

# Vårt gemensamma ledarskapsuppdrag

Aftonskola och utbildningstillfälle för förtroendevalda 3 februari 2016

# Program

- Stadens ledarskapsarbete och -filosofi  
Barbara Heinonen
- Stadens profil och rykte –  
Varumärkesarbete i praktiken  
Terese Flöjt
- Att tillsammans leda en kommun!  
Lars Losvik

Du kan lyssna på hela föreläsningen via denna länk:

[https://www.dropbox.com/s/cjkfw847djn5k28/aftonskola\\_20160203.mp3?dl=0](https://www.dropbox.com/s/cjkfw847djn5k28/aftonskola_20160203.mp3?dl=0)

Barbara Heinonen, stadsdirektör

# Stadens ledarskapsarbete och -filosofi

# Lagbygge



# Lagbygge

## Analysts



"ARCHITECT"



"LOGICIAN"



"COMMANDER"



"DEBATER"

## Explorers



"VIRTUOSO"



"ADVENTURER"



"ENTREPRENEUR"



"ENTERTAINER"

## Diplomats



"ADVOCATE"



"MEDIATOR"



"PROTAGONIST"



"CAMPAIGNER"

## Sentinels



"LOGISTICIAN"



"DEFENDER"



"EXECUTIVE"



"CONSUL"

# Organisation



Organisation

=

hur man agerar  
tillsammans

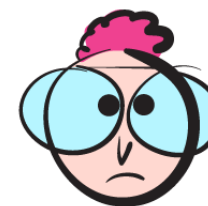
# Olika roller



**KRITIKER/PESSIMIST**  
”Det blir nog ingenting”



**FIXAREN**  
Smörgåsar, aspirin, kontakter...



**ANALYTIKER**



**MEDLÖPARE**  
”Alla till lags”



**IDÉSPRUTA**



**SPRÅKSNILLET**



**RYKTES-  
SPRIDAREN**



**ENSAMMA  
VARGEN**



**MAMMA**  
Lyssnar/ger stöd

# För att nå resultat som organisation krävs

- Öppenhet
- Respekt
- Ömsesidigt förtroende
- Lagarbete
- Invånarfokus (för kommuner)
- Frihet under ansvar
- Ansvar och befogenheter som är samstämda



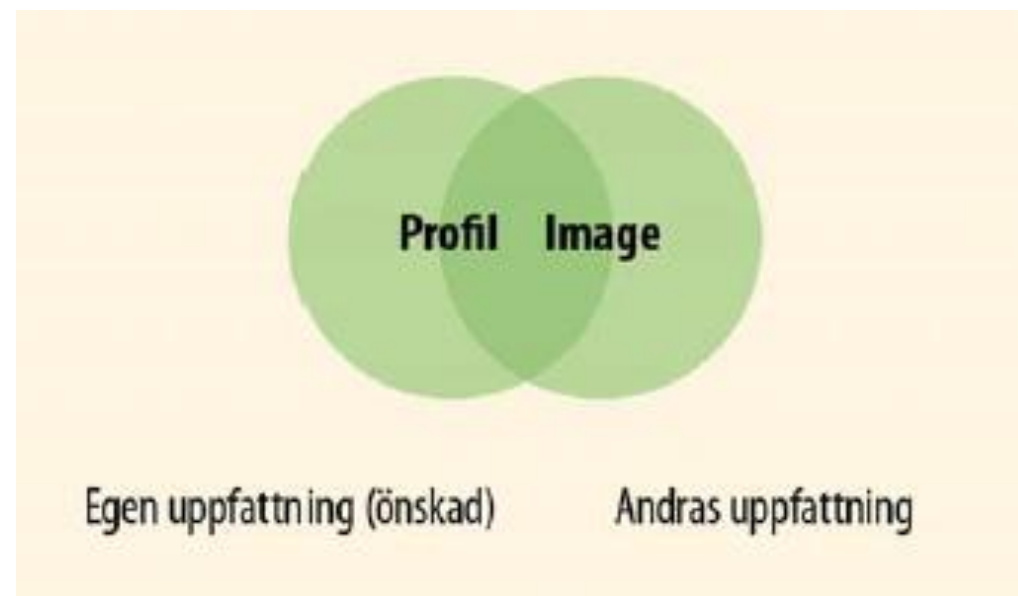
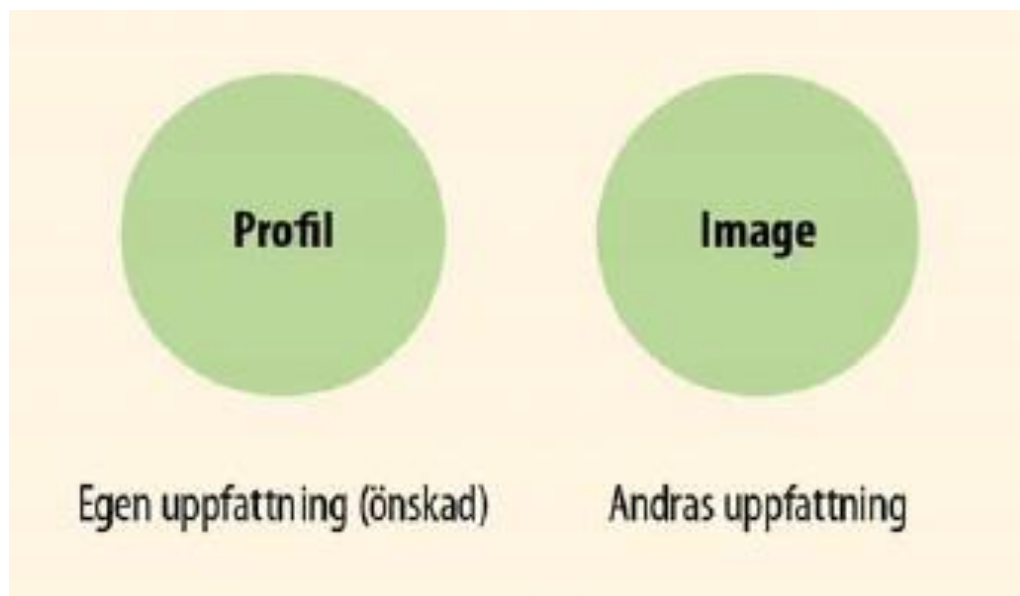
# De viktigaste orden

