

## Våra evidensbaserade teorier

Fyra teoribildningar i etablerad och evidensbaserad ledarskapsforskning påverkar vårt utvecklingsarbete när vi jobbar på universitetet.

1. **Relationellt och styrkebaserat ledarskap.** Tillit, empati, känslor, relation och kommunikation är avgörande för framgång vid sidan av fakta och analys. Vi baserar våra insatser på tillitsforskning och forskning från offentlig sektor kring hur en bygger psykologisk säkerhet i team. Vi utgår från styrkebaserade metoder och appreciative inquiry/ uppskattande metodiker.
2. **Kommunikativt ledarskap.** Vi stöttar i mötesdesign, tex svåra samtal i forskningssamarbeten, i ledningsgruppsmöten med beslutsfokus i forskargrupp eller i fakultetsledning. Vi tränar i effektiv och tillitsfull ledning av dessa processer så att riktning, delaktighet, motivation och ett gott medarbetarskap möjliggörs.
3. **Systemisk grundsyn.** Denna utgår från att ledarskapet är kontextuellt och består av ett system med många intressenter som är beroende av varandra. Vi coachar och handleder kring roll, system och att leda i komplexitet i en global värld samt kring förändringsledning och strategigenomförande.
4. **Akademiskt ledarskap.** Vi menar att detta att leda i akademien skiljer sig något från andra verksamheter. Ledarskapets komplexitet ökar för den akademiska ledaren som förväntas leda inom inte bara ett utan fyra rum: "skolans, "forskarhotellets, "marknadsplatsens och slutligen "hierarkins" rum. Krav på oberoende, stor frihetsgrad och hög konkurrens ökar kravet på ett relationellt ledarskap som skapar ägarskap, tillit och bygger på styrkor så att både individer och samarbeten kan nå sin fulla potential. Internationaliseringen och de globala samarbetena gör att kulturella skillnader och språkförbistring ibland skapar utmaningar och till och med missförstånd. Därför jobbar vi ofta med att coacha kring skillnader och mångfald. Stresshantering, diskriminering, makt- och genusfrågor spelar också roll i en internationell och starkt kompetitiv miljö.