

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, projektledare etc.

En ledare presterar genom andra. Ledaren lyckas när gruppen lyckas. Därför måste vi ge ledare goda ledarvanor tidigt. Att lära enbart av egna erfarenheter tar för lång tid. Vi måste ha **resultat snabbare**. Det mår medarbetarna, resultatet och ledaren bra av!

Jag har lång erfarenhet av att utveckla ledare. Följande punkter visar på de områden som bygger en stabil grund för den nye ledaren, i alla organisationer:

- Förståelse för kraven från medarbetare, egna chefer, kunder etc.
- Att kunna leda förändring och förnyelse.
- Insikt i mänskliga drivkrafter, motivation.
- Praktiskt målarbete – målstyrning.
- Anpassning av ledarstil – Situationsanpassat ledarskap SLII.
- Delegering som fungerar.
- Att ge och ta återkoppling, feedback.
- Självinsikt 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:

- Chefer som upplevs som ledare.
- Chefer som når resultat.
- Chefer som medarbetarna vill arbeta med.

Låt oss ta diskussionen om era behov och möjligheter!
(Men "gamla" chefer då? Naturligtvis kan vi ge även dem kunskaper och insikter som gör dem än bättre rustade att möta sina utmaningar!)

Håkan Persson