- De 6 viktigaste: Jag medger att jag har fel!
- De 5 viktigaste: Det gjorde Du verkligen bra!
- De 4 viktigaste: Vad är din åsikt?
- De 3 viktigaste: Kan Du hjälpa?
- De 2 viktigaste: Tusen tack!
  
- Viktigaste ordet: **Vi**
  
- Inte alls viktigt ord: Jag!

Terese Flöjt, verksamhetsutvecklare för information och näringslivskontakter

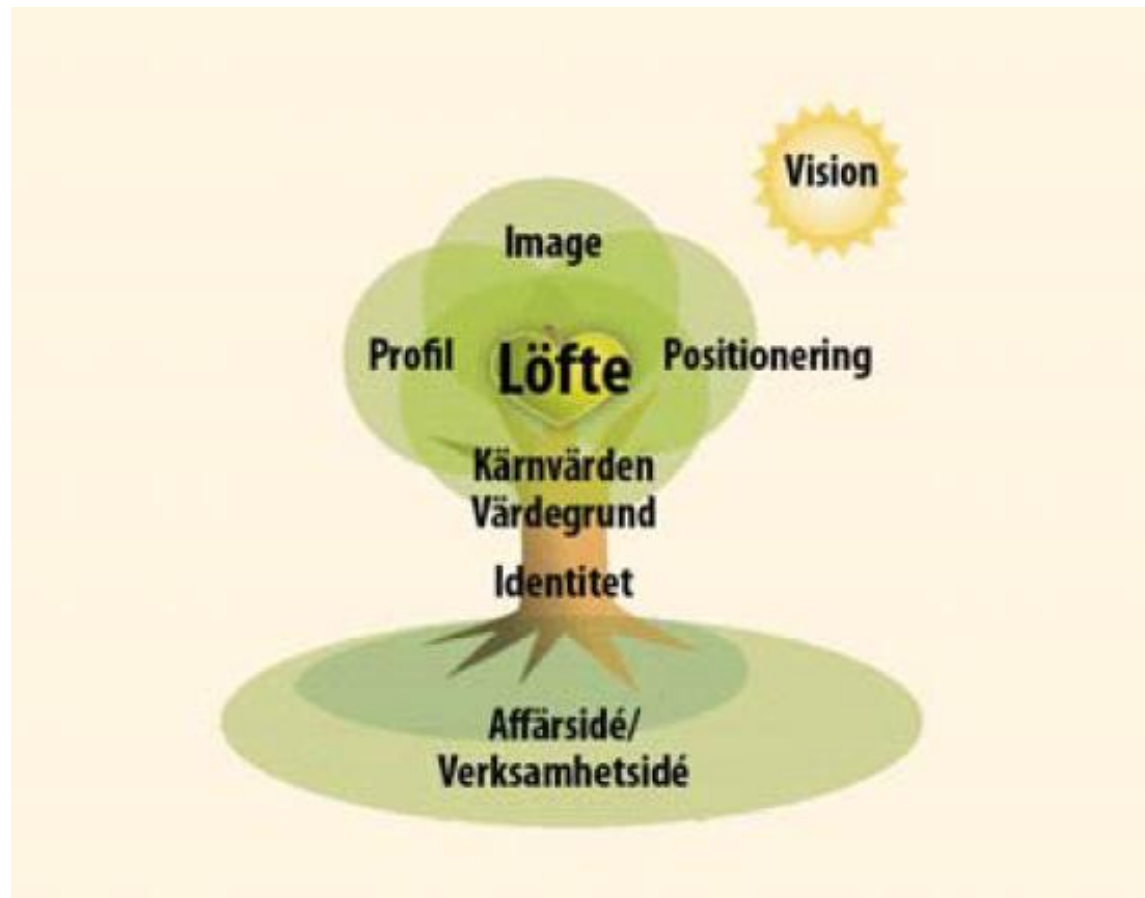
# Stadens profil och rykte – Varumärkesarbete i praktiken

