



SANDAHL PARTNERS

Ledarprogram

VÅREN
2012

Alla medarbetare, ledare och organisationer
kan bli mer funktionella och framgångsrika!

Sandahl Partners är kända för att ha kompetens
och metoder som skapar verklig skillnad.

PROGRAMPLATS: Örebro med omnejd
LEDARE: Per-Olof Berzelius och Daniel Nordlander
OMFATTNING: 12 heldagar under 2012 - 2013
START: mars 2012

LEDARSKAPSPROGRAM OCH COACHANDE LEDARSKAP

Utgångspunkter

Utbildningen vänder sig till ledare med eller utan tidigare erfarenhet av ledarutbildning. Programmet bygger på forskningsbaserad systemorienterad teori och metod. Det ger deltagarna praktiska kunskaper och färdigheter med stor bredd inom ledarskap med särskilt fokus på coachande ledarskap. Utbildningen är upplevelsebaserad med många träningsmoment. Det syftar till påtaglig och hållbar utveckling av förhållningssätt och beteenden i ledarskapet.

Mål

- Att bli mer trygg i sin ledarroll och säker i samarbete och beslut mot både medarbetare i arbetsgruppen, kollegor och överordnad chef
- Ökad självkänedom kring styrkor, svagheter och utvecklingsområden i ledarrollen.
- Ökad kunskap och konkreta färdigheter om b.l.a.:
 - *Gruppdynamik och fasutveckling och dess betydelse för ledarrollen*
 - *Kommunikation i grupp*
 - *Konflikthantering och integration av olikheter*
 - *Coachande ledarskap i teori och praktik*
 - *Effektiva möten, beslutsprocesser och delaktighet*
 - *Feedback och utvecklingssamtal*
- Utrymme att prova och lära genom övningar och tillämpning även på hemmaplan
- Att finna sin personliga stil i ett coachande förhållningssätt
- Utrymme för reflektion och erfarenhetsutbyte

Teoretiskt innehåll

- Systemorienterade modeller för organisation, ledarskap och medarbetarskap
- Systemteori kring integration av olikheter
- Coachingteorier
- Gruppdynamik och utvecklingsfaser
- Forskning om effektiva arbetsgrupper
- Kommunikationsteori

Exempel på ledarverktyg:

- Roll – Mål – Sammanhang, en systemorienterad modell för organisationsförståelse
- Sandahl Partners ledarskapsmatris
- Kraftfältsanalys
- Metoder för coachande ledarskap
- System för Analys av Verbal Interaktion
- Kommunikationsmodellen Byggande klimat (Functional Subgrouping) för integration av olikheter och konfliktlösning
- Verktyg att bemöta negativa förutsägelser och tankeläsningar för att skapa utrymme för konstruktiv förändring i grupp kring
- Modell för effektiva möten och delaktighet och beslutsfattande
- Feedback och Utvecklingssamtal utifrån en systemorienterad modell
- Hemuppgifter i form av egna ledarskapsmatriser, kommunikationsobservationer samt eventuellt coaching i trios
- Grupparbeten, gruppredovisningar, gruppdiskussioner

Struktur

Programmet omfattar 12 heldagar 8:30-16:30

- Tillfälle 1: 22-23 mars 2012
- Tillfälle 2: 27 april 2012
- Tillfälle 3: 12-13 juni 2012
- Tillfälle 4: 23 augusti 2012
- Tillfälle 5: 27 september 2012
- Tillfälle 6: 24-25 oktober 2012
- Tillfälle 7: 27 november 2012
- Tillfälle 8: 16-17 januari 2013

Programmet kommer att hållas i Örebro med omnejd. Max 15 deltagare.

För att få bästa möjliga integration av ny kunskap och möjlighet att prova teorier och metoder på hemmaplan är det viktigt med hemuppgifter i olika former. Dessa kommer utföras enskilt och i coachgrupper med möjlighet till reflektion och lärande av varandra.

Vi förbehåller oss rätten att göra ändringar i programmet för att på bästa sätt anpassa det till behovet hos deltagarna samt processen i gruppen.

