

## Utvecklingsprogram för NYA LEDARE

Hur blev du själv chef? Många upplever den första ledarrollen som ett erkännande, en utmaning och mycket spännande. De flesta känner också en oro. Hur ska jag kunna leva upp till förväntningarna? Att vara duktig på det operativa arbetet gör mig ju inte automatiskt till en bra chef och ledare. Idag finns det många olika ledarroller.

En ledare presterar genom andra. Ledaren lyckas när gruppen lyckas. Detta gäller alla ledare, i alla organisationer, på alla nivåer. Ledare behöver goda ledarvanor, och att lära enbart av egna erfarenheter tar för lång tid. Vi måste ha resultat snabbare. Det mår medarbetarna, resultaten och ledaren bra av. Därför är utbildningsstöd rätt.

Jag har lång erfarenhet av att utveckla ledare. Dessa områden bygger en stabil grund för den nye ledaren, för alla ledare:

- Förståelse för kraven från medarbetare, egna organisationen, kunder etc.
- Att kunna leda förändring och förnyelse.
- Insikt i mänskliga drivkrafter, motivation.
- Praktiskt målarbete – målstyrning.
- Anpassning av ledarstil till medarbetarbehov.
- Delegering som fungerar.
- Att ge och ta återkoppling, feedback.
- Självisikt och kommunikationsförmåga.

Med modern vuxenpedagogik arbetar vi med en blandning av teori, övningar och arbetsuppgifter. Tempot växlar mellan snabbt och långsamt (tid för reflektion). Den slutliga utformningen av utvecklingsprogrammet beror på era specifika behov och önskemål. Vi ska finna den utformning som ger er:

- Ledare som upplevs just som ledare.
- Ledare som når resultat.
- Ledare som medarbetarna vill arbeta med.

Låt oss ta diskussionen om era behov och möjligheter!

Håkan Persson

PS Men "gamla" chefer då? Naturligtvis ger vi även dem utveckling, kompetens och kraft att möta dagens utmaningar, men med innehåll och metoder som passar erfarna.