# Profil och image



- Ju bättre stadens egen bild överensstämmer med andras uppfattning om oss desto trovärdigare är vi.

# Varumärkesplattform



- Trädet™ är en metod för att arbeta fram en varumärkesplattform.

# Begreppet varumärke

- **Yttre beståndsdelar**  
namn, logotyp, färger, grafisk profil, design, bildspråk
- **Emotionella beståndsdelar**  
associationer, uppfattningar, förväntningar,  
känsla, attityder

# Maritima Mariehamn

- Stadens grafiska profilprogram tydliggör vem som är avsändare, skapar en tydlig helhetsbild av Mariehamns stad och bygger upp en "vi-känsla".
- Inspiration till stadens grafiska profilprogram är hämtad från sjöfarten och Pommern.

# Yttre beståndsdelar

- Konsekvent använd grafisk profil ökar igenkännandet



# Yttre beståndsdelar

**Tänk på ett pålägg.**

- Ibland räcker det att använda rätt färger och typsnitt.



# Yttre beståndsdelar



# Varumärket skapas i samspel

- **Yttre beståndsdelar**  
namn, logotyp, färger, grafisk profil, design, bildspråk
- **Emotionella beståndsdelar**  
associationer, uppfattningar, förväntningar,  
känsla, attityder

# Varumärket skapas i samspel



- Den grad av uppfyllelse som upplevs mellan förväntning och faktisk leverans.

# Varumärket skapas i samspel



- Att hålla det man lovar.  
Och att lova det man kan hålla.

# Behöver vi jobba med varumärket?

- Produktvarumärke
- Organisations-/ kommunvarumärke
- Platsvarumärke
- Arbetsgivarmärke
- Personligt varumärke

# Workshop / diskussion i mindre grupper



- Hur kan vi tillsammans bidra till att stärka Mariehamns stads varumärke?

# Så här kan vi stärka stadens varumärke

## Resultat från diskussionerna

- Mindre partipolitiskt gnabb
- Mer respekt
- Mindre kritik och gnäll
- Förberedda politiker
- Dominans, manipulation och hot ska bort
- Bättre servicetänk och idéer för turism
- Konflikter och dialog ska inte ske via massmedia
- Vi ska prata positivt om staden
- Kultur och idrott har stor betydelse för varumärket
- Det finns 26 timmar per dygn i Mariefhamn (närhet)
- Trygghet, gatusäkerhet
- Invånarna ska få sin röst hörd