Deltagande konsulter

Organisationskonsult, leg psykolog Per-Olof Berzelius och Daniel Nordlander. Deltar båda vid samtliga dagar.

Kostnad

Alla 12 heldagar samt material 48 000 kr.

Egen kost och logi tillkommer.

För mer information välkommen att kontakta oss på Sandahl Partners i Örebro.

Anmälan och information

För frågor och anmälan, vänd dig till Ann Sohlberg på tel 019-678 41 40 eller maila ann.sohlberg@sandahls.se för anmälan och frågor. Se även vår hemsida www.sandahls.se.

Referenser kan ges efter önskemål.

Det systemorienterade perspektivet

Arbets sättet kännetecknas av förståelse av vad som underlättar respektive hindrar grupperns utveckling mot framgång i relation till de mål som definieras i det sammanhang där gruppen är verksam. Man tränas i att kunna identifiera sin funktionella roll i olika sammanhang och relatera rollen till målet för sammanhanget.

Nästa steg, vilket i regel är något alla behöver träna på, är att lära sig skilja mellan persondrivna motiv och rollrelaterade motiv och att kunna omsätta detta i kommunikation och samverkan.

Coaching är ur detta perspektiv alltid knutet till den roll man har i ett sammanhang och i relation till målet. Coaching som metod blir tydligare, mer målorienterad och konkret när den knyts till den funktionella rollen för sammanhanget.

Målet för det systemorienterade arbets sättet är att skapa ett sammanhang, en arbetsgrupp eller ledningsgrupp, där information kan utbytas utan att informationsutbytet triggar personreaktioner.

Till grund för detta arbete ligger tre hypoteser;

- att all utveckling av grupper och organisationer sker genom integration av olikheter
- att information är drivkraften för både gruppens förmåga att infria de arbetsmässiga målen samt att utvecklas som arbetsgrupp till att bli en högpresterande arbetsgrupp
- att information kan delas, dvs. ges och tas emot, i högre utsträckning om den delas utifrån roll och inte utifrån persondrivna motiv

Det systemorienterade perspektivet lär ut en unik kommunikationsmodell för integration av olikheter i arbetsgrupper och därmed en metod för konfliktlösning. Metoden har utvecklats av Yvonne Agazarian och benämns Functional Subgrouping, eller Byggande klimat. I korthet går metoden ut på att lära gruppen att ge lika stort utrymme åt båda sidor i ett motstridigt synsätt, samt att gruppen hjälps åt att utforska all information den har i båda perspektiven utan att någon person i gruppen blir ensam bärare av det ena eller andra perspektivet. Fokus ligger även här på betydelsen av informationen som gruppen tillsammans äger till skillnad från vilken person det är som tycker eller säger det ena eller det andra.

Arbetsgrupper och ledningsgrupper tränas i att utveckla funktionella kriterier för samarbete och beslut vilka är relaterade till de mål som är uppställda för gruppen. Detta kan utgöra en viktig skillnad om personbundna och outtalade kriterier har tillåtits ta överhanden.

Det slutgiltiga målet för utvecklingsarbetet i en arbetsgrupp eller ledningsgrupp är en ökad självkorrigerande förmåga. Detta innebär att gruppen på egen hand kan identifiera de hindrande krafter som dyker upp i arbetet, benämna dem och komma vidare i arbetet. Högpresterande arbetsgrupper kännetecknas inte av att de slutar att "åka i diket" utan av en ökad förmåga till självkorrigerande där man har strategier för att betydligt snabbare och med mindre turbulens i gruppen komma upp på vägen igen.

Erfarenheter från en rad uppdragsgivare har visat att de uppskattar det systemorienterade arbets sättet för dess tydlighet, praktiska tillämpbarhet och teoretiska förankring.

Man upplever en befriande fokusering på arbetes innehåll och mål och därmed en skuldlettad kring de personkonflikter som inte sällan uppstått under gruppens tidigare arbete. Arbetsgrupper konstaterar ibland något förvånat att dessa minskar drastiskt då man får struktur för roller, mål och sammanhang samt ett byggande kommunikationsklimat.

