

# Ökat resultat genom kreativt samskapande

“Jag fick verktyg som gör att jag kan synliggöra problem och beskriva olika förhållningssätt i relationer mellan personer och i grupper. Jag har själv fått ett annat förhållningssätt som tar mer hänsyn till relationerna. Jag tar mig mer utrymme att tänka på relationerna och systemteoretiska delarna i organisationen innan jag kastar mig in i förändrings- och styrningsprocesser. Det var en pusselbit som saknades för att få en helhet och bli verkligt effektiv.”

Det berättar Patrik Engström som jobbar med marknadsföring och ledarskap på läkemedelsföretaget Abbvie AB. Han har just avslutat Gestaltakademiens årlånga program **Samskapande organisationer**.

Utbildningen vänder sig till chefer, ledare, konsulter o likn och handlar om hur man kan förstå vad som händer i och mellan människor, hur vi påverkar och påverkas av varandra, i grupper och mellan olika delar av organisationer – för att kunna vara mer kreativa, skapa bättre resultat och må bra tillsammans. Och hur allt detta hänger ihop. Den klargör och ökar förståelsen för både delarna och helheten på olika nivåer i mänskliga system. Både individ, grupper och hela organisationen – var och en i sitt eget sammanhang. Att förstå och kunna ta tillvara det som avses med det välkända uttrycket ”Helheten är något annat än summan av delarna”.

Citatet om helheten kommer från kursledarna Lena McEvenue och Ulf Grundel, som båda har en lång erfarenhet av organisations- och ledarutveckling och av att stödja förändringsprocesser i organisationer.

– Det jag vill bidra med är erfarenheter och upplevelser av att när vi samskapar så skapar vi bättre arbetsmiljö, bättre livsvillkor och bättre företagande, vilket leder till ökat resultat, säger Ulf.

– Ja, och det finns ett värde i att ta in flera olika perspektiv när vi ska åstadkomma något. Resultatet blir annorlunda när vi gör så, säger Lena.

## Samskapande – trygghet

Samskapande handlar om att vara kreativa och få jobbet gjort tillsammans. Att gemensamt skapa något utifrån en medveten uppmärksamhet, och om att skapa en kultur, ett sammanhang, där människorna känner sig trygga att vara sig själva tillsammans med sina kollegor.

– Alla människor har inlärdla mönster, ett särskilt sätt att mötas och ta sig an arbetsuppgifter, det har även grupper och organisationer. Första steget är att lära sig se mönstren. Först då kan vi välja ett annat sätt att agera, menar Ulf.

*forts nästa sida...*



## Patrik Engström, varför sökte du till programmet?

– Jag har jobbat mycket med förändring, gruppdynamik och ledarskap. Men det har tidigare handlat om vanliga ledarskapsmodeller, det praktiska, men ganska lite om individer och den psykologiska delen om organisationer. Och jag kände att jag behövde det. Det var en pusselbit som saknades för att få en helhet och bli verkligt effektiv. Den delen fick jag definitivt tillgodosedd på den här utbildningen.

## Ser du effekter i din organisation?

– Det blir en djupare förankring och lättare att skapa samsyn och gemensam förståelse kring olika saker. Och större hänsyn till varandra i gruppsammanhang. Vi jobbar bättre tillsammans och får en högre output, ett bättre resultat. Det märker jag absolut!

## Vilka tycker du, har nytta av utbildningen?

– De som är intresserade av sig själva ur ett ledarskapsperspektiv. Chefer, ledare, konsulter, HR eller andra som jobbar med gruppdynamik har ju definitivt nytta av det. Det är ju bra om man vill och är beredd på att se sig själv i vitögat ur ett ledarperspektiv, avslutar Patrik Engström.



Utbildningsplatsen Ekskåret, en ö utanför Stockholm, bjuder in till reflektion, eftertanke och stillhet.

### Koppling till egna organisationen

Deltagarna i utbildningen arbetar med, och får stöd att förstå, sin situation på hemmaplan. Stöd att förstå olika påverkande krafter och att tänka annorlunda om sitt eget förhållningssätt.

– För att hjälpa sin organisation behöver man både självinsikt och kunna lyfta blicken för att se de krafter som finns i organisationen, till exempel olika parter som har motstridiga intressen. Då kan man söka efter win-win lösningar, snarare än antingen-eller perspektiv, säger Lena.

En viktig del i utbildningen är att öka insikten om sig själv, hur man lyssnar till andra och hur man påverkar andra.

– Många är omedvetna om att de inte lyssnar på riktigt. Jag tror det handlar om att vi är så upptagna av att lyfta fram vårt eget sätt att se på saker och att vi är stressade. Vi ger deltagarna en upplevelse av vad det innebär att faktiskt lyssna på vad andra har att säga, säger Lena.

### Humanism tillsammans med ansvar

Utbildningen bygger på humanistiska värderingar om att skapa sammanhang som är tillitsfulla och där det finns tolerans för misslyckande. Där var och en vågar visa sig, står för sina värderingar och samtidigt är nyfikna och ställer frågor till andra. Samtidigt handlar det om att kunna sätta gränser och hålla varandra ansvariga. Det är en motpol till en vanligt förekommande ”Jag vet och kan bäst själv”-anda.

