

## Program 3 - ”Chef med operativt verksamhetsansvar”



Utbildningen omfattar 6 dagar och genomförs i form av workshops om vardera 2 dagar, varav den första förläggs till internat. Du omsätter din nya kunskap från workshopen i din egen verksamhet med hjälp av konkreta hemuppgifter och 60 verktyg. Vi följer upp och diskuterar hur du lyckas. Sammantaget skapar detta en egen värdeskapande utvecklingsprocess.

Du gör kunskap av dina egna erfarenheter och skapar på så sätt en trygg plattform för ditt chefskap. Vi stöttar dig att ta nödvändiga steg i din utveckling som du tvekar inför. Reflektion och erfarenhetsutbyte sätts i fokus innan vi bygger under med teori. Du lär dig hur du arbetar för att fortsätta utvecklas även efter avslutat program.

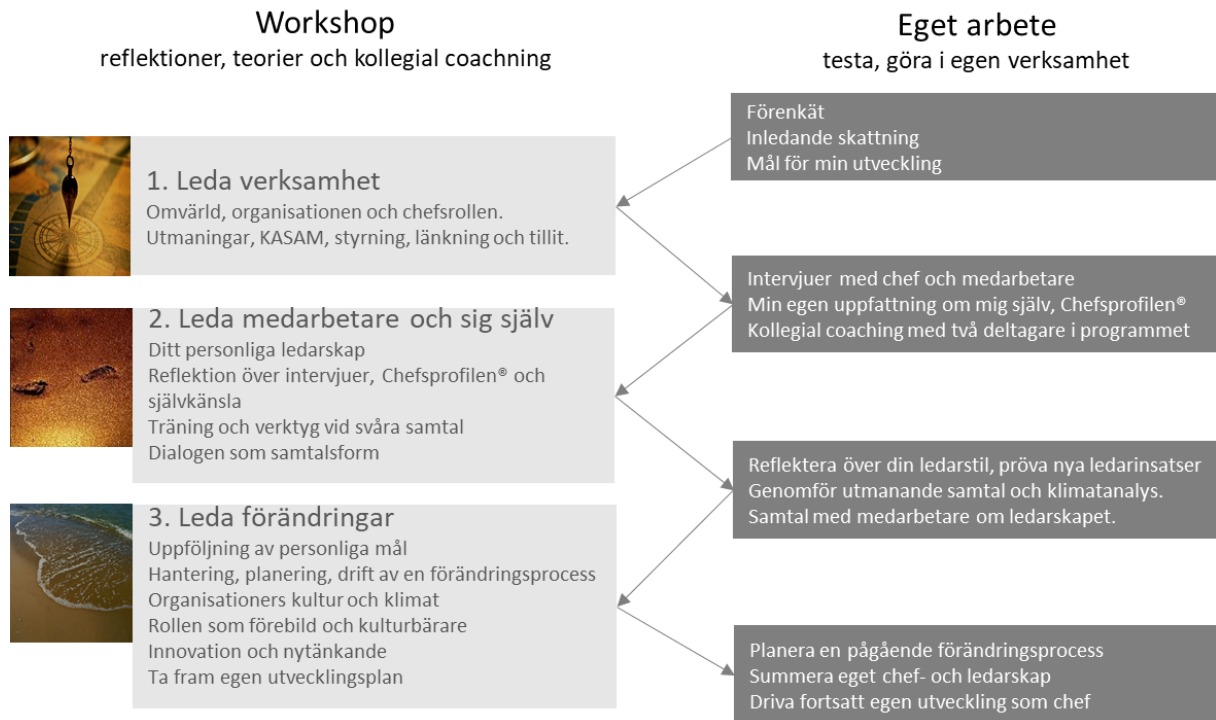
### Mål

Du får ett helhetsperspektiv på rollen som operativ chef samt det ansvar och arbetsinnehåll som följer med rollens olika delar. Du lär dig hur du skapar engagemang hos medarbetarna.

### Programmets två spår

Programmet består av två olika spår. Det ena håller vi i, det andra håller du i. Tillsammans skapar dessa en plattform som blir din egen och som bygger på dina förutsättningar i chefsrollen. Därefter tillför vi sedan teori och beprövad erfarenhet.

- Workshops – reflektionslärande, där teori, metoder och verktyg följer
- Målinriktat hemarbete grundat på uppgifter som speglar vad workshopen handlat om.



### Förarbete

Redan från början sätter vi fokus på det som är viktigt och relevant för dig. Inför starten får du skriftliga frågor att reflektera över kring ditt och organisationens uppdrag. Du får också sätta mål för vad du vill uppnå med din utvecklingsprocess. Dessa mål följs upp.

### Pedagogik och arbetsätt

Genom att bygga kunskap baserat på de erfarenheter som du har, skapas en trygg plattform att stå på i utövandet av chefsrollen. Därefter tillför vi teori för att förstärka de slutsatser som har dragits. Detta förhållningssätt förutsätter reflektion individuellt och i grupp av olika storlek.

Arbetsättet utvecklades tidigt av Kontura. Forskare har kontrollerat effekten mot en kontrollgrupp och även följt upp deltagarna 10 år senare. Den pedagogiska modellen ger eftersträlvade effekter, varför den ligger som bas för våra chefsprogram. Vill du läsa om forskningen bakom vårt sätt att arbeta med chefsutveckling, besök vår hemsida [www.kontura.se](http://www.kontura.se). Där finner du fyra olika rapporter som belyser chefers utveckling mot hållbarhet i yrket samt vilka resultat vi uppnått.