**Att till sammans leda en kommun!**

**Lars Losvik**





**AFRICA!**

**FINLAND TODAY!**

**OLYMPIATOPPEN!**

**MÅL**

**VISUALISERING**

**AVSPÄNNING**

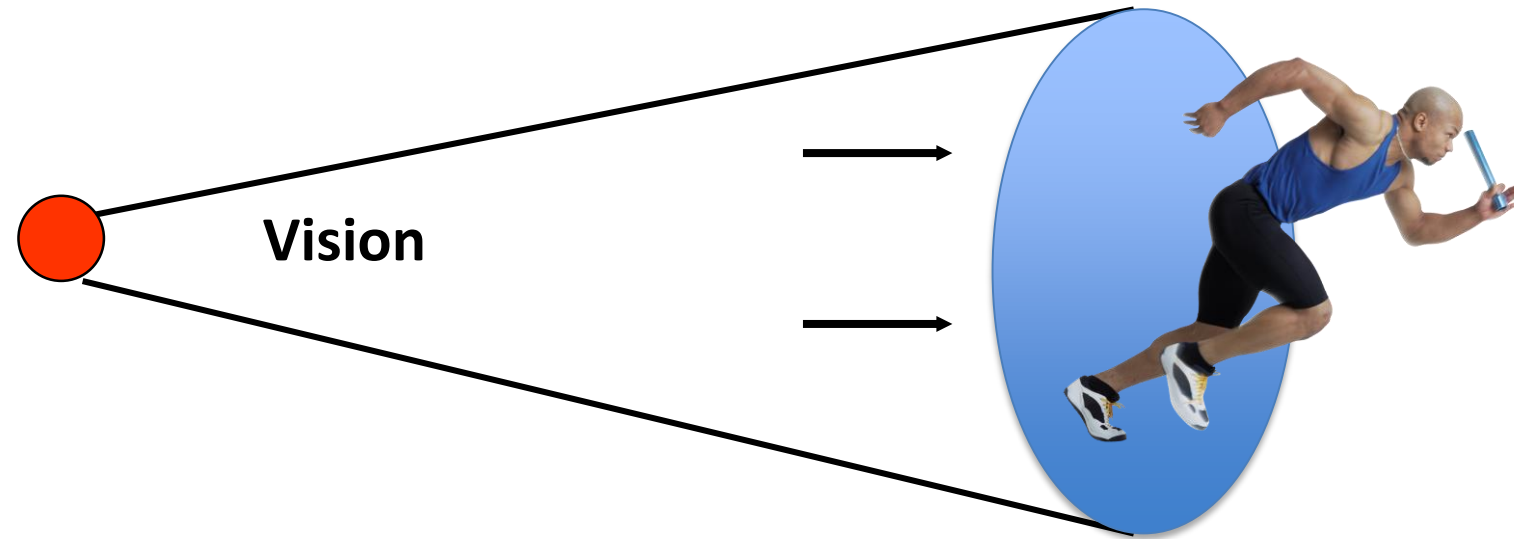
**INRE DIALOG**



**NETFLIX**



# Visioner & Mål



**S.M.A.R.T!**

Självvalda – Mätbara – Attraktiva – Realistiska - Tidsbundna

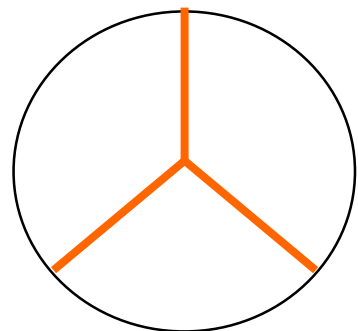
Jag som ledare/  
ny som ledare?

# KONSTEN ATT FRAMTRÄDA TILL SIN FÖRDEL

## 1. Strategi

- Syfte?
- Tid?
- Målgrupp?

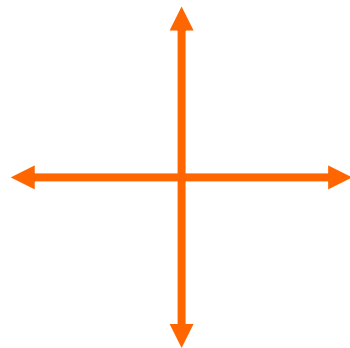
## Värderingar



## 2. Taktik

- Psykologi  
"Sälj"  
Motivation  
Koncentration

## Lärstilar



- Pedagogik  
Princip  
Metod  
Associering  
Förstärkning  
Hjälpmiddel

Begriplighet  
Trovärdighet  
Engagemang



## ● Teknik

Yttre

Inre

Takt

Atmosfär

Språknivå

Nonverbal

Nyheter

kommunikation

Sekundär strategi

Själmordsrepliker

# Framträda till din fördel!

## **Begriplighet**

Vokalt beteende, vem är jag, vad vill jag, vad vill jag signalera  
Verbalt beteende, ord, upplevelser

