

## UTVECKLA DITT LEDARSKAP - en processutbildning för ledaren och gruppen av ledare

### Allmänt

Vi har alla erfarenhet av hur olika ledare och arbetsgrupper fungerar.

Den effektiva gruppen, som lyckas utan att arbeta ihjäl sig, som har roligt, som utvecklas och lär och där det är stimulerande att gå in i en ledarroll.

Vi kan rada upp fler egenskaper som många menar är värda att sträva efter. Men hur når just vi dit? Eller är vi någorlunda överens om att det är dit vi vill nå? Är vi redan där?

I och med de förändringar som kontinuerligt sker i organisationerna och i omvärlden har nya arbetsledare tillkommit och/eller gamla fått nya ansvarsområden med nya uppgifter.

Mot denna bakgrund finns många förväntningar på vilka uppgifter och vilken roll som "ledare", "ledningsgrupper", "chefsgrupper" "samrådsgrupper" m.fl. ska ha i organisationen i förhållande till den egna verksamheten.

Det finns därför behov att ständigt utveckla fungerande samarbetsformer och att få möjlighet att diskutera policy- och ledningsfrågor.



### Mål

Målet med utbildningen/seminarierna är att skapa en plattform för ledarnas och ledningsgruppens arbete.

Utbildningen ska leda till konkreta praktiska resultat samt till ett gemensamt lärande om ledningsgrupper och ledarskap.

Insatsen skall också ge förutsättningar för fortsatt lärande och utveckling i den deltagande gruppen.

### Uppläggning och innehåll:

Att vara ledare inom vår verksamhet  
Vad förväntas av en ledare i vår verksamhet

Vår samlade kompetens och erfarenhet  
Chef, ledare och/eller arbetskamrat

Att vara verksamhetsansvarig  
Strategisk ledning  
Vi och vår omvärld  
Våra visioner och värderingar

Ledarskapets glädje och fallgropar

Ledningsgrupper – funktion, processer och arbetsformer

Kännetecknen på effektiva ledningsgrupper

## UTVECKLA DITT LEDARSKAP - en processutbildning för ledaren och gruppen av ledare

### Arbetsformer

Det är viktigt att utgå från ledarnas konkreta vardag för att en utbildningsinsats av detta slag ska kännas angelägen och motiverande.

Parallellt med att vi bearbetar kunskapsområdena kommer en eller två av deltagarna få till uppgift att till varje tillfälle ta upp en konkret arbetssituation som han/hon vill diskutera.

Det kan handla om konkreta/tekniska frågor, men vår erfarenhet är att ledare/chefer oftast tar upp situationer som de av en eller annan anledning ser som svårhanterliga eller komplicerade.

Kriteriet för val av ämne/situation är att det ska kännas angeläget för samtliga att diskutera det och att det bedöms som möjligt för gruppen att ha synpunkter på handlingsvägar eller lösningar.

Vår uppgift är att hålla i ramarna för gruppens arbete, bidra till fördjupning i samtalet, stimulera lärandeprocessen samt tillföra kunskaper om ledar- och chefskapets villkor.

Våra erfarenheter av att arbeta på detta sätt är goda. Det beror framförallt på att deltagarna själva väljer tema och inriktning och att det blir en naturlig koppling mellan mer allmänna aspekter på ledarskap, det personliga ledarskapet och den konkreta vardagen.



### Omfattning

Bestäms i samråd med beställaren

### Kursansvarig

Frank Lundberg