



## **INBJUDAN till Ledarutvecklingsprogram "Tillitsbaserat, Hälsofrämjande & Effektivt Ledarskap"**

Nu har du som önskar utveckla och förbättra dina färdigheter att leda dig själv och ditt team chansen att hoppa på vårt uppskattade ledarutvecklingsprogram (se referenser på vår hemsida) "Hälsofrämjande och Effektivt Ledarskap" med start 18 september 2024. Sedan 2012 har vi genomfört utbildningen årligen med goda resultat så varmt välkommen till att påbörja din utvecklingsresa som ledare tillsammans med oss, (på Medarbetarcentrum)

För att ge dig bästa förutsättningarna att lyckas uppnå dina mål och ambitioner med ditt ledarskap har vi utformat vårt program utifrån den senaste ledarskapsforskningen vilket innebär att;

Vi inleder programmet med en feedbackrapport, (FARAX 360), med återkoppling direkt från dina medarbetare och överordnad chef för att kartlägga dina beteenden och ge dig en bild av ditt ledarskap in i programmet. Feedbackrapporten utgår ifrån de ledarskapsbeteenden som är mest effektiva utifrån forskning. Bilden bidrar till att din syn på dig själv synkas med omgivningens och ger inspiration och vilja till förändring och utveckling.

FARAX 360 ger också en tydlig indikation på hur väl din verksamhet fungerar vilket innebär att den utvecklingsplan du tar med sig in i programmet har en tydlig koppling mot det som är viktigt för verksamhetens fortsatta utveckling.

Metoden skapar tydlighet kring ledarrollen och utgör ett konkret underlag för dina utvecklingsplaner och lägger därmed grunden för en dialog som du kontinuerlig för tillsammans med tilldelad coach under hela programperioden. I dina individuella coachsamtal får du stöd och utmanas att ta ansvar för din utvecklingsplan utifrån feedbacken du fått, där både styrkor och utvecklingsområden lyfts in och kopplas mot verksamhetens utmaningar. Extra fokus på rätt saker alltså.

Programmet genomförs under längre period, (ca: 8 månader), vid flertal tillfällen både individuellt och gemensamt för att ge dig god tid till reflektion, träning, utvärdering och repetition, vilket vi vet utifrån forskning ökar dina chanser att kunna omsätta nya kunskaper och insikter i beteenden, färdigheter och förhållningssätt som ger bäst effekt.

Under våra gemensamma träffar tillför vi kunskaper och ökar förståelsen för vilka beteenden som leder till ett hälsofrämjande och effektiva ledarskaps och du ges möjligheter att träna dessa färdigheter. Vi reflekterar även tillsammans över vad ni som ledare gör och vad det ni gör leder till och uppmuntrar varandra att gå från tanke till handling kopplat till utvecklingsplaner. Att även få möjlighet att i rollen som ledare få dela med sig av erfarenheter och vardagliga dilemman med andra ledare är också något som vi vet är uppskatta och tagit fasta på.

## Sammanfattning

I utformningen av vårt utvecklingsprogram har vi tagit fasta på framgångsfaktorer för effektiv ledarskapsutveckling och träning för att ge dig bästa tänkbara möjlighet att utveckla ett "Hälsofrämjande och Effektivt Ledarskap" vilket innebär:

- 1) feedback på ditt ledarskap för ett konkret underlag för din utvecklingsplan,
- 2) individuell coaching som stöd att omsätta utvecklingsplanen,
- 3) gemensamma utvecklingsträffar med evidensbaserad kunskapsstillförelse i effektivt ledarskap samt utrymme för erfarenhetsutbyte och reflektion tillsammans med andra ledare,
- 4) i ett utvecklingsprogram som sträcker sig över en längre tidsperiod med både individuella och gemensamma träffar vid upprepanande tillfällen.

## Utvecklingsdagar

### 1) Introduktion i Chefs- och Ledarskap

Vi bygger på vår teoretiska kunskap kring chefs- och ledarskap i syfte att skaffa oss en referensram att utgå ifrån i arbetet med att reflektera över begreppen. Ambitionen är också att tillsammans skapa samsyn i definitionen av chefs- och ledarskapet och skillnaderna mellan rollerna, en gemensam tankemodell som vi sedan har med oss som en röd tråd i programmet. Ni kommer också utmanas kring er egen ledarskapsfilosofi i syfte att skapa tydlighet kring; vem vill jag vara som ledare, vad vill jag uppnå med mitt ledarskap och hur tänker jag uppnå mina ambitioner och mål?

