



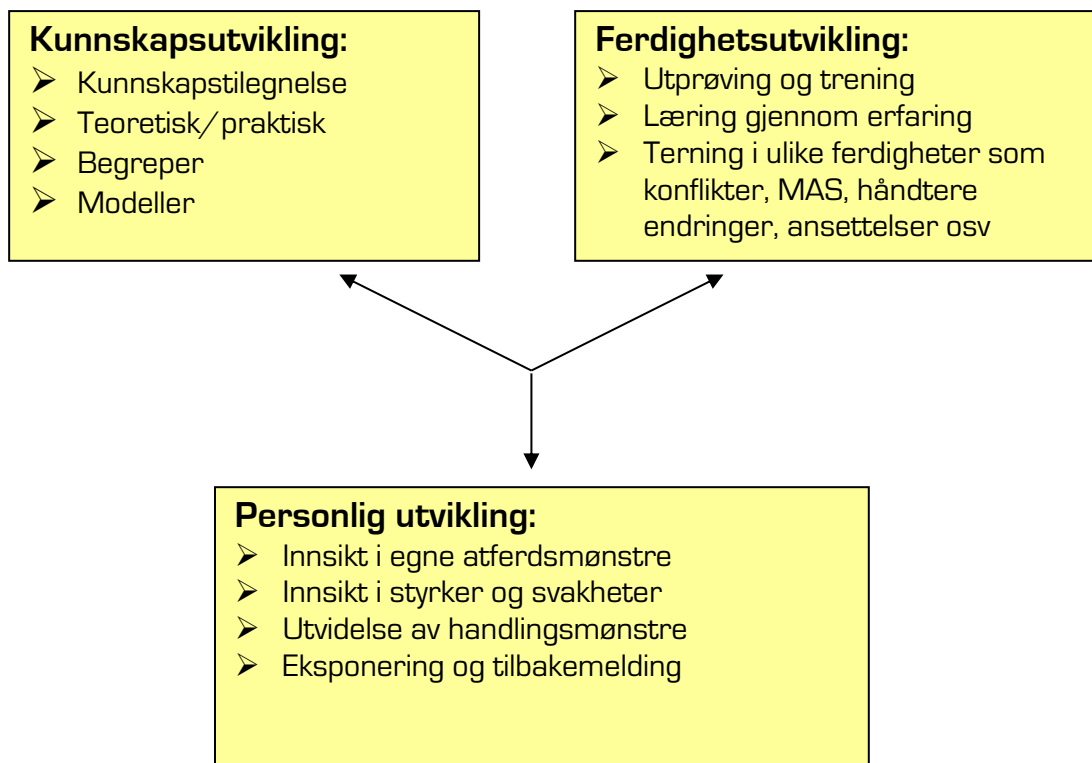
LEDERUTVIKLINGSPROGRAM FOR LEDERE

I
SAMFUNNSVITERNE

I
SAMARBEID MED ASPIRE UTVIKLING AS

HØSTEN 2024

ASPIRE Utvikling as tenker vanligvis ut fra tre dimensjoner i arbeidet med lederutviklingsprogrammer, se figuren. En måte å bygge et program på er å legge vekt på kunnskapsutvikling innenfor ulike tema. Det å ha et teoretisk – faglig fundament for sine valg er særdeles viktig. Jo mer man ønsker å rette fokus på lederens evne til å mestre hverdagen, så handler dette om ferdigheter – eksempelvis påvirkningskraft, coaching/veiledning, intervjueteknikk, kommunikasjon eller vanskelige samtaler. Den tredje dimensjonen har fokus på lederens personlige utvikling – erkjennelse av ens egne sterke og svake sider. Aspire Utvikling as vil i sin lederutvikling legge mer vekt på ferdighetstrening og personlig utvikling enn den spesifikke teoretiske kunnskapsformidlingen.



Hovedelementene i dette lederutviklingsprogrammet kan være:

- Tydeliggjøring av egen lederrolle
- Tydeliggjøring av lederprofilen til den enkelte leder og skape bevissthet til denne – oppdagelser i egen fungering og egen kompetanse.
- Personlig utvikling som grunnlag for mestring av lederrollen
- Å kjenne seg selv både med henblikk på ressurser og reaksjonsmåter
- Å være bevisst på hvordan egen atferd påvirker andre og en selv
- Ferdigheter i ledelse

Metoder og fremgangsmåter

Aspire Utvikling as har fremstilt en modell for hvordan vi tenker oss programmet.

Innholdet i hver av samlingene vil være presentasjon og bearbeiding av faglig stoff, arbeid med den enkelte leders egne problemstillinger og erfaringer så langt, hvordan "gripe" lederrollen og bearbeiding av tilbakemeldinger fra de andre deltakerne.

Arbeidsmetodene vil være korte forelesninger over aktuelle temaer, diskusjoner, gruppearbeid, individuell refleksjon, deltakeraktiviteter gjennom rollespill og ulike øvelser, samt presentasjoner i plenum.

Læringsaspekter

Generelt tilstreber vi at følgende fire læringsaspekter ivaretas i et lederutviklingsprogram. Den enkelte lærer gjennom:

- konkret erfaring som gjøres underveis i programmet
- teoretisk begrepsforståelse
- aktiv utprøving og eksperimentering
- veiledning – coaching og selvstendigjøring i lederrollen

Følgende tema vil vi behandle i dette programmet:

Alle vil motta JTI – preferanseanalyse i forkant av 1 samling. Denne skal besvares på nett og alle vil få en tilbakemelding på 1 samling.

