



Idag förstår jag bättre vad problem i en organisation beror på ...



Tina Molund, HR-chef Ikea i Sydostasien.

Det är många konsulter som säger sig jobba med verkliga förändringar, men jag upplever att det bara är gestaltmetodiken som gör det på riktigt. Det är en metod som funkar för mig, säger Tina Molund, HR-chef på Ikea i Sydostasien.

Hon kom i kontakt med Gestaltakademien som HR-chef på Sveriges Television på 90-talet och har sedan gått flera gestaltutbildningar och också tagit in gestaltkonsulter i sina verksamheter som HR-chef på en advokatbyrå och senare på Säpo.

– Idag förstår jag bättre vad problem i en organisation beror på och hur man genomför verkliga förändringar. Under många år har jag jobbat med olika konsulter som alltid envisats med att man skulle göra målbilder och modeller för målstyrning. Det var ingen som lyckades med det, någonsin. Nej, förändringen kan ju inte komma från målet, det kommer ur nuläget. Sen

ska man förstås ha en vision om vart man vill. Så det handlar om att utgå från det som är och inte några tänkta modeller.

Tina Molund beskriver gestaltmetodiken som förnuft, att det bygger på vad som är logiskt och rationellt. Att skapa medvetenhet om det som faktiskt händer och hur det påverkar samspelet mellan individer, grupper och i organisationen. En annan stor skillnad för Tina är att hon numera uppmärksammar hur saker görs, snarare än vad som görs. Hon har blivit mer process- och relationsorienterad.

Vad får det för konsekvenser i den verksamhet du jobbar i?

– Många arbetsplatser är fantastiskt bra på att lösa uppgifter. Men allt blir inte bättre genom att fokusera på arbetsuppgifter och vad man gör. Ibland är det inte vad man gör, utan hur man gör saker som är problemet och det är det jag bidrar med. Båda perspektiven behövs.

Som exempel berättar hon om sin ledningsgrupp som liksom många andra strävar efter att bli effektivare genom att ha en dagordning, göra mötesanteckningar, klargöra mål och syfte. Och när de inte tycker att det fungera bra så ändrar man något i det praktiska.

– På många möten sitter var och en med sin egen agenda och lyssnar egentligen inte på varandra. En del är engagerade och andra inte alls.

Tina genomförde en övning där de fick sitta två och två och den ena fick ställa samma fråga om och om igen, under två minuter. Sedan bytte de. Först tyckte cheferna att det var tramsigt, men efter övningen märkte alla vilken skillnad det blev i gruppen.

– Helt plötsligt började folk lyssna på varandra och de lyssnade med omsorg och alla fick prata klart. De började bygga på varandras idéer. En annan effekt blev att de vässade sina argument. Det var jättehäftigt! Det blev ett helt annat diskussionsklimat.

SKAPA RÄTT FÖRUTSÄTTNINGAR

Tina tycker att gestaltutbildningarna inneburit en förändring i hennes sätt att förhålla sig till problem och förändringsprocesser i sitt arbete.

– Förr tyckte jag att jag såg sambanden och kunde tillrättalägga och styra mycket. Nu ser jag att det är faser och cykler som måste ske, och jag förstår hur jag ska skapa rätt förutsättningar för förändringar.

Tina är handledare för en grupp chefer från Kina och Japan i ett chefsutvecklingsprogram och de problem som diskuteras är vanliga i många organisationer och leder ofta till att cheferna skyller problem på enskilda avdelningar eller personer.

– När jag hjälpt cheferna göra en systemanalys, så upptäcker de plötsligt att problematiken ligger på ett helt annat plan och behöver hanteras på ett helt annat sätt.

Efter en sådan genomgång fick Tina feedback från en chef från Japan.

– Det här var fantastiskt bra! Du är precis som en österländsk läkare! Om någon har ont i benet så tittar en västerländsk läkare på benet, en österländsk läkare tittar på hela kroppen.

– Det var det finaste någon har sagt till mig!

Linda Ringi

Dilemma och dialog, ett sätt att utveckla ledarskapet

Gestaltmetodiken innebär att vi får ökad handlingskraft och mer fokus på arbetsuppgiften. Det säger Helena Nilsson Friberg som under många år var ansvarig för ledar- och kompetensutveckling på Ikea of Sweden.



Helena Nilsson, Inter IKEA Systems i Holland.

Helena Nilsson började på Gestaltakademin år 2000 och har sedan dess använt sig av gestaltmetodiken i sitt arbete. Nu arbetar hon på Inter IKEA Systems i Holland.

– Det handlar om att få en gemensam bild för att skapa kraft framåt så att vi jobbar i samma riktning. Vi är ömsesidigt beroende av varandra för att ta oss framåt. När vi vill

något tillsammans kan jag inte bara köra framåt med min agenda, jag kanske behöver släppa taget om någonting, jag behöver påverkas och inse hur jag påverkar andra.

