

Hvordan bygge eierskap?

Work shop i TPM/Lean Brukernetttverk

19. November 2020

Hvor hente inspirasjon

samarbeidsutvikling.no

Poweroffice Forbedringsledelse DigilEAN.tools Google Samarbeidsutviklin... Samarbeidsutviklin... mw AOF Vestland Timer AOF SuperOffice CRM O... Haugesunds Avis e... Forsic

tpmleanbrukernettverket.samarbeidsutvikling.no/signin/

Poweroffice Forbedringsledelse DigilEAN.tools Google Samarbeidsutviklin... Samarbeidsutviklin... mw AOF Vestland Timer AOF SuperOffice CRM O... Haugesunds Avis e...

TPMLean
BRUKERNETTVERKET
Samarbeidsutvikling

Kursportal Nyheter Medlemmer Aktiviteter Fagmateriell Presentasjoner Filmer

Tom Ivar Omdahl - Logg ut

Aktuelle kurs



Lean i kommunal og offentlig sektor #3
Du opplever Et praktisk leder treningsprogram for ledere, mellomledere, koordinatorer og andre nøtthelpersoner for å kunne lyktes med en trinnvis...

[Les mer](#)



Forbedringslederskolen vinter 2021
HVA ER FORBEDRINGSLEDESKOLEN
Kurset er et praktisk ledertreningsprogram for alle ledere i ulike nivåer. Vi baserer læringen på anerkjent teori, case...

[Les mer](#)



Lean i kommunal og offentlig sektor #4
DU OPPLEVER Et praktisk leder treningsprogram for ledere, mellomledere, koordinatorer og andre nøtthelpersoner for å kunne lyktes med en trinnvis...

[Les mer](#)

Nyheter

Aktiviteter 2020
[Les mer](#)

Vi tar med glede imot nominasjonsforslag til Årets Lean Pris Vinnere 2020
[Les mer](#)

Bok bestilling
[Les mer](#)

Vår visjon
[Les mer](#)

Verve en bedrift
[Les mer](#)

Kontaktpersoner



Johannes O. Borge
johannes@borgeleanconsulting.no
901 07 830



Synnøve Helland
synnove.helland@nofma.no
93418912



Astrid Aadnøy
Astrid.Aadnoy@appliesorco.no
971 70 367



Lauritz Løve
llovo@wepco.no
90 99 92 53









Hvor hente inspirasjon

Gruppe fra Samarbeidsutvikling Norge AS

TPM-Lean Brukernetterket

Privat gruppe · 66 medlemmer

Om Diskusjon Rom Medlemmer Medier

Hva tenker du på?

Bilde/video Tagg personer Følelse/aktivitet

Ny aktivitet

Samarbeidsutvikling Norge AS
19 t ·

Årshjulet for 2021 er klar 🎉

TPMLean BRUKERNETTVERKET

Årshjul 20/21

Webinar: Hvordan innføre og bygge en TPM-lean
Dato: 19.11.2020
Vert: Hans Mørten

Webinar: A3
Dato: 15. 04.2021
Vert: Tom Kenneth Gilje

Konferanse: Lean for begynnere
Dato: 28.03.2021
Dette i Bergen, Stavanger, Haugesund eller webinar

Webinar: Forbedringsgruppen
Dato: 14.04.2021
Vert: Tom Kenneth Gilje

Webinar: Digital SIM
Dato: 11.02.2021
Vert: Johannes O. Borge, Vigdis Jørgen

TPM Lean Årskonferanse
Dato: 09.-10. september 2021
Tema: konner

3

activity6723820851415834624/

ledelse DigLEAN.tools Google Samarbeidsutviklin... Samarbeidsutviklin... AOF Vestland Timer AOF SuperOffice CRM O... Haugesunds Avis e... Forsiden

in Søk

Startside Mitt nettverk Stillinger Meldinger Varsler Meg Arbeid Annonser

Are You A Vice President? - Apply now to join the International Organization of Business Professionals, Annonse

Tom Ivar Omdahl
Endringsleder og Daglig Leder i Samarbeidsutvikling Norge AS
3d ·