1 samling: 17 – 18 september 2024

Tema: *Mestring av egen lederrolle*

Mål: Kjenne seg tryggere i egen lederrolle
Få en teoretisk forståelse av hva effektivt lederskap er i motsetning til ineffektivt lederskap.
Få hjelp til å tydeliggjøre styrker og utviklingsområder i eget lederskap.

Innhold: Hva er effektivt lederskap.
Hva er JTI preferanseanalyse og hvordan kan preferanser benyttes i eget lederskap.
Ferdigheter i eget lederskap – utvikling av disse.
Bevisstgjøring på egen lederatferd – styrker og utviklingsområder.
Hvordan lede kunnskapsmedarbeidere i 2022 – hva kreves?

OPPGAVE

2 samling: 22 – 23 oktober 2024

Tema: *Omstilling og endringer i en ny tid*

Mål: Hvordan forstå og håndtere omstilling - endringsprosesser?
Hvordan lede i slike prosesser?
Hvordan skape trygghet til eget lederskap i endringsprosesser?

Innhold: Forstå det teoretiske grunnlaget for endringsprosesser.
Faser i endringsprosesser – egne og medarbeideres
Preferanser og lederskap i endringsprosesser
Ulike metoder i endringsprosesser – eks LØFT
Håndtere motstand x støtte i endringsprosesser.
Sentrale grep som leder i endringsprosesser
Motivasjon og drivkraft i endringsprosesser.

OPPGAVE

3.samling: 25 – 26 november 2024

Tema: *Hvordan utvikle det god samspill – fra gruppe til team*

Mål: Å skape en erkjennelse hos deltakerne om fordelene ved å etablere team
Å få kjennskap til ulike metoder for å kunne utvikle det konstruktive og gode samspill og samarbeid på din arbeidsplass

Innhold: Hva er gruppe til forskjell fra team?
Kartlegging av team og roller
Hva, hvorfor og hvordan team?
Hvordan utvikle de gode team?
Hvordan få frem styrker - utviklingsområder hos medlemmene i det teamet?
Hvordan ser en gruppes "liv" ut?
Teamutvikling og JTI – personprofilanalyse.
Hvordan få til regelmessig utvikling av team i en krevende hverdag?
Hvordan bruke veiledning som lederkompetanse i teamutvikling?

OPPGAVE

4.samling: 17 desember 2024

Tema: **Mitt «LEDERCREDO»**

Mål Etablere en trygg plattform for individuell utvikling som leder

Innhold: Avklare gjensidige forventninger mellom leder og overordnet ledelse
Dialog og avhengighet i dette forholdet
Hvordan arbeide for å få gjennomslagskraft i egen organisasjon

Mitt liv som leder – hva skal prege det?
Hvordan skape god balanse i eget liv – familie, helse, økonomi og egne ambisjoner?

Mitt LEDERCREDO – mine utviklingsområder fremover

Praktisk informasjon:

Velkommen til lederutviklingskurs.

Dere vil få tilsendt en JTI – preferanseanalyse som dere må svare på i forkant av første samling. Denne analysen skal vi bruke gjennom hele kurset, men dere vil få tilbakemelding på den i første samling. Dere vil også i løpet av neste uke motta et mer spesifisert program for første samling. Det vil dere også motta i forkant av hver samling vi skal ha.

Det serveres enkel lunsj med frukt etc tilgjengelig under dagene. Kaffe – te og mineralvann vil også være tilgjengelig. Hvis noen av deltakerne har noen form for allergier – inntolleranser så vennligst gi beskjed om dette i forkant av oppstart.

Det vil bli utdelt omfattende materiale i etterkant av hver samling. Det er også forventet at den enkelte deltaker er forberedt på de oppgavene som det skal jobbes med mellom hver samling.

Hvis noe er uklart før oppstart i september så bare ta kontakt med undertegnede på mobil eller e-post:

Kort om Aspire Utvikling as:

Aspire Utvikling har drevet med ledelse – og lederutvikling i mer enn 20 år i privat og offentlig sektor både på mellomleder – og toppledernivå.

Innledningsvis har vi sagt noe om hvordan vi både teoretisk og praktisk jobber og vi har stor tro på at denne kombinasjonen mellom teori – praksis – egen refleksjon - refleksjon i gruppe og utprøving gir gevinster i eget lederskap.

Noen referanser:

- **Telenor ASA** – ledelse – lederutvikling – teamutvikling – konflikthåndtering
- **Norske kommuner** – ledelse og lederutvikling – teamutvikling – organisasjonsutvikling
- **Fylkeskommuner** – ledelse og lederutvikling – teamutvikling
- **Forsvaret** – omstilling og endringer og teamutvikling (nedbemanning)
- **NAV** – teamutvikling – lederveiledning – lederutvikling
- **Norske Fagforeninger** – teamutvikling – lederveiledning
- **Frivillig sektor** – teamutvikling – lederutvikling – lederveiledning – rekruttering
- **Utdanningssektoren (vgs)** – teamutvikling – organisasjonsutvikling – rekruttering – omstilling og endringer
- **Og en rekke andre norske bedrifter – offentlig og privat**

Kort om meg - Terje Stig Knudsen:

Jeg har ledet og eier Aspire Utvikling as i mer enn 20 år. Før det har jeg vært både mellomleder og toppleder i både privat og offentlig sektor i mange år.

Jeg har min grunnutdanning fra Diakonhjemmets høykole – VID. Har studert teologi på samme skole. Videre har jeg økonomisk – administrativ utdanning fra Henley University i London og også en Executive Master of Business Administration i Strategisk Ledelse fra Norges Handelshøyskole.

Jeg gleder meg til å møte dere alle sammen til spennende og utfordrende dager sammen.

Aspire Utvikling as
Terje Stig Knudsen
Mobil: 93401241
Mail: terje@aspire.no