

# USE YOUR POWER AS A LEADER

ANNELI FRIBERG & ANNA KÅGEDAL





EMPLOYEESHIP

SLU LIBRARY

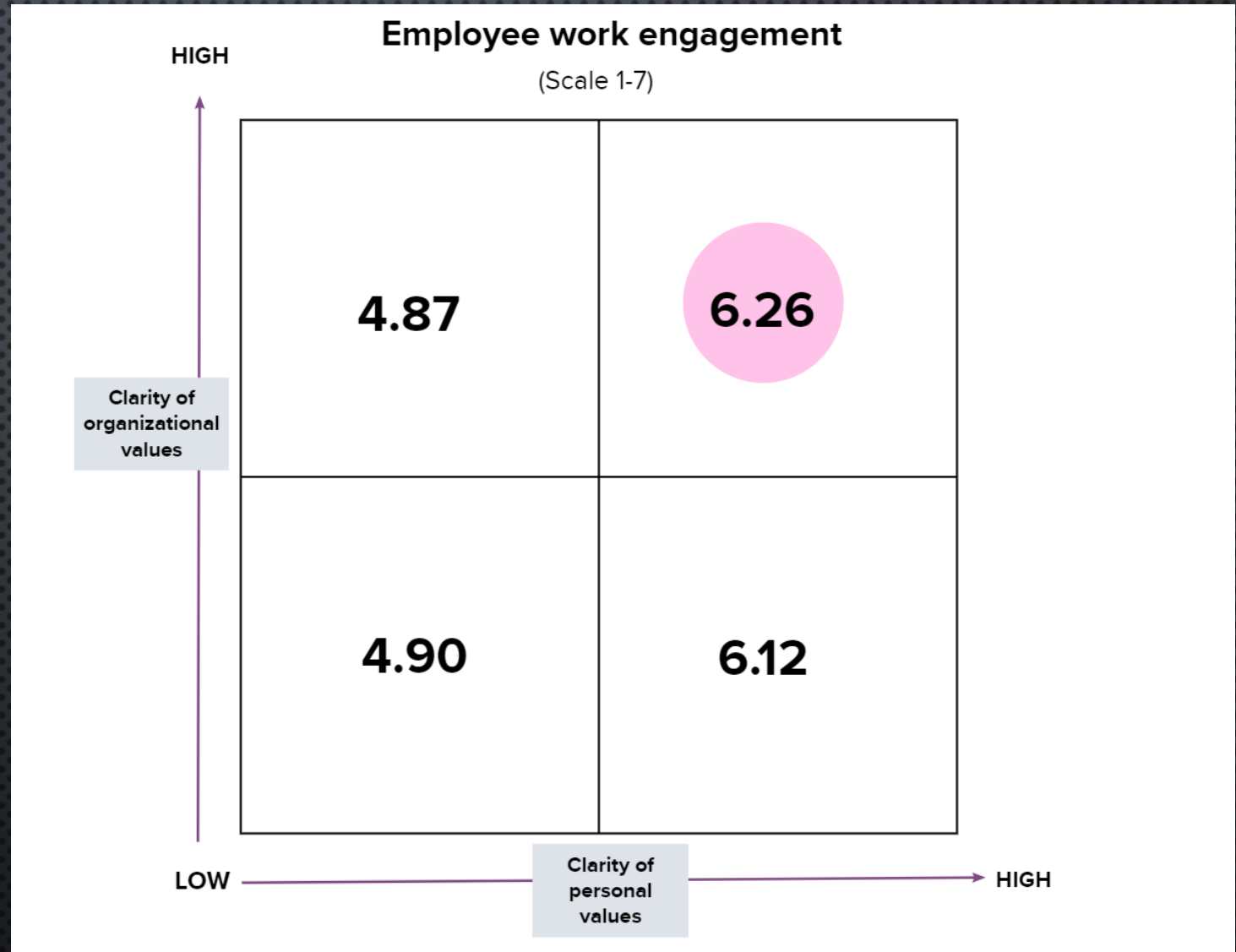


Do you find that there is a  
difference in your performance  
at work based on your level of  
engagement?