Vis hele profilen

Samarbeidsutvikling Norge AS
286 følgere
3d ·

Noe av den største inspirasjonen man får kurs er å treffe andre mennesker som deler sin kunnskap på tvers. Hvis man i tillegg får oppleve spennende bedrifter som praktiserer det du går på skole for å lære, det må være toppen! Dette får du når du er med på Forbedringslederskolen. Dette kurset er blitt gjennomført av flere hundre studenter og tilbakemeldingene er gode. Nytt kurs starter opp 21. januar. Sjekk ut:

Forbedringslederskolen
ENDRING AV ARBEIDSMETODER, HOLDNING OG KULTUR
Forbedringslederskolen Vinter 2021 · Samarbeidsutvikling
samarbeidsutvikling.no · 2 min, lesetid

Promotert

Are You A Vice President?
Apply now to join the International Organization of Business Professionals.

Vice Presidents
Join The International Association of Executives & Professionals-Apply Now.

Community 2020
Gå ikke glipp av årets største tech-event!

Om Tilgjengelighet Brukerstøtte
Personvern og tjenestevilkår Annonsevalg
Annonsering Bedriftstjenester
Skaff LinkedIn-appen Mer
LinkedIn LinkedIn Corporation © 2020

<https://www.linkedin.com/in/tomivaromdahl/>

<https://www.facebook.com/groups/208139512667009>

Hvor hente inspirasjon



Lean skaper bærekraft og vekst

Lean er tett knyttet til [FNs bærekrafts mål](#), og kanskje spesielt mål nr. 17. En bærekraftig omstilling betyr blant annet å våge å utfordre produkter og tjenester som organisasjonen lever av i dag. Det handler også om å finne nye produkter og tjenester og utforme nye strategier som sikrer fremtiden. For å nå globale mål må vi først bli bedre på samarbeid lokalt i våre bedrifter og våre samfunn. Det er her Lean kommer inn. Lean er den beste tilnærmingen vi kjenner for å øke verdiskapning gjennom samarbeid. Enten du er begynner eller viderekommende kan Lean som læringssystem hjelpe til at du lokalt i din bedrift når ambisiøse mål.

