten

- Se till att ha **tekniska förutsättningar** på plats.
- Ha **disciplin** - agenda, protokoll & koll på klockan
- **Mötessamordnaren** leder, modererar samtal och summerar beslut. Viktigt med inkludering.
- Använd möjligheten att dela upp er i mindre grupper och köra **workshops digitalt!**
- Glöm inte att **ha kul** på mötet – avsätt tid för incheck med "kaffemaskinsprat", tänk dialog & feedback, lyft in humor där det passar.

Hybridmöten är en utmaning. Om möjligt, kör 100% digitalt eller IRL baserat på mötets syfte.



3) Vett och etikett för mail:

- Säkerställ tydligt ämne
- Undvik kopia om det inte finns en tydlig anledning
- Bannlys långa mailkonversationer. Var snäll mot kollegorna – summera mailet och skriv action i ämnesraden.
- Undvik pingpong-matcher. Telefon ink videofunktion löser upp knutar snabbare.

Och slutligen, behövs mailet? Kanske kan frågan enkelt lösas i chattfunktionen, så slipper ni tynga ner varandras mailbox.



4) Sociala medier för flera syften:

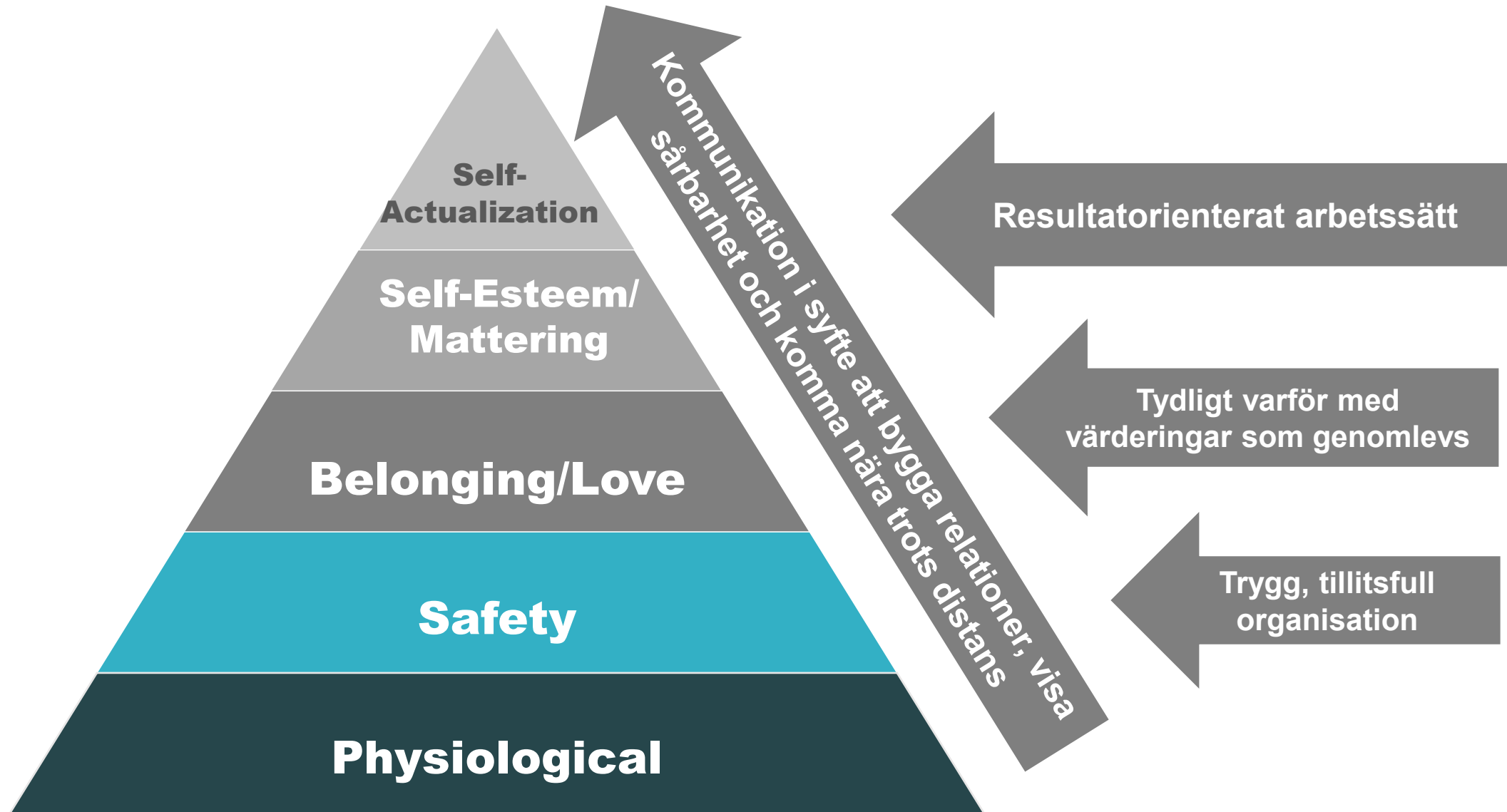
- ett **virtuellt fikarum** för socialt umgänge med kollegor, kunder och omvärld
- en **ständig pågående kundundersökning** – ställ frågor och inled relationer som i ett senare skede leder till sälj
- **gratis lärande** – avsätt tid för ett TED-talk eller gratis webinar/onlinekurs varje vecka