# EMPLOYEE WORK ENGAGEMENT

SOURCE: POSNER & SCHMIDT (1993)  
*VALUES CONGRUENCE AND  
DIFFERENCES BETWEEN THE  
INTERPLAY OF PERSONAL AND  
ORGANIZATIONAL VALUE SYSTEMS*





A stylized illustration of three business professionals (two men and one woman) in a meeting. They are shown from the chest up, facing each other. The image has a blue and green color scheme with a grid pattern overlaid. The background is dark with a subtle dot pattern.

Why focus on work engagement?

Companies with high employee engagement:

- 10% higher customer metrics
- 17% higher productivity
- 21% higher profitability



Hierarchy

Creativity

Competent to make decisions

Dialogue

Knowledge

Learning

Micro-management

Responsibility

Open communication

Reward

Innovation

Enthusiasm

Safety

Quality

Work / life balance

Risk taking

Bureaucracy

Efficiency

A long term perspective

Integrity

Comfortable with uncertainty

Competence

Health

Customer satisfaction

Honesty

Environmental awareness

Trust

Courage

Excellence

Self-realization



Hierarchy

Dialogue

Micro-management

Reward

Safety

Risk taking

A long term perspective

Competence

Honesty

Bravery

Exploration

Knowledge

Responsibility

Innovation

Clarity

Bureaucracy

Integrity

Health

Environmental awareness

Excellens

Competent to make decisions

Learning

Open communication

Enthusiasm

Work / life balance

Efficiency

Comfortable with uncertainty

Customer satisfaction

Trust

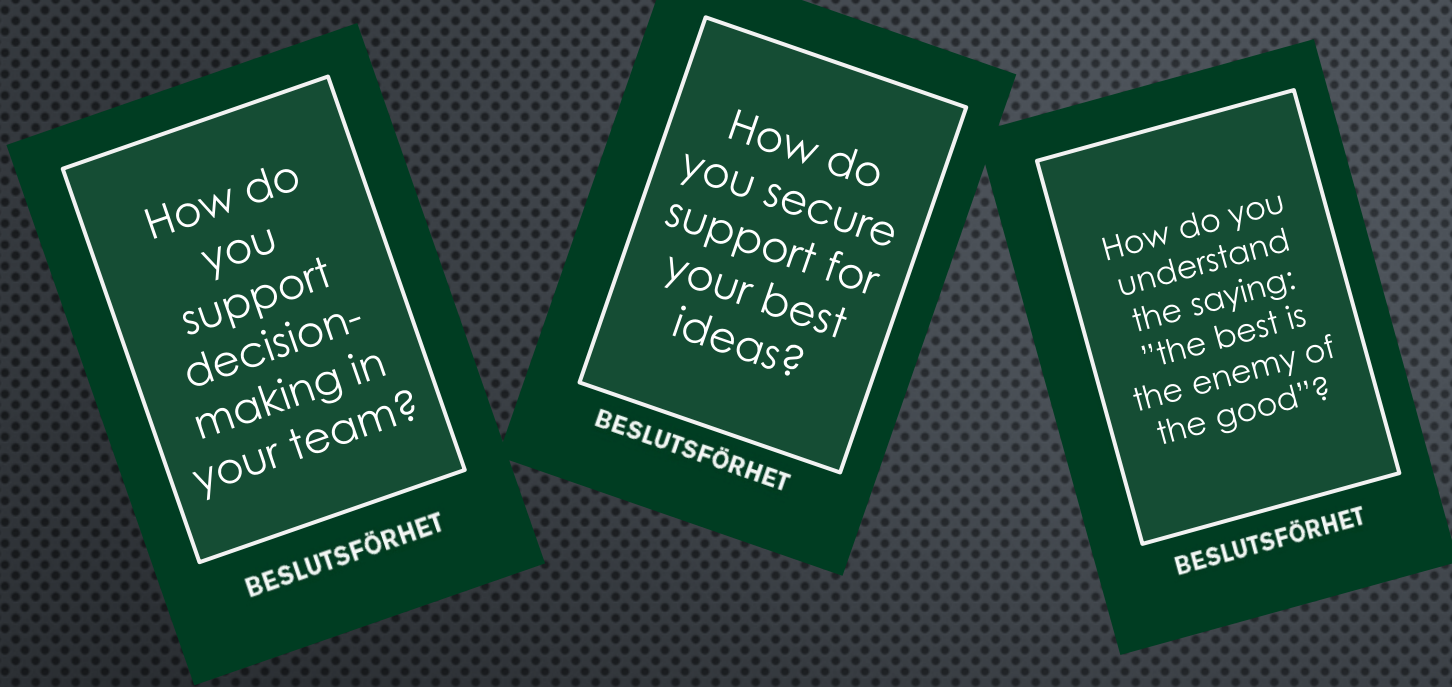
Self-realization



# COMPETENT TO MAKE DECISIONS?

'...staff not feeling empowered to make changes, however big or small... Waiting to be told to do things. Waiting to be given the power to do things.'





## COMPETENT TO MAKE DECISIONS

Clear mandates, decision paths and frameworks enable us to reach decisions. We facilitate decision-making by not getting caught up in prestige and established patterns and work with anchoring rather than consensus.





**Strategies can be  
used as powerful tools**



“In the year 2020 the SLU library works strategically with user-centered methods to create relevant, coherent and uniform services.”



Sveriges lantbruksuniversitet  
Swedish University of Agricultural Sciences

Biblioteket

STYRANDE DOKUMENT SLU ID: SLU.ua 2016.2.3.1-5177

Sakområde: Visioner och strategier av övergripande karaktär

Dokumenttyp: Måldokument/strategi  
Beslutsfattare: Karin Grönvall  