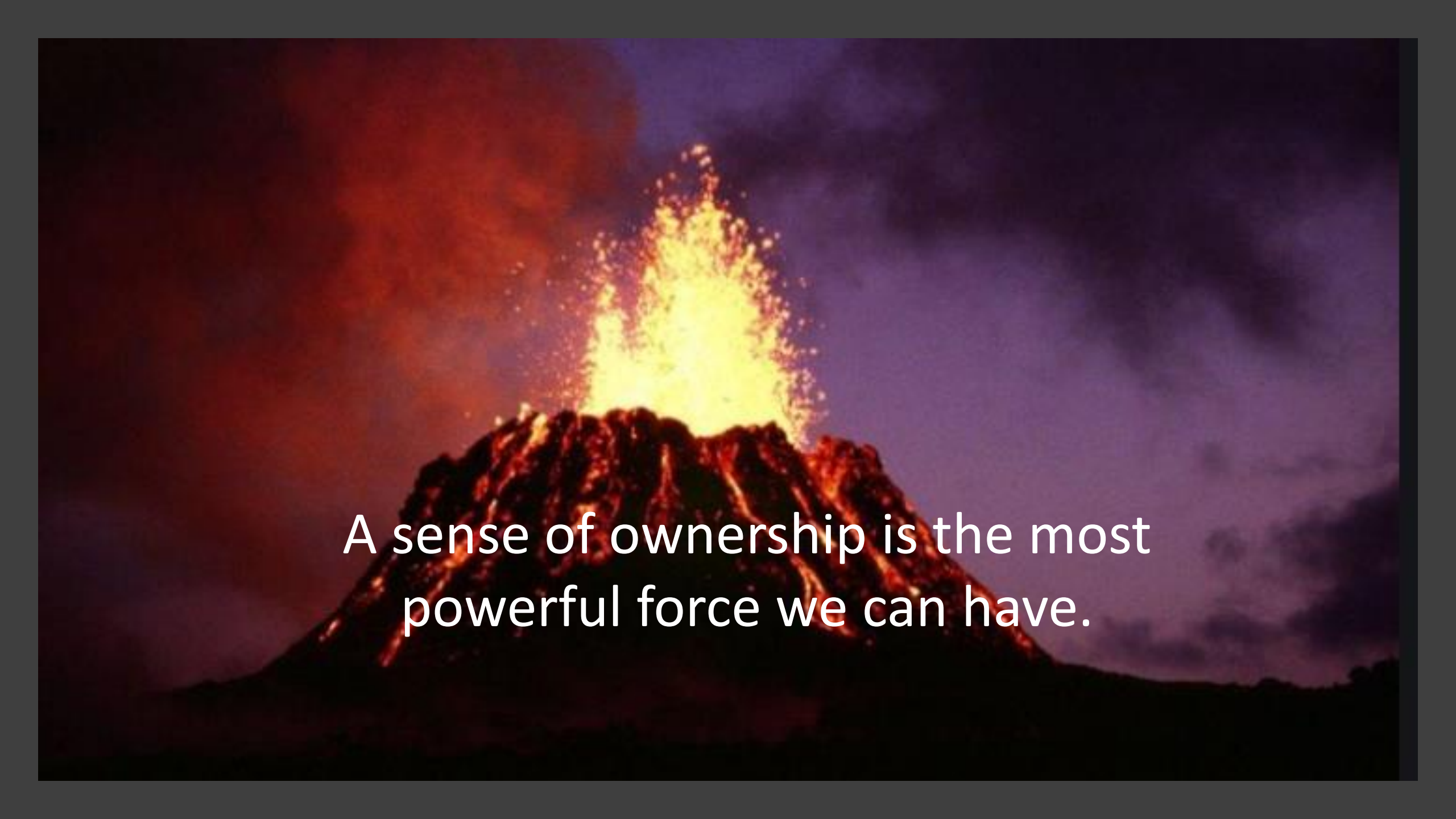
Tenke Lean

Vi besøker jevnlig bærekraftige bedrifter med stigende produktivitet i hele verden. De

<https://samarbeidsutvikling.no/#newsletter-signup>

Deltagere på teamsmøte og gruppe deling

Bedrift	Navn	Gruppe
Glencore Nikkelverk	John Pedersen	1
Kafeer energy as	Kari Bruntveit	1
Tide Verksted AS	Eirik Robert Christiansen	1
Apply	Vigdis Jøsang	1
Samarbeidsutvikling	Tom Ivar (leder)	1
Bergen Røde Kors Sykehjem AS	Ragnhild Tyssen Iversen	2
IKM Kran og Løfteteknikk AS	Toni Jensen	2
NorDan Egersund	Remi Sandsmark	2
Equinor	Monica Klokkernes	2
Samarbeidsutvikling	Hans (leder)	2
Privat	Kjersti Johanne Skulstad	3
Strand	Terje Nøttveit	3
Tide Verksted AS	Kristian Jonsson	3
Equinor	Rolf Erik Ingebretsen	3
Borge Leanconsulting	Johannes (leder)	3

A photograph of a volcano erupting at night. A bright, intense plume of fire and smoke rises from the crater, illuminating the dark, silty slopes of the mountain. The sky is a deep, dark purple. The overall scene conveys a sense of raw power and energy.

A sense of ownership is the most
powerful force we can have.

Hva mener vi med «å ta eierskap» til en oppgave?

Refleksjonsoppgave.

Bedrift	Navn	Gruppe
Glendore Nikkelverk	John Pedersen	1
Kafeer Østmark	Kari Brundt	1
Tide Verksted AS	Eirik Robert Christiansen	1
Apply	Vigdis Jøsang	1
Samarbeidsutvikling	Tom Ivar (leder)	1
Bergen Røde Kors Sykehjem AS	Ragnhild Tyssen Iversen	2
IKM Kran og Løfteteknikk AS	Toni Jensen	2
NorDan Fjernsyn	Bernard Østmark	2
Equinor	Monica Klokkernes	2
Samarbeidsutvikling	Hans (leder)	2
Privat	Kjersti Johanne Skulstad	3
Strand	Terje Nøttveit	3
Tide Verksted AS	Kristian Jonsson	3
Equinor	Rolf Erik Ingebretsen	3
Borge Leanconsulting	Johannes (leder)	3

Oppsummering

Det er viktig, nødvendig verdsatt

Forsterket i mandat – tillit og støtte

Har tillit, godt samarbeid

Oppgave klar og tydelig, kjekt – hater kjedelige oppgaver, gir mestring og læring – liker selvstendig, har støtte.