4 tips för att vässa kommunikation & samarbete på distans

- 1) **Struktur på digitala informations- och samarbetsytor**
- 2) **Styr på era digitala möten**
- 3) **Vett och etikett för mail**
- 4) **Sociala medier för att bygga relationer, komma närmre kunder och medarbetare och ständigt lära nytt**

För att åstadkomma ett arbetssätt som ger frihet att jobba varifrån och när man vill behöver ni tänka "digital first."



Resultatorienterat arbetssätt

Tydlighet i mål och uppföljning

- SMARTA mål (Specifikt, Mätbart, Attraktivt, Realistiskt, Tidsbestämt, Accepterat)
- Gemensamma mål kopplat till syfte och förändringsresan
- Ta bort mål som hindrar er förändring
- Struktur i uppföljning, prata om misstag och fira framgång
- Minikonferenser, veckomöten, medarbetarledda 1-1, kvartalsvisa utvecklingssamtal



Kvartalsvisa Utvecklingssamtal

1. SMARTA mål

kopplade till syfte – gemensamma och individuella

2. Detta kvartal

Vilka resultat har du åstadkommit för att nå årsmålen? Vad hade du kunnat göra annorlunda? Vilken hjälp hade du behövt av mig?

3. Kommande kvartal

Hur ser planen ut för att nå årsmålen? Hur kan jag hjälpa dig?

4. Kommande 2-4 kvartalen

Vad ska du göra för att växa, utvecklas och lära nytt? Hur kan jag hjälpa dig?