## **Trovärdighet**

Veta vad man säger, man måste stå bakom sina ord, karisma, auktoritet

## **Engagemang**

Vilja att tala

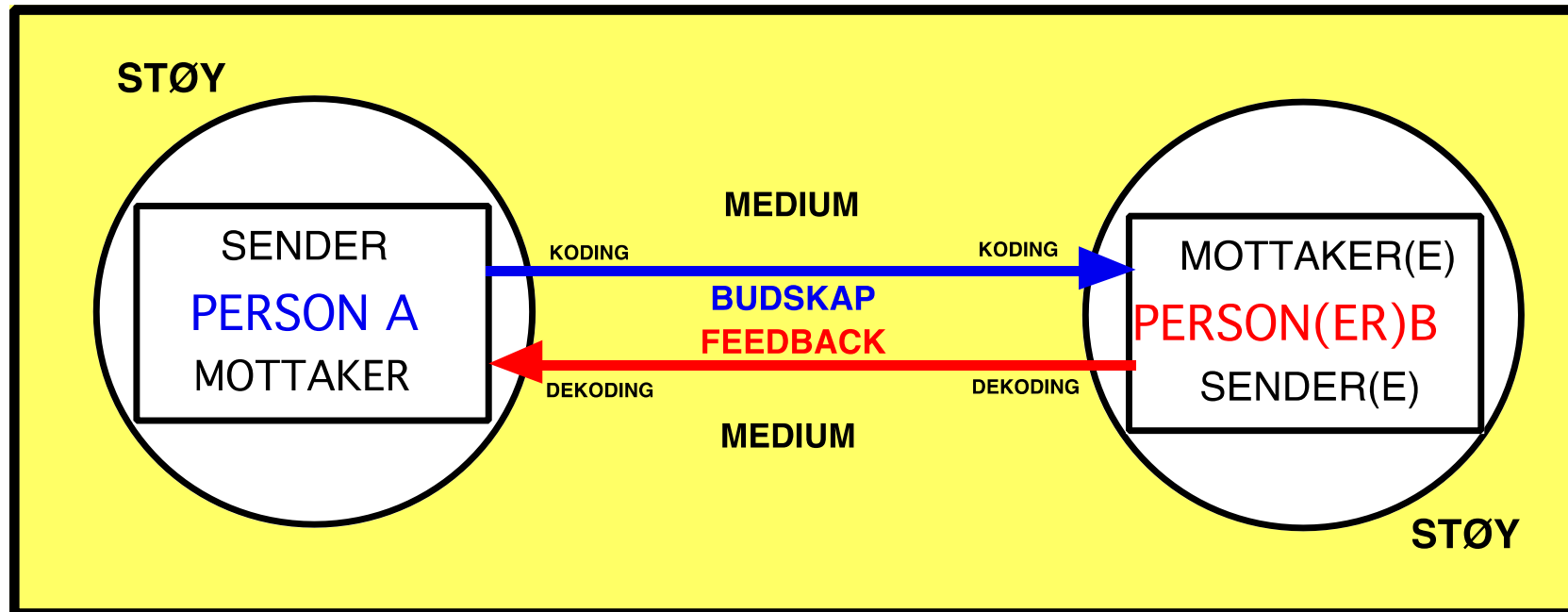
## **Ställ frågor:**

Till vem, var talar man, varför talar jag, hur gör man,  
på vilket sätt, hur presentera sitt material