Motgang – må stå på.

Ønsker at du skal lykkes

Reell mulighet – ressurser, menneskelige/tekn.

Ingen skjulte agendaer- avklarte konflikter

Tilbakemelding – konstruktive

Se helheten i arbeidet – viktigheten i totalen

Passe utfordring

Tydelig mandat – hvilke avgjørelser kan man ta?

Eierskap og fraskrivelse

Kjennetegn ved eierskap

Tar initiativ for å sikre resultat

Løser problemer uoppfordret

Jeg har personlig ansvar sammen med teamet for resultat.

Jeg lover det jeg kan holde
Jeg holder det jeg lover

Jeg har kontroll over framdrift og mine oppgaver

Jeg melder fra så snart jeg ser en utfordring

Kjennetegn ved fraskrivelse

Går det så går det

De ansvarlige får fikse opp

Kan de ikke planlegge, så får det bare være.

De har ikke spurt meg så vi får se.

Hvordan det går? Ikke spør meg! Hva skal jeg gjøre nå?

Utfordring? Det er vel ledernes oppgave!

Eierskap er et resultat- det kan påvirkes.

Kjennetegn ved eierskap

Tar initiativ for å sikre resultat

Løser problemer

Jeg har personlig ansvar
sammen med teamet for
resultat.

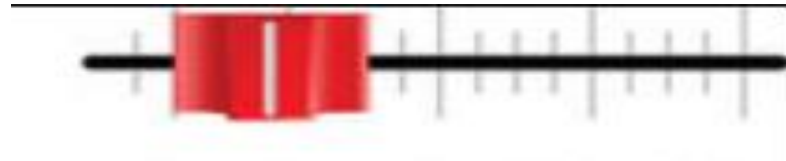
Jeg lover kun det jeg kan holde
Jeg holder det jeg lover

Jeg har kontroll over framdrift
og mine oppgaver

Jeg melder fra så snart jeg ser
en utfordring

Høy

Lav



Å bygge eierskap



Hvordan kan vi bygge eierskap



Kjennetegn ved fraskrivelse

Går det så går det

De ansvarlige får fikse opp

Kan de ikke planlegge, så får
det bare være.

De har ikke spurt meg så vi får
se.

Hvordan det går? Ikke spør
meg! Hva skal jeg gjøre nå?

Utfordring? Har sagt fra før –
nytter ikke.

Noen viktige spørsmål å finne ut av

- Hva spiller inn for at vi tar eierskap?
 - Er det forhold ved situasjonen eller rammebetingelsene som avgjør om vi tar eierskap eller ikke?
 - Er der personlige forskjeller mht. å ta eierskap? I tilfelle, hva er viktig for utvikle personen?
 - Hvilken rolle spiller ledelse for om du tar eierskap?
- Hva bør ledere gjøre for å bygge eierskap?

Utgangspunkt for work shops.

Ta som utgangspunkt at en krevende oppgave må løses.

Bruk dere selv og egne erfaringer – gode og dårlige - for hva som er viktig, f.eks.

- Når tar dere eierskap
- Hva sentrale personer/ledelse betydd? Hva gjorde de/gjorde de ikke?

Diskuter og noter til presentasjon i plenum.

Hva er viktig for den enkelte for å kunne ta eierskap til en krevende oppgave?

Er det forskjeller mellom dere? Hva er de?

15 minutt

Oppgave 1.

What's in it for me? Umiddelbart. Får noe igjen. Interessant, nye oppgaver, lønn eller annet.

Mål som man kjenner seg igjen i, at det er relevant, forståelse for det man skal jobbe med.

Må ha informasjon som viser at det er vits i tiltaket. Oppleveres som viktig og nyttig.

De involverte føler at dette er noe som bør gjøres.

Saken oppleveres som interessant, der er utvikling i det.

Personlige behov. Noen stikker seg fram. Muligheten til å påvirke, vise hva man kan, få nye muligheter. Å vokse med nye oppgaver – men alle tør ikke.