Avdelning/kansli: SLU-biblioteket  
Handläggare: Kitle Dahrén

Beslutsdatum: 2016-12-29  
Träder i kraft: 2017-01-01  
Giltighetstid: 2020-12-31  
Bör uppdateras före: 2020-12-31

Dokument som upphävs: SLU-bibliotekets strategi 2013–2016  
Bilaga till: SLU-bibliotekets strategi 2017–2020

## SLU-bibliotekets strategi 2017–2020

### 1. Strategins innehåll och syfte

SLU-bibliotekets strategi ska klargöra bibliotekets långsiktiga inriktning. Strategin ska visa vilken vår uppgift är, vart vi vill samt vara ett stöd i prioriteringar och en grund för den årliga verksamhetsplaneringen.

Vi har i arbetet med att ta fram strategin utgått från *SLU:s strategi 2017–2020*. Under arbetets gång har vi tagit del av och inspirerats av inriktningsdokumenten för utbildning, samverkan och fortlöpande miljöanalys.





The public library in Mjölby  
where Anneli worked





SLU  
Biblioteket  
Överbibliotekarien

SLU  
Swedish University of Agricultural Sciences

BESLUT  
2021-12-17

SLU ID: SLU.bibul.

# LIBRARY development plan 2022

## SLU-bibliotekets verksamhetsplan 2022

Beslut

Överbibliotekarien beslutar  
fastställa SLU-bibliotekets verksamhetsplan enligt bilaga.

Beslut  
Överbibliotekarien beslutar  
fastställa SLU-bibliotekets verksamhetsplan enligt bilaga.

Beslut  
Överbibliotekarien beslutar  
fastställa SLU-bibliotekets verksamhetsplan enligt bilaga.







# UX MINDSET = FACILITATOR MINDSET

- Listen actively
- Ask questions
- Keep the energy up
- Be authentic – so that others also can be
- Try to be unbiased
- Create a safe space!





Would you like to continue developing your leadership skills with other leaders at the library?

Would you prefer

- mentorship/coaching
- experience-sharing/networking with colleagues
- other activities, such as...







# RUTINER FÖR VARDAGSLÄRANDE

## Öppna upp för förändring

öppnar upp för  
sin justering  
i sin egen  
världsbild

insikt om vad  
ledarskapet innebär  
→ ledare ett  
+ ena ledare  
→ förståelse  
för ledarskapet

bättre att när  
medvetna ledare

gör mer tydliga  
och spetsförmiga  
ledare  
positivt för  
förändringen

## Parallell

Kommunikation

Konflikter/  
Konfliktlösning

Stärkt samarbete

Motivation

Feedback

att leda  
mot

leda på  
distans

förändring/  
förändringsarbete

## Medvetenhet för ledare

medvetenhet till  
inbilden i andra  
delar av ledare  
verksamhet

främjar  
helheten  
(personlig  
epistemi)