### 2) Tillitsbaserat, Hälsofrämjande & Effektivt Ledarskap (FARAX 360)

Genom FARAX 360 som bygger på framstående svensk forskning om framgångsrika ledarskapsbeteenden och tar sin utgångspunkt i förändring, relationer och struktur, samt annan relevant och aktuell forskning bygger vi på med kunskaper och en ökad förståelse kring vad bra ledare gör och vilka beteenden som leder till ett tillitsbaserat, hälsofrämjande och effektivt ledarskap.

### 3) Teamutveckling & Högpresterande team (IMGD)

Integrerad modell för grupputveckling, (IMGD), Susan A Wheelan. Modellen visar på förloppet i arbetsgruppens utveckling och de olika stadierna denna sker. Med kunskaper om och förståelse för hur du kan analysera dig fram till vilken utvecklingsnivå ditt team uppvisar desto bättre kommer du att kunna förstå teamets behov och vägledas i hur du skall möta dessa. Vi lär oss vilka faktorer som krävs för att bli ett högpresterande team, kännetecknat av en god hälsa, hög trivsel och bra arbetsprestationer.

### 4) Teamledarskap & Situationsanpassat ledarskap, (enligt IMGD & FARAX)

Vi tittar på vilka ledarskapsbeteenden som leder till självständiga och högpresterande team och hur ledarskapet bör situationsanpassas utifrån teamets utvecklings- och mognadsnivå.

### 5) Tydlighet & Målförtydligande, (Målmatrisen)

Medlemmar i ett team måste ha tydliga mål som delas av de andra medlemmarna för att samarbetet skall bli framgångsrikt, (Klein, med flera, 2009). Målmatrisen ger dig som ledare ett verktyg att tillsammans med ditt team använda dig av i arbetet med att sortera och tydliggöra olika typer av mål och redogör för hur arbetet med målförtydligande i ett team se ut och hur målen kan kopplas till sitt sammanhang och var vilket samarbete som krävs för att uppnå målen.

## 6) Kommunikativt ledarskap & Teamkommunikation

Här går vi igenom grunderna i och vikten av ett kommunikativt ledarskap och coachande förhållningssätt och dess effekter på medarbetare. Vi tittar också på kommunikationsstrukturers påverkan på grupper och organisationer och vilka strategier och verktyg som bidrar till ett kommunikationsklimat som kännetecknas av tydligheten, öppenhet, delaktigheten och lärande.

## 7) Förändringsledarskap

Här lär vi oss grunderna i att systematiskt, strukturerat och utifrån vad aktuell forskning visar driva förändringsprocessen mot önskat resultat. Vi tar reda på vad som driver och motiverar människor kopplat till motivationsfaktorer och behov och hur man skapar och testar av engagemang kopplat till förändringar.

## 8) Ledarskapsbokslut & Examina

Här gör vi ett bokslut kring utvecklingsprogrammet med att en individuell presentation om insikter och lärdomar som gjorts under programmet och hur ni ser på er fortsatt utvecklingsplan. Vi utvärdera tillsammans hur väl ni tagit till er av utvecklingsprogrammet för att testa av era kunskaper och förståelse för det "Tillitsbaserat, Hälsofrämjande och Effektivt Ledarskap". Vi avslutar sedan dagen med att gemensamt fira era prestationer och framgångar.

## TILLÄGG:

### FARAX 360

Är du intresserad av att utvärdera effekter av genomförd utvecklingsplan har du möjlighet att genomföra en uppföljande FARAX 360 för att jämföra med föregående. I dialog med din coach presenteras och analyseras underlaget och en fortsatt utvecklingsplan tas fram.