Mulighet til å lære noe nytt. Har mulighet for å oppnå noe – at det faktisk kan komme en endring.

Å ha støtte – vet at folk i ryggen vil det skal lykkes og at de støtter

Må ha en indre motivasjon – må finne den hos folk.

Ressurser og muligheter for å lykkes.

Definert oppgave og mål

Må være interesse for arbeidet og resultatet. Oppleveres som viktig – oppmerksomhet om hva som skjer

Må være noe som trigger deg.

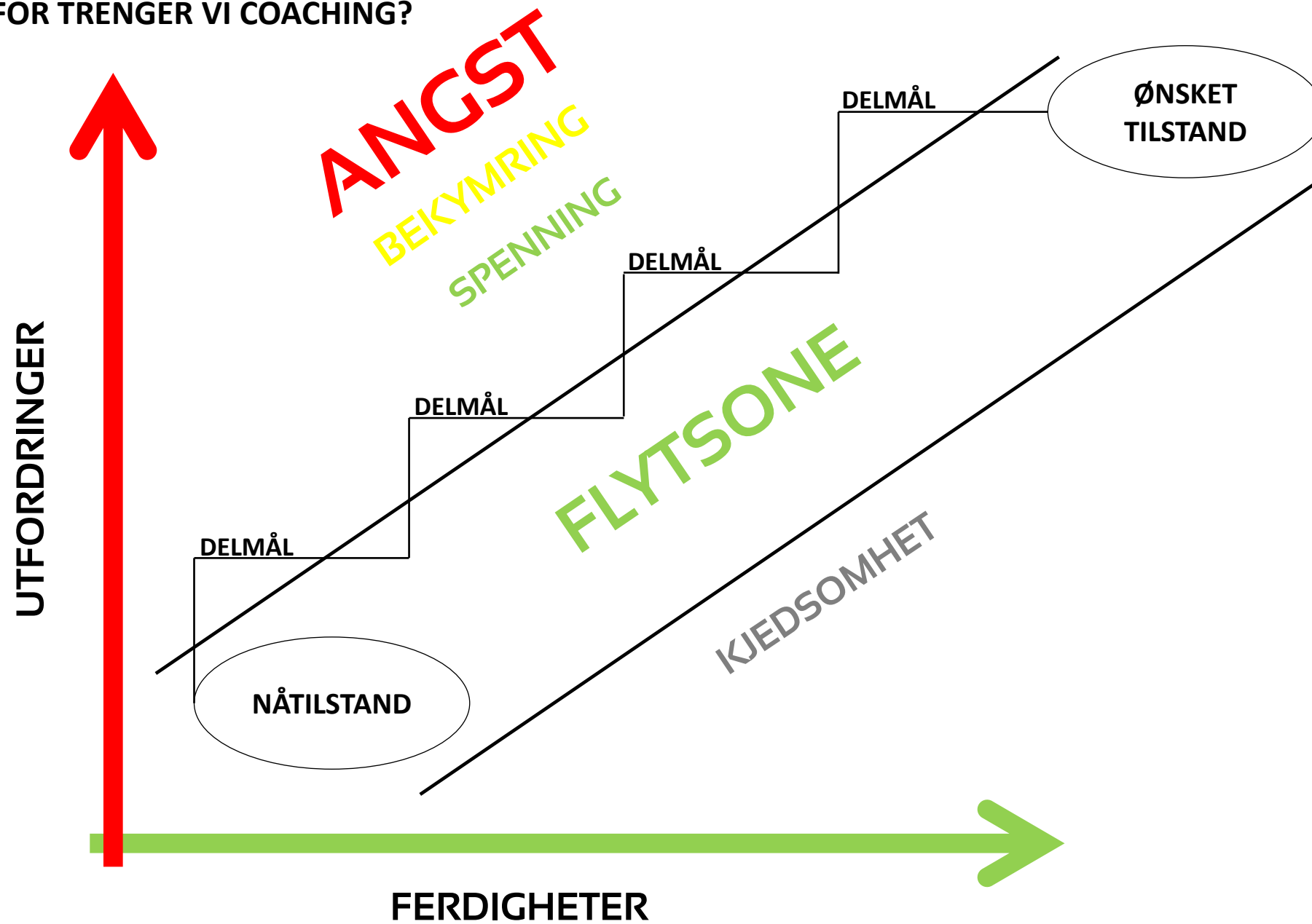
Mye knyttet opp til motivasjonsteori, siste to steg i Maslow med selvrealisering og status.