förståelse för  
hur andra  
personer man arbetar  
delar av  
verksamheten

bättre  
helhetsbild av  
sin arbetsplats  
och de som  
arbetar där

bländ känsla  
av  
'ett ledare'

stärker förståelse  
och kunskap  
om vad som  
happas mellan  
kollegor och  
andra delar av  
verksamheten

värdefullt att  
få en bättre  
bild av  
verksamheten  
i stort

vara att kunna  
värdera sig till  
kollegor efter  
anslutet är

## Uppfattning

För  
gruppsammans-  
ställning

Värdefullt att  
lära känna  
nya kollegor  
(som inte varit  
med tidigare)

vara med en  
idé, men  
att det inte  
var så  
uppställt

För att  
gruppen hade  
fått ett  
gemensamt  
mål

vara med  
lite styrning

möjligen var  
kollektivet  
med fokus på  
helheten men  
styrningen var  
lite styrning

vara en  
något hade  
utvecklats till  
sitt

lära med  
fria  
tillfällen för

värderade  
upptäckter  
med bra  
upplägg

vara med  
ganska fritt  
spektrum  
men med tydliga  
ramar

Uppföljning efter  
en tid för att  
vara när  
gruppen har  
fått vidare

gemensamt  
träff med  
alla  
tränings-  
deltagare

träningsgruppen  
lämnade  
fritt uttryck  
söj starkt

interaktion  
med och mellan  
deltagarna

att få med  
sig hela  
gruppen

att inte  
försöka, utan  
lära förmedla  
ett budskap

möjlighet att  
inbilden om  
saker

reflektion  
helt  
bifarna

Sette igång  
processer för  
ett team

nya insatser  
om det blev  
oönskat/  
betydande

seminariet har  
sett igång en  
träningsprocess  
(upplägg) med deltagare

erfarenhets-  
utbytet  
gruppen  
förstod för  
hur andra  
tänker & agerar  
och varför

starkt med  
behållning  
om att man  
vill ha en annan  
om att

hur man  
kan se att  
man har en annan  
om att  
blev  
förståelse  
efter  
helheten

blivit mer  
medveten om  
sin ledarskap

känsla av  
en annan  
tydligare  
ledarskap

vara sig mer  
om ledarskap

inspirerad av  
andra  
ledare

vara att det är  
viktigt och att  
vi sätter på  
ledarskapet  
som en  
tränings

ger ett bra  
trygghet att  
veta att man har  
en annan  
ledarskap

bättre att  
få kontakt  
med en  
ledarskap



A black and white photograph of three women sitting in a library. The woman on the left is wearing a light-colored short-sleeved shirt and jeans, sitting in a modern-style chair. The woman in the center is wearing a dark cardigan over a light-colored top, sitting in a similar chair. The woman on the right is wearing a dark dress with a light-colored floral pattern, sitting in a third chair. They are all looking towards the center. In the background, there are bookshelves filled with books. Three speech bubbles are overlaid on the image, each containing a quote. The first bubble is on the left, the second is at the top right, and the third is at the bottom center.

"I feel more confident as a leader."

"It has been so rewarding to be able to exchange experiences with other team leaders."

"This initiative shows that leadership is something that matters and that it's important."





UX takes too much  
time!

Or at least too much  
energy...



## **WORKPLACE CULTURE**

If you're serious about embedding UX in your organisation; work on creating a culture built on commitment, faith and empathy.

## **EMPOWERING PEOPLE**

If you can influence the whole organisation - do it!

If not - work with your own department or team and empower them.

## **USE STRATEGIES**

One key is aligning formal strategies with staff empowerment and operations.

## **UX MINDSET IS APPLICABLE TO LEADERSHIP**

And if nothing else, a UX mindset can make you a better leader.



*"Be curious and never hesitate to  
ask questions to get a better  
understanding"*

*"There is something to love in  
every person"*



# THANK YOU

ANNELI FRIBERG [ANNELI.FRIBERG@LIU.SE](mailto:ANNELI.FRIBERG@LIU.SE) @FRIBBAN

ANNA KÅGEDAL [ANNA.KAGEDAL@SLU.SE](mailto:ANNA.KAGEDAL@SLU.SE) @ANNAKA