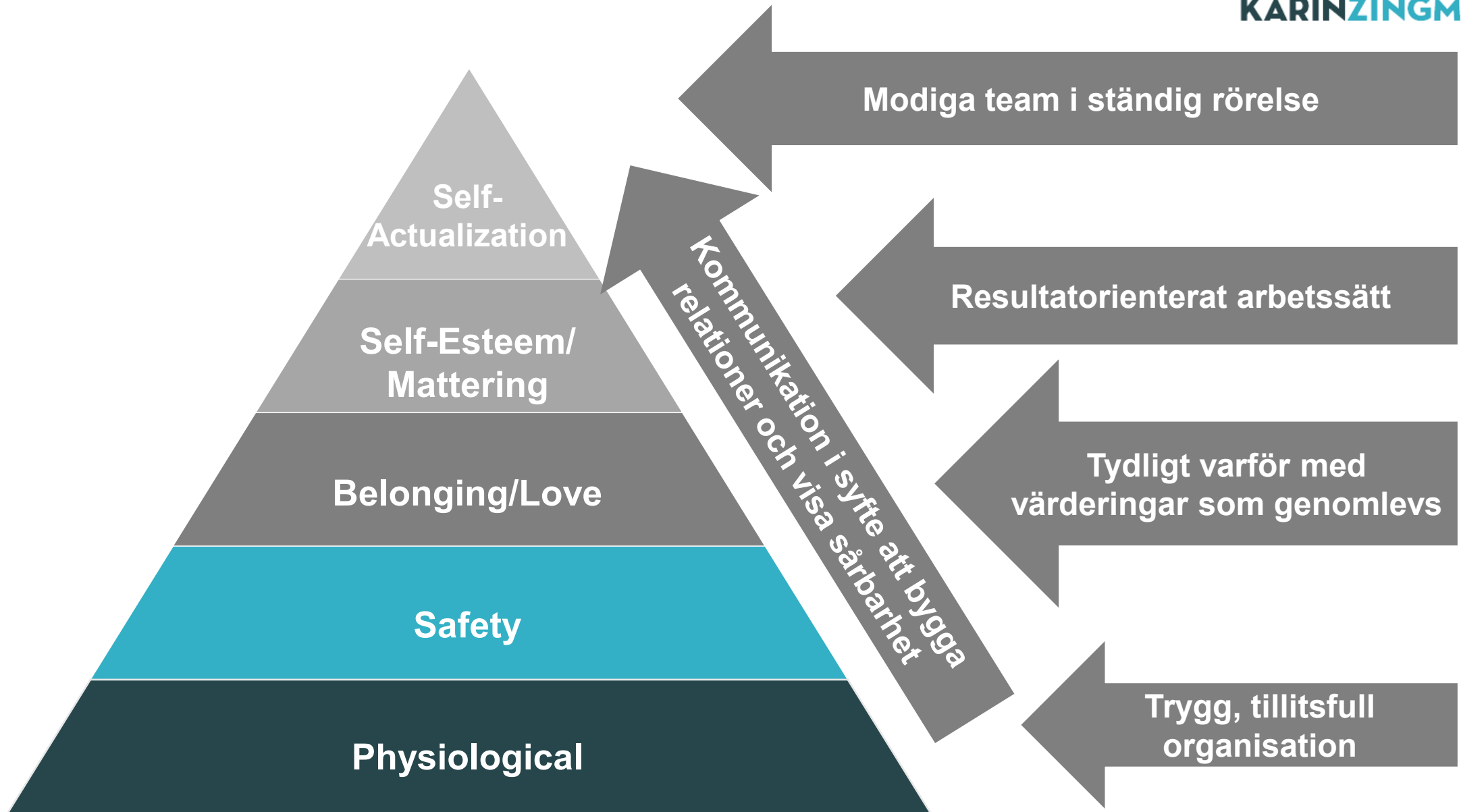
Resultatorienterat arbetsätt

Tydlighet i mål och uppföljning

- SMARTA mål (Specifikt, Mätbart, Attraktivt, Realistiskt, Tidsbestämt, Accepterat)
- Gemensamma mål kopplat till syfte och förändringsresan
- Ta bort mål som hindrar er förändring
- Struktur i uppföljning, prata om misstag och fira framgång
- Minikonferenser, veckomöten, medarbetarledda 1-1, kvartalsvisa utvecklingssamtal

Behöver ni jobba annorlunda med mål och uppföljning för att förenkla distansledarskap?





—
*Förändring genom tillit
och kommunikation*

KARIN ZINGMARK MAXA MODET

Liber

www.karinzingmark.com



karin@karinzingmark.com



[KarinZingmark](#)



[KarinZingmark](#)