### Teamutveckling

En insats som kan väljas till om man vill arbeta med sin arbetsgrupp. Detta innebär tillgång till ett evidensbaserat och strukturerat verktyg; GDQ (enkäter utifrån S A Wheelans forskning). GDQ mäter gruppens nuläge och utvecklingsnivå enligt Integrerad modell för grupputveckling (IMGD) och ger information om hur grupper fungerar, inte individer. Metoden ökar kunskapen hos ledare och medarbetare i vad som utmärker högpresterande arbetsgrupper och vad som krävs för att bli en. Den ger också vägledning till vad en grupp behöver fokusera på för att samarbeta mera effektivt. Grupputvecklingsinsatsen genomförs under tre halvdagar med vår medverkan på plats, där vår roll är att utbilda, coacha och vägleda chefen och gruppen i utvecklingsprocessen kopplat till framtagna handlingsplaner.

### Upplägg Teamutveckling:

#### Introduktion av teamutvecklingsinsats

- Klargöra syftet med insatsen - varför vi samlats.
- Dialog kring vilka förväntningar ledningen har på insatsen och berörda, vilka förväntningar vi har som gruppmedlemmar på insatsen, vilka förväntningar vi har på varandra och hur vi ser på det egna bidraget in i insatsen för att göra den framgångsrik.
- Introduktion av process och metod för genomförande av insatsen.
- Introduktion i teamutvärderingsverktyget GDQ - Group Development Questionnaire

### Teamutvärdering (ca: 30 min.)

- Samtliga berörda besvarar frågeformuläret för grupputveckling GDQ: en online-undersökning som utvärderar hur väl arbetsgruppen fungerar.

### **Teamträff nr.1 (halvdag)**

- Genomgång av grupputvecklingsmodellen Integrerad modell för grupputveckling, (Susan Wheeland)
- Presentera resultaten av teamutvärderingen - GDQ
- Ökad förståelse för och kunskap kring vilka grundläggande aspekter enligt forskning som ett team behöver vara överens om för att bli ett välmående och högpresterande team, (Christian Jacobsson)
- Målmatrixen – modell och metod att skapa målförtydligande i ett team gällande syfte, roller, intressenter och inre- och yttre normer och mål, "Team kontrakt" (Christian Jacobsson)
- Ta fram en handlingsplan och definierar kommande steg
- Överenskommelse kring vad teamet skall prioriterar och arbeta med fram tills nästa teamträff.

### **Teamträff nr.2 (halvdag)**

- Hållbar kommunikation - för minskad konflikt och öka delaktigheten och kreativiteten inom teamet.
- Debrief - metoder för att följa upp och utvärdera teamets samarbete utifrån gemensamma mål och överenskommelser.
- Debrief av teamets arbete mellan första och andra interventionen
- Identifiera drivande, hindrande och utvecklande krafterna i teamutvecklingsarbetet
- Repeterar och tydliggör processer, verktyg och aktiviteter.
- Fortsätt att definiera återstående grundstenar
- Överenskommelse kring vad teamet skall prioriterar och arbeta med tills nästa teamträff

### **Teamträff nr.3 (halvdag)**

- Debrief av teamets arbete mellan andra och tredje interventionen, (uppföljning och utvärdering av
- Målmatisarbetet och handlingsplan)
- Identifiera drivande, hindrande och utvecklande krafterna i teamutvecklingsarbetet
- Repeterar och tydliggör processer, verktyg och aktiviteter.
- Fortsätt att definiera återstående grundstenar.
- Överenskommelse kring vad teamet skall prioriterar och arbeta med tills nästa teamträff

### **Tillägg:**

#### **Uppföljande teamutvärdering (ca: 30 min.)**

- Samtliga berörda besvarar frågeformuläret för grupputveckling GDQ: en online-undersökning som utvärderar hur väl arbetsgruppen fungerar.

### **Teorier, metoder och verktyg som utgör basen i vårt ledarutvecklingsprogram:**

FARAX 360

<https://www.farax.se/>

Individuell coaching

<https://coachingfederation.org/>

Teamutveckling (Integrerad modell för grupputveckling - IMGD och GDQ)

<https://gdq.se/sv/om/forskning/>

Är du intresserad av ytterligare information eller har frågor rörande Medarbetarcentrums ledarutvecklingsprogram "Hälsöfrämjande och Effektivt Ledarskap" är du välkommen att tag kontakt med mig.

Christian Hansen  
[ch@medarbetarentrum.se](mailto:ch@medarbetarentrum.se)  
tel.nr. 073 440 25 32