

# Chefsstöd Enzoway del 1

Enzoway Metoden är ett stödsystem för människor som hjälper företag att implementera en konsekvent och sammanhängande strategi för ledarskap och självledarskap.

Den är inte bara effektivt utan också inkluderande och inspirerande, vilket sammantaget skapar bättre förutsättningar för den moderna chefen att leda.

Du som chef ligger endast lite före och får ta del av material före dina medarbetare, men meningen är att ni tillsammans ska skapa er gemensamma arbetsmiljö med hjälp av Enzoway metoden och dess modeller.

## Introduktion på ett eller flera möten:

På ett av era ordinarie möten väljer du ut en lämplig punkt där du väldigt försiktigt, utan att göra en stor affär av det hela, börjar prata om; Till, Bort ifrån och störningsmoment.



Förslag på hur du kan börja att berätta för teamet och dina medarbetare;

- Jag har tittat in på ett stödsystem och jag har börjat reflektera en del både över mig själv och jobbet.
- Jag har lärt mig att det finns 87 motivationsfaktorer som motiverar oss människor till olika saker. Men det finns 2 som är de mest centrala, TILL och BORT IFRÅN, detta har hjälpt mig att...
- Jag har funderat och reflekterat över våra utmaningar här på jobbet. och kommit fram till att vi har en del störningsmoment som vi kan behöva minska eller eliminera.
- Jag tänker att vi kan prova att ta oss an punkt nr X på det här sättet. Då tar vi gemensamt ägarskap över vår situation och våra utmaningar.

På dagordningen under punkten X:

- Just vad det gäller den här punkten nr X på dagordningen;  
Vad vill vi TILL?  
Vad vill vi Bort ifrån?
- Vilka störningsmoment anser vi att vi har som hindrar oss från att komma dit vi vill TILL?  
Vi hittar störningsmomenten i brytpunkten mellan TILL och Bort IFRÅN.
- Hur kan vi ta ett litet steg för att komma mer dit vi vill TILL?
- Vilket litet steg kan vi ta för att eliminera störningsmomentet vi har identifierat?

- När kan vi göra det?

Du upprepar detta på mötena framåt.

Efter varje möte kan ni avsluta med en snabb "klyvyxa" där ni kastar yxan till vem ni vill i teamet, man säger några meningar om vad ni vill, en reflektion, hur man upplevt mötet och/eller vad ni tar med er.

### **Nästa steg**

Om ni inte hinner ta er an workshopparna så kan du ta nästa steg genom att vise en kort film om någon av modellerna på ert möte.

### **Tips:**

Du som chef kan alltid stoppa en diskussion om det går för långt. Ställ en nyfiken fråga – hur specifikt menar du (för att få mer information) eller för att lyfta upp diskussionen, vad är syftet med det du sa?

Du behöver inte ge ett svar omedelbart, du har all rätt att säga tex -jag hör vad du säger, jag ska fundera lite på det här och så återkommer jag till dig/er.

Tänk på att ju mer öppen du är och delar med dig, desto mer tillit skapar du och du får mer öppenhet i ditt team.

### **PPP**

#### **Professionell**

Att vara professionellt är att sträva efter att i yrkesutövandet styras av det som - på kort och på lång sikt – gagnar företaget, medarbetarna, arbetet, inte av de egna behoven, känslorna och impulserna. Att man kan skilja mellan sitt privata jag och den professionella rollen.

Det innebär att i relationer visa respekt, intresse, värme, medmänsklighet, empati och ett personligt bemötande.

Men också att du som chef är en tydlig kapten vid rodret.

#### **Personlig**

Ett bra allmänt förhållningssätt kan vara att utgå från att du kan vara personlig, men inte privat.

Att vara chef och ledare är en annan roll än att vara medarbetare. Förmodligen kommer du behöva göra tydligare och mer genomtänkta avvägningar i frågan kring din egen öppenhet.

Som chef är det viktigt att du är en god förebild, att du har goda moraliska egenskaper och att du vill dina medmänniskor gott.

Att vara alltför opersonlig kommer påverka din och dina medarbetares arbetsglädje. Du behöver inte vara stel och tråkig och det är oerhört viktigt att du som chef har ett engagemang för dina medarbetare och alltid visar empati oavsett hur personliga de väljer att vara.

Det är naturligt att bygga upp en vänskaplig relation. Att de kan räkna med att du alltid finns där, att du värnar om ditt team, att du finns där och lyssnar, att de kan anförtro sig till dig.

### **Privat**

Att vara privat är en helt annan sak än att vara personlig. Att vara personlig för dig innebär att du kan öppna upp dig för dina medarbetare, låta dem lära känna dig och skapa vänskapliga relationer. Men att man är uppmärksam med *vad* du låter medarbetarna ta del av. Att vara personlig innebär *inte* att du ska anförtro dem privata saker. Att dela med dig av det som händer i ditt liv betyder *inte* att du berättar om allt som händer i ditt privatliv. Att vara personlig innebär *inte* att du frågar medarbetarna frågor som är av privat karaktär, eller att du svarar på frågor du får som är privata för dig.

### **Ett eliminerat störningsmoment skapar nytta!**

Glöm inte att du kan använda dig av frågorna i foldrarna.

När du anser att de här begreppen börjar sitta och känns bekväma, och när du tycker att du och teamet är redo, berättar du om Enzoway och metoden.

Du delar ut Informationsfoldern och bokar in ca 45 min för första mini ws.

Ni tar med er begreppen på fler av punkterna på dagordningen och på mötena framåt, även på de möten du har med enskilda medarbetare.

**Onboarding** genom att följa metoden, på mini ws gå igenom modeller enligt instruktioner på:

#### **10 veckor**

Avsätt ca 45 min varje vecka, i 10 veckor,

#### **4,5 månader**

Avsätt 45 min varannan vecka så har ni gått och mini ws på 4 och en halv månad.

#### **1 år**

Avsätt 45 min en gång i månaden under 10 ggr på ett år.

**Ta nu nästa Enzoway steg!**