#### Exempel på pedagogik och arbetsätt

- Träna skarpa lägen i ledarskapet med egna exempel från vardagen
- Eget arbete växlas med grupparbeten
- Kollegial coaching där ni coachar varandra kring verkliga frågor och tränar ett normkritiskt förhållningssätt
- Illustrationer för att visa vad som påverkar komplexa situationer i organisationen
- Reflekterande team som på ett dynamiskt sätt involverar alla och starkt fokuserar givna frågeställningar
- Tillföra nya tänkesätt och verktyg till chefernas verktygslåda
- Användning av instrument för självanalyser och för analyser av gruppers samverkan.



## Workshop 1 – Leda verksamhet

Organisationen och chefsrollen är ”medel” för att åstadkomma uppdraget. För att rikta in arbetet sätts mål som bryts ned till de olika delarna av organisationen. Perspektiv på utmaningar, former för styrning, uppföljning, utvärdering och lärande går igenom. Hur man länkar samman organisationen och skapar samspel illustreras och diskuteras.

I ledandet av medarbetare är KASAM begreppen meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet avgörande, för att medarbetarna ska kunna arbeta självständigt inom ramen för tillitsbaserad styrning. Det gäller att få i gång medarbetarens egen energi, så att engagemang och drivkraft verkar för arbetsuppgifterna. Med en hög grad av tillitsbaserad styrning krävs att cheferna följer upp resultatet och att man tillsammans i grupperna arbetar med att utvärdera effekter man uppnått. Det senare som ett sätt att skapa en lärande organisation.

### *Hemarbete*

- Intervjua medarbetare med utgångspunkt i KASAM-begreppen och närmaste chef om uppdraget och förväntningar på utformning och ansvar i den egna chefsrollen
- Starta möten med 2 andra kollegor från gruppen för att i form av kollegial coaching hjälpa varandra att bearbeta angelägna frågor i ledarskapet och arbetssituationen.
- Besvara vår Chefsprofil® med 360 graders feedback.



## Workshop 2 – Leda medarbetare och Leda sig själv

Chefskap och ledarskap är olika fokus som behöver integreras. Ledarskapet är en del av chefskapet. Hur du integrerar dessa är viktigt. En bra chef har en god integrering av de två i utformningen av sin roll. Du är själv ditt viktigaste verktyg. Därför behöver du öka din medvetenhet om hur du agerar i olika sammanhang och veta var du har dina styrkor. Dina svagheter hanterar du genom att komplettera dig själv med medarbetare som klarar dessa bättre. En chef har ett ansvar som många är beroende av.

Med hjälp av dina intervjuer och Chefsprofilen® gör du en grundlig analys av hur du ser på dig själv och hur andra ser på dig. Hur ser förväntningarna ut? Samtidigt tar du reda på utgångsläget för ditt chefskap.

Träning i att bli tydlig i din kommunikation. Du tränar situationer som du själv väljer, hämtade från din vardag - t.ex. konsten att säga nej, sätta gränser och ställa krav, ge och ta feedback,



delegera genom aktivt lyssnande. (Vi har etiska regler under programmet kring delandet av information, som gäller även efteråt).

#### *Hemarbete*

- Läs in material om grupperns utveckling, som följs upp
- Gör en klimatanalys av den egna arbetsgruppen
- Identifiera ett förändringsarbete du leder eller medverkar i .
- Genomföra coachande samtal och något utmanade samtal.



## Workshop 3 – Leda förändring

Vi startar med att följa upp dina egna mål för din utveckling. Hur långt har du kommit? Vad behöver du mer göra?

Organisationens kultur bidrar till att ni levererar det som kulturen har i fokus. Detta är en omedveten process som bidrar till att man står kvar i det som är. Kulturen ger också gruppen den sammanhållning som behövs och underlättar kommunikationen mellan gruppmedlemmarna.

Som chef är du en viktig kultursändare. Ditt beteende, vad du fokuserar på, vad du visar gillande kring bidrar till innehållet i gruppulturen. Hur medveten är du om ditt förhållningssätt och de kulturella signaler som detta förmedlar? Om du t ex ska införa tillitsbaserad styrning, är det så gott som omöjligt om inte ditt beteende förstärker förhållningssättet

I allt förändringsarbete måste kulturen förskjutas om du ska uppnå avsedd effekt. Ett sätt att göra detta på, är att följa en för kommunen gemensam arbetsprocess steg för steg. Kommunernas behov av förändring kommer att öka med sviktande ekonomi och de krav som följer med den nya välfärden. Detta kommer att ställa krav på innovation och nytänkande.

Vi avslutar med att gå igenom hur man ”riggar” en förändringsprocess och sedan driver den så att personalen är med och kulturens innehåll följer med.

#### *Hemarbete*

- Ta fram och arbeta vidare med en egen utvecklingsplan
- Planera, organisera och bemanna en pågående förändringsprocess.



## Praktisk information

**Pris:** 17 000 SEK (exkl. moms) inkl. tester, verktyg, löpande dokumentation och måltider.

**Plats:** Margretetorps Gästgivaregård (Kägle väg 9, 266 98 Hjärnarp).

## Kommande programstarter

Första programmet, omgång A, har följande tider:

WS 1: 16-17 september 2021 (internat)

WS 2: 11-12 november 2021

WS 3: 1-2 februari 2022

Andra programmet, omgång B, har följande tider:

WS 1: 3-4 februari 2022 (internat)

WS 2: 24-25 mars 2022

WS 3: 19-20 maj 2022

Anmälan görs till [office@kontura.se](mailto:office@kontura.se). Kontaktperson är Joakim Öhnedal. Vill ni prata med någon av konsulterna ber ni honom att någon ringer upp.

Ansvarig för programmets kvalitet är Gunnila Masreliez-Steen, [mz@kontura.se](mailto:mz@kontura.se)