”Det jag vill bidra med är erfarenheter och upplevelser av att när vi samskapar så skapar vi bättre arbetsmiljö, bättre livsvillkor och bättre företagande, vilket leder till ökat resultat”

Ulf Grundel

– Vi tror att alla människor vill och kan bidra om omständigheterna är gynnsamma. Det är inte människorna vi vill förändra, det är sammanhangen. Då förändras människan.

Kursen är förlagd på Stiftelsen Ekskårets vackra anläggning i Stockholms skärgård. En noga vald plats utifrån en miljö som inspirerar och även är skapad utifrån värderingar Gestaltakademins delar kring ledarskap, personlig utveckling och samhällsförändring.

– Ekskåret är en underbar plats med goda tankar kring miljö och hållbarhet som vi tar vara på. En plats som stimulerar till utveckling av både hållbara människor och organisationer. Förra utbildningen var alla deltagare närvarande på Ekskåret samtliga 20 dagar. Det säger något, avslutar Lena och Ulf.



Lena McEvenue och Ulf Grundel, har båda har en lång erfarenhet av organisations- och ledarutveckling och av att stödja förändringsprocesser i organisationer.



**Malin Hagman, HR-ansvarig på Lantbrukarnas Riksförbund**

“Om man lyfter upp det som finns och gör det synligt så blir det en förändring, det är det som är självreglering.”

### Vilka insikter fick du på kursen?

– Jag fick bra insikter om mig själv och om grupp- och organisationsnivå. Det var mycket fokus på mig själv och mina tendenser, att bli mer medveten om vad som händer i olika situationer och hur jag agerar.

### Har utbildningen påverkat hur du arbetar?

– Jag fokuserar mer på relationerna i gruppen, inte människorna som individer. Jag förstår nu att människan betar sig på ett visst sätt utifrån den situationen man befinner sig i, just då. Som exempelvis att vara i en grupp. På kursen pratade vi om att det är små saker som gör skillnad och om självreglerande system som jag har

tagit med mig väldigt mycket.

### Har du ändrat ditt sätt att agera i grupper?

– Härondagen hade jag en grupp där det fanns lite konflikter och synpunkter på ledarskapet. Tidigare skulle jag ha gjort en handlingsplan, satt upp mål och kommit överens om att alla måste göra på något speciellt sätt. Men nu hjälper jag gruppen att prata om och synliggöra det som finns i gruppen. Det räcker att prata om det som inte pratas om, att synliggöra elefanten i rummet.

### Vad händer då?

– Det bidrar till att gruppen kommer längre, att man börjar reflektera kring vad som är kärnan. Det reder ut eventuella missförstånd. Till exempel att en person säger att du var arg på mig i den där situationen och då kan den andre bemöta det med att förklara att nej jag var inte arg, jag kände det här. Om man inte lyfter det, och låter människor mötas, så skapas det fantasier. Om man lyfter upp det som finns så blir det en förändring, det är det som är självreglering.

### Har utbildningen påverkat hur du ser på organisationen som helhet?

– Jag har fått insikten att vi är mycket mer komplexa än vad jag kanske insåg förut. Det är en ganska svårstyrd organisation med många förtroendevalda och många olika intressenter eftersom det är en medlemsstyrd organisation. Det har jag fått förståelse för på ett djupare plan.

### Vad innebär det för dig?

– Det handlar mer om hur jag ska förhålla mig till komplexiteten. Jag tar lite lättare på det numera.

### Vad var ditt viktigaste lärande?

- Medvetenheten och insikten om

mig själv och mitt förhållningssätt till människor. Eftersom jag är mer medveten om mina autopiloter så kan jag välja hur jag ska agera. Göra mer medvetna val. Det blir mer förankrat i mig själv och kan jag välja så känner jag mig ofta mer tillfreds med mitt beslut än om det blir en automatisk reaktion, avslutar Malin Hagman.

### SAMSKAPANDE ORGANISATIONER

- att leda och arbeta i komplexa och kreativa sammanhang

### Kursdatum 2017 -18

16 - 19 maj

22 - 25 aug

17 - 20 okt

28 nov - 1 dec

saamt ett ytterligare tillfälle våren-18

Totalt 20 kursdagar

### Kostnad

58 000 SEK (exkl moms)

Kostnad för mat/logi tillkommer

### Utbildningsort

Ekskaret, ö i Stockholms skärgård, [www.eksaret.se](http://www.eksaret.se)

### Ansökan

senast **1 april** (platser finns fortfarande)

du skickar in din ansökan via [www.gestaltakademin.se](http://www.gestaltakademin.se)

### Direktkontakt

Lena McEvenue 0735-00 30 01

Ulf Grundel 070-482 73 13

Gestaltakademin 08- 10 81 71



Intervjuer Linda Ringi

Layout Lillemor Frenkel 17-03-27