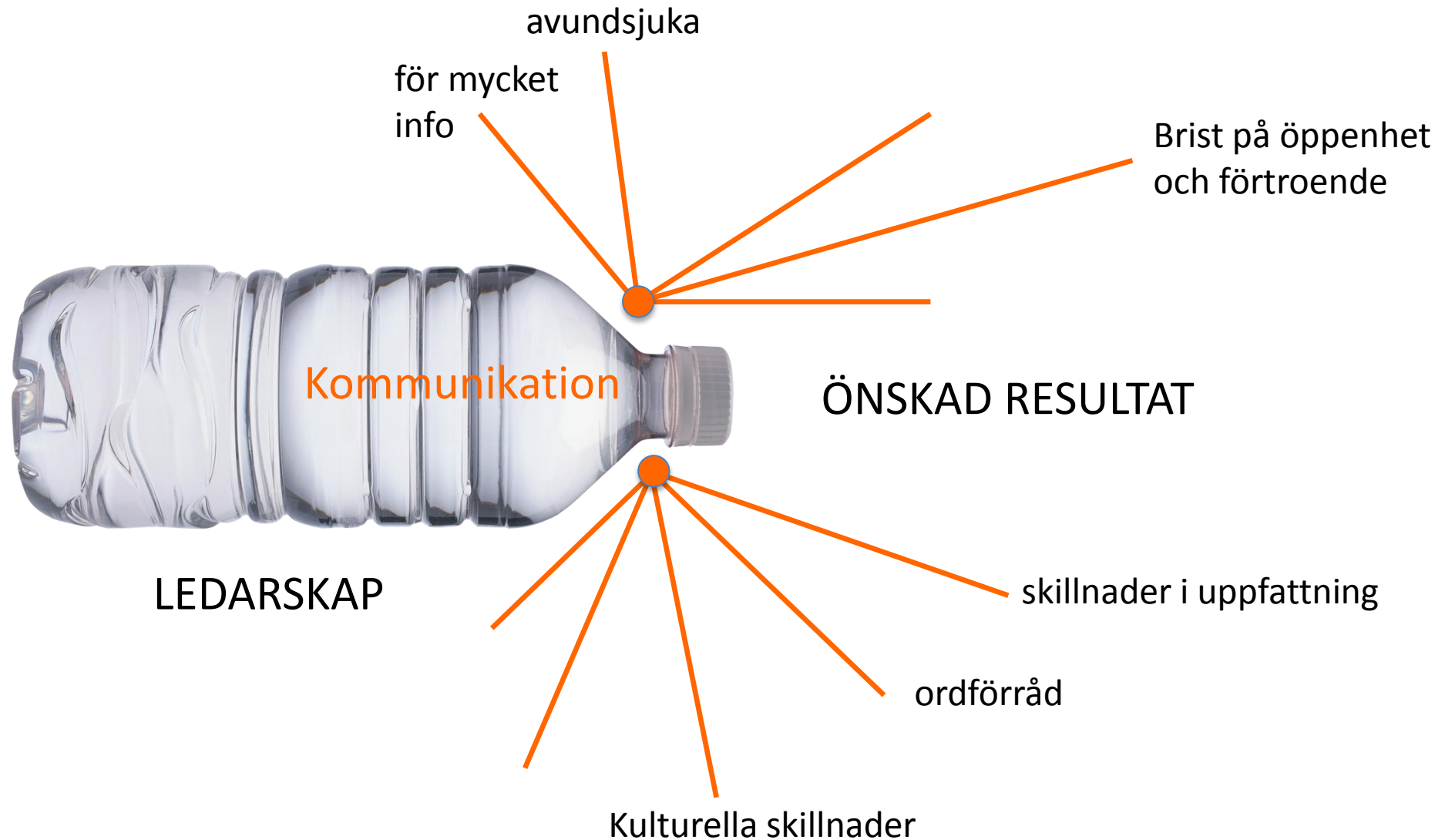
Endast en sak kan man lära av: **ÖVA!**



# KOMMUNIKATIONSPROCESSEN



# KOMMUNIKATIONSPROCESSEN



# KOMMUNIKATION

**ORD**      **7 %**

**RÖST**      **38 %**

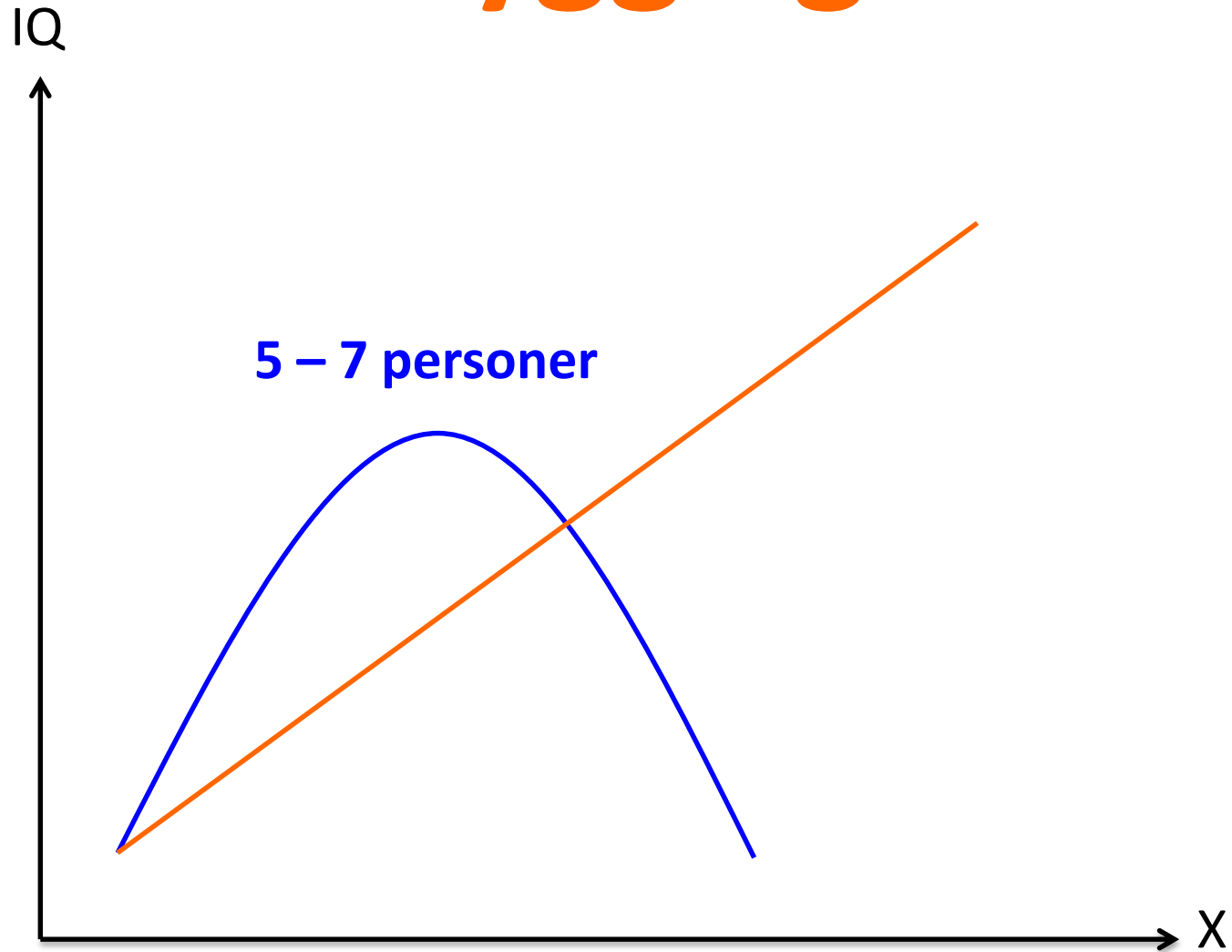
**JAGET!**      **50-90 %**

---

# SOCIAL KOMPETENS



# Att bygga goda team



**Kommunalt  
ledarskap!**

# MOTIVATION

Gallup/30 years/175 countries/17mill.

**33%** enthusiastic

**49%** disengaged

**18%** actively disengaged

# JACK WELCH

## The 20/70/10 Differentiation

Welch believes that in an organization, employees can be broken down into a performance differentiation. He believes 20% are all-stars and A players, 70% are average (and need to work to get into the top 20%), and 10% need to be gracefully released from the company.





## SJUKSKRIVNINGAR

# Nykarleby sämst i klassen?

I Nykarleby föreslås nu höjd kommunalskatt för att balansera den kommunala ekonomin och en majoritet av stadsstyrelsen nöjer sig inte med beredningens förslag utan vill höja med en hel procentenhet. Med det skulle man antagligen gå förbi alla grannarna i Jakobstadsregionen sett till inkomstskatteprocent. I grannkommunernas fullmäktige-församlingar kan man skönja vederbörlig motvilja mot beslut om skattehöjningar, något som inte alls ter sig lika tydligt i Nykarleby.

Ett område där man redan är klart sämst i nämnda sällskap är de kommunalanställdas arbetsnärvaro. Personalskattens sjukfrånvaro i Nykarleby uppgick 2014 till i genomsnitt 17,4 dagar per anställd. I Jakobstad var den jämförbara, egna sjukfrånvaron

15,7 dagar och i Pedersöre 12,6 dagar. Bäst i nejden är Larsmo med 10,3 och Kronoby med 10,4. Även om utvecklingen 2014 var negativ i Nykarleby är det knappast något större undantag. I en organisation med nästan 400 anställda kan man inte heller förklara det med enskilda fall.