Mål för chefstutveckling utifrån ett systemperspektiv:

- Ökad självkänedom kring starka och svaga sidor i chefsrollen och målbeskrivning av egna utvecklingsområden
- Ökad förmåga att skilja mellan rollrelaterat och personmotiverat beteende i chefsrollen och hos medarbetare
- Ökad kunskap om självcentrering och förmåga att stanna i rollrelaterat beteende
- Ökad förmåga att skifta mellan olika roller då sammanhanget varierar, t.ex. medlem av överordnad chefsledningsgrupp kontra operativ chefsroll
- Ökad kunskap om och förmåga att i olika sammanhang kunna medverka till ett kommunikationsklimat som stimulerar rolltagande och minskar personreaktioner
- Ökad förmåga att ta auktoritet i den egna rollen samt att ge auktoritet både till överordnad chef och till underordnad medarbetare
- Ökad förmåga till målfokusering, konstruktiva mötestrukturer och effektiva beslutsprocesser
- Ökad kunskap om och förmåga att hantera gruppers utveckling och vilka dynamiska krafter som oftast påverkar arbetsgruppen vare sig man vill eller ej
- Ökad kunskap om vad som kännetecknar framgångsrika arbetsgrupper, s.k. öppna system och vad som stimulerar en utveckling i den riktningen
- Ökad förmåga att i arbetsgrupper kunna hantera olikheter och stimulera medarbetare att uttrycka, dela och ta in information till skillnad mot att fastna i personreaktioner
- Ökad kunskap om och förmåga att på ett tidigt stadium motverka konfliktsituationer, gruppens tendens att göra enskilda medarbetare ensamma i gruppen och att utpeka syndabockar
- Ökad kunskap om olika typer av negativa tankemönster t.ex. "det kommer aldrig att gå", "det har vi provat förut", "vad var det jag sa" som vanligtvis präglar arbetsgrupper. Hur dessa kan bemötas och minskas genom ett lösningsfokuserat arbets sätt
- Ökad kunskap och förmåga i att använda feedback som förändringsverktyg på ett konstruktivt, icke kränkande sätt
- Ökad kunskap om och förmåga att genomföra medarbetar- och utvecklingsamtal utifrån ett rolltänkande och rolltagande
- Att chefs utveckling under programmet följs av överordnad chef och integreras i verksamheten

Sandahl Partners är ett konsultföretag som arbetar med organisationsutveckling, ledarskapsutveckling och rekrytering.

Vi bygger funktionella och mänskliga system för en effektiv, framgångsrik och bestående organisationsutveckling.

Med psykologibaserad organisationsutveckling skapar Sandahl Partners förutsättningar för väl fungerande organisationer med bra arbetsklimat där människor och deras kapacitet tillvaratas, i syfte att främja sina kunders utveckling och framgång.



SAGT AV VÅRA KUNDER!

“Utbildningen har definitivt motsvarat mina högt ställda förväntningar. Har gett mig användbara verktyg. Jag ser på ett bättre sätt vad som händer i mina arbetsgrupper och får förståelse/förklaring till vad som sker. Har även hittat verktyg som innebär att jag kan hantera situationer och vet mer hur jag gör vidare med gruppen”.

“Utbildningen har med sina verktyg kompletterat min tidigare erfarenhet. Den har gett mig ett verkkningsfullt arbetssätt att sortera, analysera, (försöka) förstå och agera”.

“Jag har fått en betydligt större insikt om min egen betydelse i en grupp och som ledare. Har gett mig en stor självinsikt och en större trygghet i min roll”.

“Jag är betydligt mer kunnig idag än när vi började. Både teoretiskt och praktiskt. Att tänka systemteoretiskt är ett lyft i mitt ledarskap”.

SANDAHL PARTNERS

Sandahl Partners

Olaigatan 34

703 61 Örebro

Tel: 019-678 41 40

Fax: 019-678 41 90

E-post: ann.sohlberg@sandahls.se