Basis må være ivaretatt (Maslow)

Se på helheten – om ikke betyr så mye for meg, så kan det være viktig for andre.

Finne triggere innenfor og utenfor egen interesse – fokusere på helhet.

HVORFOR TRENGER VI COACHING?



Oppgave 2. Ledelse

Hvordan påvirker ledelsen om du tar eierskap til en oppgave?

10 min. Skriv ned og presenter i plenum.

Oppgaver som ikke trigger umiddelbart – sette inn i større sammenheng

Hvorfor må dette løses

Må følge opp

Vise at det er viktig.

Start når du får oppgave – støtteunderveis. Championrolle.

Dårlig eksempel. Ledere er på annet abstraksjonsnivå – opplever at de ikke fatte hva vi holder p med.

Leder må ha interesse og nysgjerrighet for hva vi holder på med.

Ha annen agenda – de skal op og fram – ikke av vi skal lykkes. Skjult agenda oppdages. Viktig for leder – ikke for bedriften.

Leder må få folk til å tro på at det er viktig for bedriften.

Følger deg opp, tror på deg og støtter.

Ha tillit underveis – ikke stresse, rimelige resultater.

Oppgaven ønsker å gjøre det selv, du henger med på lasset.

Sette forventninger – avstemme. Noen må ha strenge forventinger andre mer åpne,

Leder må tåle at der gjøres feil.

Mye støtte i starten, men kan være vanskelig å få med nye behov underveis.

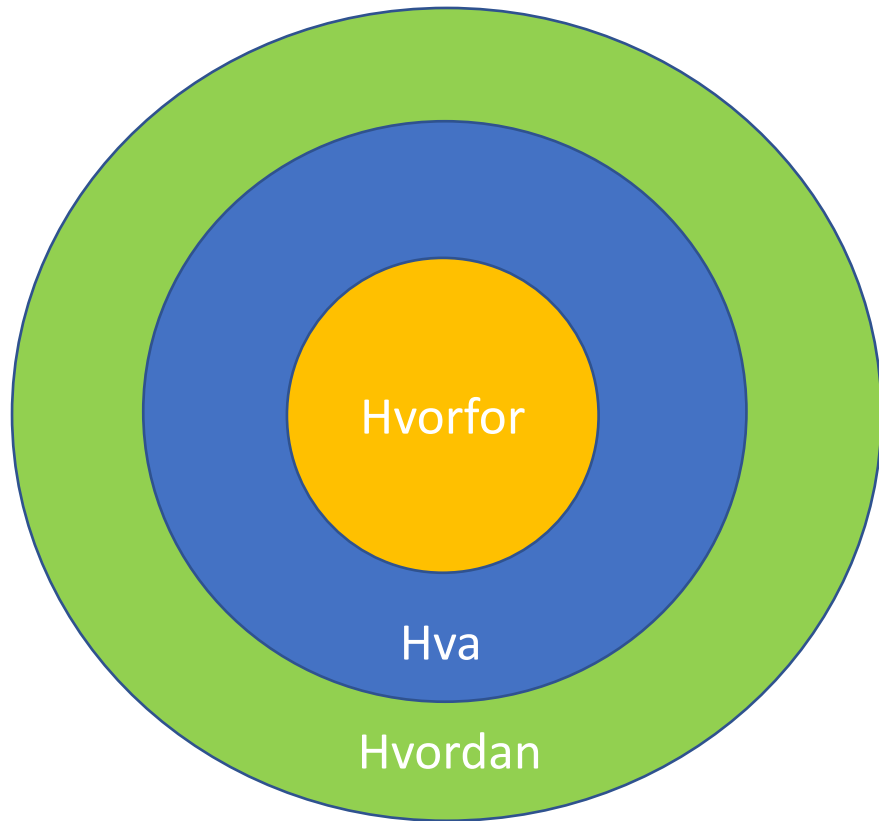
Mye lommeboka som styrer. Kunne stille relevante spørsmål – konseptledere vs. relevant ledere.