År 2005 hade jag förmånen att ta del av en föreläsning med den tidigare företagsläkaren på Stora Enso Fors i Sverige, Johnny Johnsson, som bland annat skapade begreppet långtidsfrisk. Han åstadkom goda resultat för minskad sjukfrånvaro, bland annat genom att se på saker och företeelser vid deras rätta namn, att individens problem i många fall inte löses genom sjuk-skrivning och/eller medicinska recept. Han konstaterade att verk-

lig sjukfrånvaro på en arbetsplats rör sig om cirka 2-3 %, med andra ord cirka 4-7 dagar per år och anställd, allt som överstiger den nivån är egentligen något annat. I privata organisationer är det ingalunda omöjligt att nå den nivå för sjukfrånvaron. Så är fallet i ett antal företag där jag tagit reda på hur det står till. Det har nästan blivit en naturlag att sjukfrånvaron i kommuner- na tenderar att vara 2-3 gånger högre än i privata organisationer av jämförbar storlek. Fenomenet kostar och speciellt i Nykarleby kunde man förvänta sig att de förtroendevalda och den operativa ledningen skulle vidta åtgärder för att ta tillvara den potential det utgör; 2014 gick nära 7000 arbetsdagar eller cirka 30 heltidsresurser förlorade.

Om en sjukfrånvarodag antas kosta arbetsgivaren 200 euro, blir årskostnaden i Nykarleby nästan 1,4 miljoner euro. Med samma nivå som Kronoby och Larsmo, en rimlig ambitionsnivå inom 2 år, skulle kostnadsinsparingen överstiga en halv miljon euro årligen. Uppgiften är inte helt bekväm och enkel men det borde inte beslut om höjda skatter heller vara. Oberoende av ekonomiskt läge finns det ingen som helst orsak att inte ta tag i detta slöseri med resurser.