Helena upptäckte när hon började på Ikea att företagskulturen stämmer väldigt väl överens med det gestaltiska tankesättet även om man på Ikea inte använder sig av gestaltiska begrepp.

– Det innebär att ta eget ansvar, om medvetenhet och kontakt. Desto mer varje individ får tillgång till och vågar använda sina erfarenheter och kompetenser och vara autentisk, ju starkare blir vi tillsammans. Då kan man fokusera på uppgiften.

INTERNT CHEFSPROGRAM

Genom åren har Helena anlitat många personer med gestaltbakgrund, både för ledarutveckling och till coaching. Och för drygt ett år sedan gick 16 HR-chefer och ansvariga för Learning development, från många olika länder där Ikea verkar, utbildningen Gestaltmetodik i organisation. Syftet var att få ett gemensamt språk och arbeta med organisation, ledarskap, kompetensutveckling och grupper på ett mer medvetet sätt. *Vad fick utbildningen för effekt?*

– Personligen upplevde deltagarna ökad medvetenhet om sig själva. De upptäckte även hur de kan påverka organisationen och få ett bättre helhetstänk. Deras chefer beskriver effekten som att kursdeltagarna blev bättre på att bidra med fler perspektiv, olika vinklar. Sen fanns det också en önskan att den här gruppen som gick utbildningen skulle komma närmare varandra och börja samverka på ett annat sätt och där fick vi en jätteeffekt. Det blev en stark känsla av tillit. Vi fick verkligen ut det som utlovades av utbildningen.

Vad har gestaltmetodik för effekt på en organisation?

– Det ökar medvetenheten om hur organisationen ser ut, mina relationer, mina egna hinder eller möjligheter och hur det påverkar. Det handlar också om ett annat synsätt, att inte utgå från problem som ska lösas utan att det handlar om dilemman med många möjliga vägval som får olika konsekvenser. Det har varit ett genomgående tema som vi jobbat med och vi kallar det dilemma och dialog, ett sätt att utveckla ledarskapet. Det är att göra världen lite större på något sätt.

Linda Ringi



Varför välja en Gestaltutbildning

Gestaltmetodiken gör skillnad och behövs mer än någonsin i dagens snabbväxande samhälle. Där allt ska gå fortare och effektivare och valmöjligheterna är oändliga. I dessa tider har vi behov av att stärka vår grund, hitta vår egen resonansbotten, känna tillhörighet och mening.

Gestaltmetodiken är ett kraftfullt och resultat-inriktat sätt att arbeta med utveckling av grupper och organisationer. Viktiga byggstenar i utbildningarna är ökad självkännet och medvetenhet. Detta kombineras med effektiva och fruktbara metoder samt dialog som leder till meningsfull handling. Processledarens roll är att fokusera på det som händer på olika systemnivåer, till exempel i relationen mellan

två individer, i en grupp, inom en avdelning, eller på samspelet i hela organisationen och gentemot omvärlden. Som chef/ledare eller intern/extern konsult kommer du med en gestaltutbildning bidra till att skapa resultat – mänskliga och affärsmässiga.

Oavsett om det handlar om personlig utveckling, terapi, eller om hela organisationers växande behov jag som individ bli medveten om hur jag påverkar och påverkas av det system och sammanhang jag finns. När vi ser och tar hänsyn till helheten kan vi åstadkomma verklig förändring.

Gestaltakademin har nära 40 års erfarenhet av att skapa utbildningar i praktisk tillämpning av gestaltmetodiken som ger resultat.

Välkommen till Gestaltakademin!

Utbildningar

PERSONLIG UTVECKLING

- Nyfiken på gestaltmetodiken, 2 dagar
- Grundkurs, ca 15 dagar
- Fördjupad personlig utveckling, 16 dagar

INTERNATIONELLA PROGRAM

- Cape Cod Training Program, 15 days
- Consulting Excellence: Finding Your Developmental Edge, 3 days

TERAPI OCH SAMTAL

- Relationens betydelse i professionen
- Dipl. Gestaltterapeut, 3 år
- Påbyggnadsutbildningar

SEMINARIER

- Öppna tisdagsseminarier 18.00-20.30
- Läs mer på vår hemsida

ORGANISATION OCH LEDARSKAP

- Gestaltmetodik i organisationer, 1 år
- Praktisk förändringsledning på gestaltgrund, 1 år
- Dipl. Gestaltpraktiker i Organisation, 1 + 2 år
- Påbyggnadsutbildningar

”Våra utbildningar ger dig stöd att finna mening, mod att välja väg och förmåga att nå hållbara resultat.”