Situasjonsbestemt ledelse – veklse mellom coach og styrende etter behov og medarbeiders forutsetning.

Tilstedeværelse, tillit, oppfølging

Sponsorrollen følges.

Eierskap bygger på hvorfor - formål



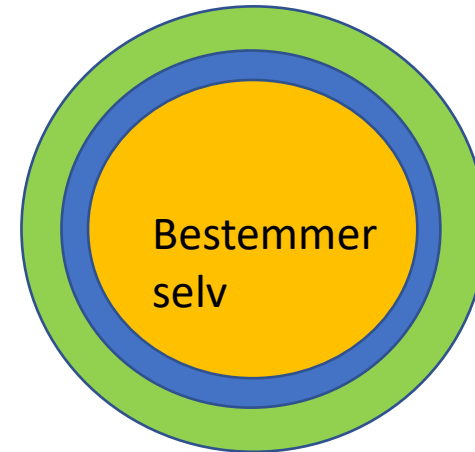
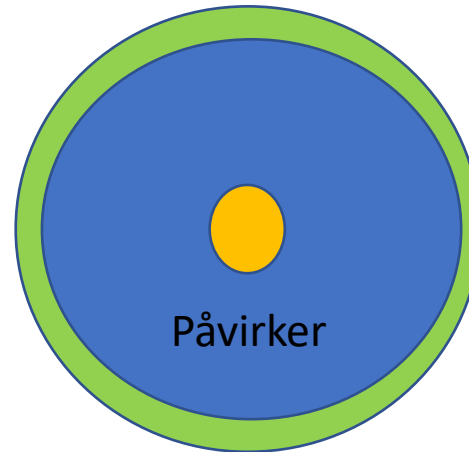
De tre viktigste forhold ved valg av arbeidsplass

- Formål
- Mestring
- Styre selv.

Viktigste årsak til å bytte jobb

- Utvikling
- Mangel på oppmerksomhet og/eller mulighet for

Profiler for involvering



Oppgave 3. Kan det gå for langt?

Kan der være uheldige sider ved at noen tar sterkt eierskap?

- For selve oppgaven?
- For teamet?
- For personen?

Diskuter og noter for presentasjon: 10 minutter

Oppgave 4. God praksis for å bygge eierskap.

Med god praksis menes hva man faktisk bør gjøre, evt. unngå. Praksis er konkrete handlinger.

Lag råd til god praksis for å bygge eierskap basert på det dere har diskutert.

Skriv ned til presentasjon.

15 min.

Meg selv

- Det er viktig og riktig
- Finne min styrke
- Know why + how + what
- Tro på at det går

Miljø og ledelse

- Vi er sammen
- Det er viktig
- Jeg er der for deg
- Jeg bryr meg om deg
- Jeg vil du skal lykkes
- Jeg tror på deg
- Jeg vet du er ikke supermann – du får støtte



Eierskap til
oppgaven

Er det mulig?

- Objektive hindringer og verktøy
- Har jeg det jeg trenger
- Får jeg ressurser
- Klarer jeg hindringene?
- Er der råd og veiledning?

Å ta eierskap er resultat av?

Høy

Lav

Kjennetegn ved eierskap

Tar initiativ for å sikre resultat

Løser problemer

Jeg har personlig ansvar sammen med teamet for resultat.

Jeg lover kun det jeg kan holde
Jeg holder det jeg lover

Jeg har kontroll over framdrift og mine oppgaver

Jeg melder fra så snart jeg ser en utfordring

Ledelse

Forventninger til meg

Tillit til meg

Min leveranse er viktig

Oppfølging og tilbakemelding

Arbeidsform og metode

Synlighet

Involvering

Styringsmulighet

Tydelig oppgave

Slutt mål vs. Detaljplan

Mulighet

Styring, mål og måling

Ressurser og rammer

Realisme og aksept

Støtte og respons

Kjennetegn ved fraskrivelse

Går det så går det

De ansvarlige får fikse opp

Kan de ikke planlegge, så får det bare være. Vi gj.

De har ikke spurt meg så vi får se.