En sjuk person som inte kan utföra sitt arbete ska givetvis inte komma på jobb, dock är det svårt att tro att hälsoläget bland Nykarleby stadsanställda skulle vara så dåligt som det ter sig i jämförelsen.

Varför ser det då ut som det gör?

Säkerligen är det en summa av flera delförklaringar där både förtroendevalda, operativ ledning, läkare och de anställda har all anledning att fundera över sin egen roll i sammanhanget. Det handlar låna om attityder, ledarskap och motivation.

Den förklaring man kan förvänta sig, nämligen att den höga sjukfrånvaron är resultatet av gjorda åtgärder och resursminskning jag förekomma redan nu genom konstatera att personalresurser inom den privata sektorn givetvis inte är större än inom den offentliga, inte heller är verkliga målsättningarna eller kraven inom det privata i

**Thomas Björk**  
Nykarleby

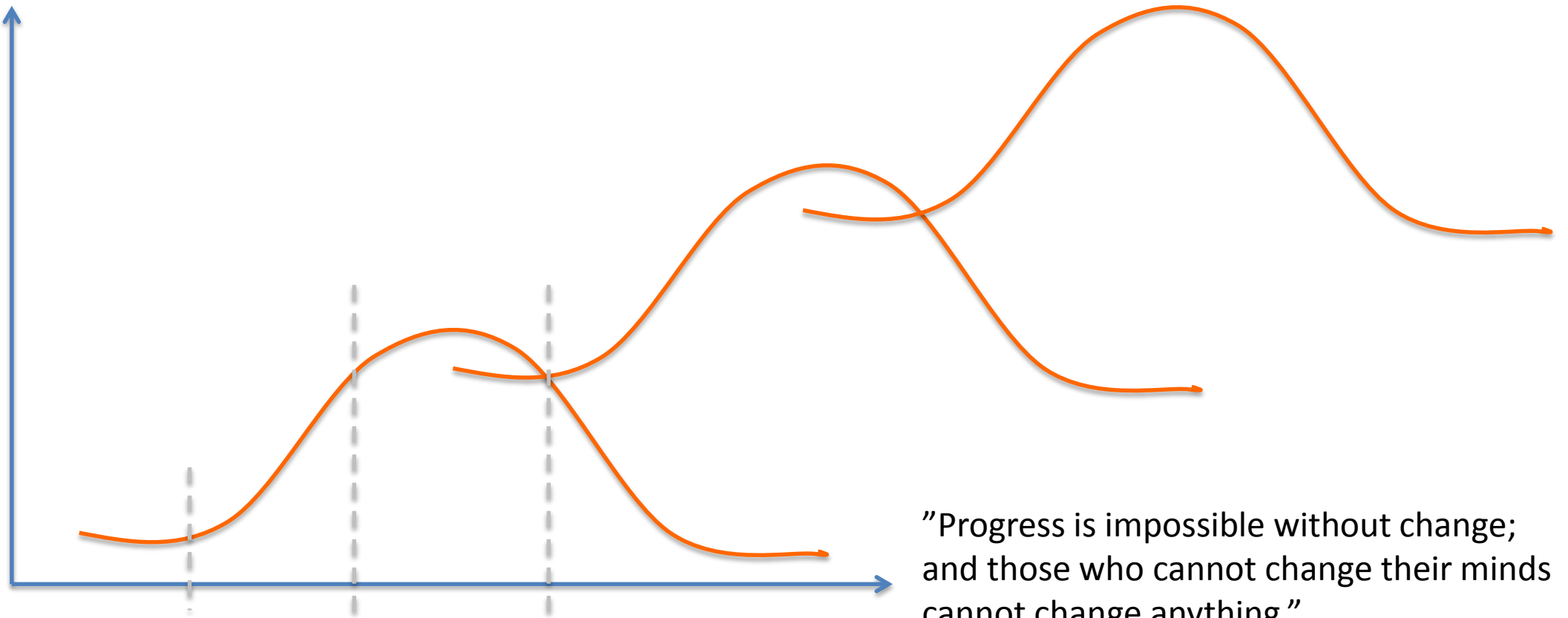
**On sick leave**

**20 – 23 %!**

Vem gör vad?

**EXECUTE!**

# LÄRANDE ORGANISATIONER



"Progress is impossible without change;  
and those who cannot change their minds  
cannot change anything."

George Bernard Shaw

# SÄLJA VED

genomføringskraft



# HAVE FUN!

[www.larslosvik.com](http://www.larslosvik.com)

facebook