Hvordan det går? Ikke spør meg! Hva skal jeg gjøre nå?

Utfordring? Har sagt fra før – nytter ikke.

**TREAT
EMPLOYEES
LIKE THEY
MAKE A
DIFFERENCE
AND THEY
WILL.**



Jim Goodnight
CEO, SAS

- Gi feedback.
- Sette mål.
- <https://www.youtube.com/watch?v=gi5UfSI0BM>
- <https://www.youtube.com/watch?v=28N2p3smEsw>

Hva er viktig for å ta eierskap?

Kjennetegn ved eierskap

Tar initiativ for å sikre resultat

Løser problemer

Jeg har personlig ansvar sammen med teamet for resultat.

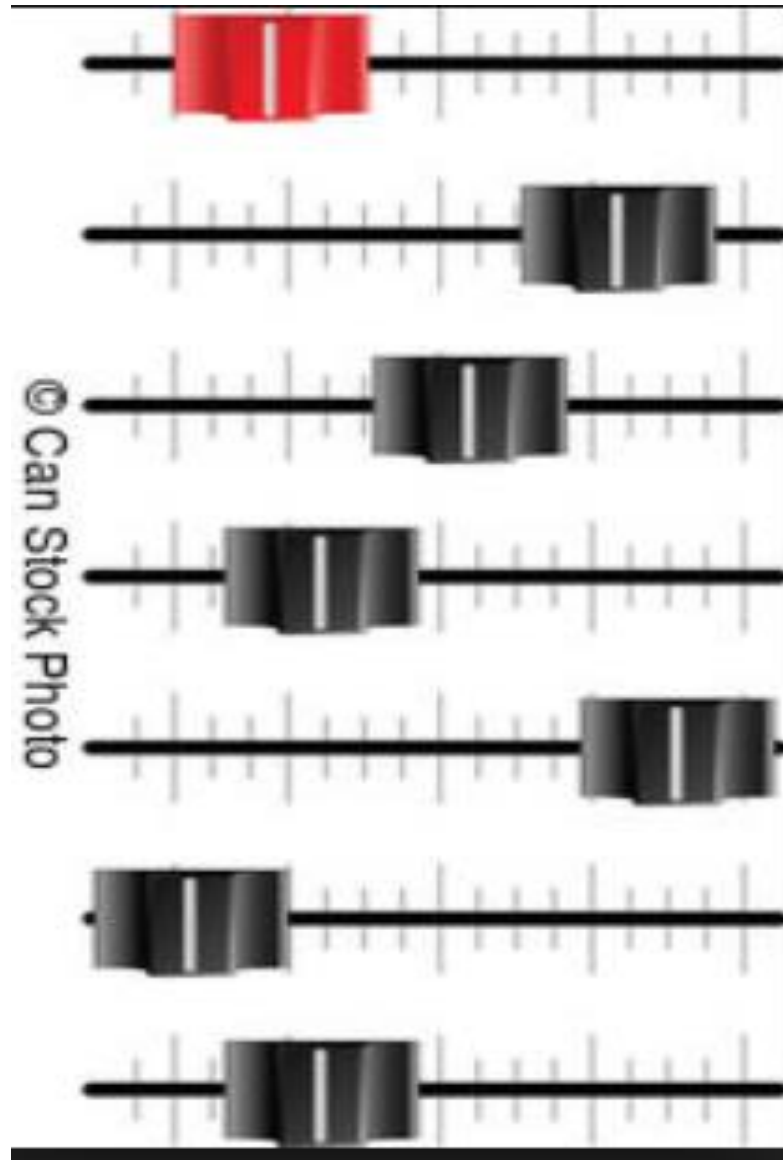
Jeg lover kun det jeg kan holde
Jeg holder det jeg lover

Jeg har kontroll over framdrift og mine oppgaver

Jeg melder fra så snart jeg ser en utfordring

Høy

Lav



Kjennetegn ved fraskrivelse

Går det så går det

De ansvarlige får fikse opp

Kan de ikke planlegge, så får det bare være. Vi gj.

De har ikke spurt meg så vi får se.

Hvordan det går? Ikke spør meg! Hva skal jeg gjøre nå?

Utfordring? Har sagt fra før – nytter ikke.