



2022/2023

ÅBENHED OG SAMARBEJDE

Udviklingsforløb for ledergrupper

Elsebeth Hauge
www.elsebethhauge.dk
hej@elsebethhauge.dk
22761605

FÆLLES LEDERUDVIKLING

Når vi kender os selv og hinanden bedre – og dybere – så opstår der tillid, der giver mulighed for at kunne arbejde på tværs af afdelinger og teams. Ikke kun på overfladen. Men sådan for alvor.

Når ledergruppen har tillid til at dele fejl, har et sprog til at tale om det svære i ledelse og ser værdien af at dele det med hinanden, så giver det effekt på både samarbejde, synergier og kvaliteten til borgerne.

I afdelinger, der står overfor nødvendige og vigtige strategiske implementeringer, er det afgørende for successen, at lederne arbejder frem mod det fælles mål med åbenhed, mod og tryghed til at dele de udfordringer, de møder undervejs. Risikoen for at processer går tabt og opgaver "falder mellem stolene" er høj, samtidig med at mange medarbejdere kommer til at arbejde sammen på nye måder, får nye arbejdsopgaver eller nye mål. Det kræver ledere, der hurtigt opdager, når der er problemer, og i løsningen heraf kan bede om hjælp hos lederkollegerne.

Tillid er afgørende, og det er derfor værdifuldt at bruge tid på livsfortællinger, egenskaber, skyggesider, dilemmaer og drømme, for at styrke de relationelle bånd, der er afgørende for både kvalitet, effektivitet og frem for alt gode løsninger til borgerne.

Forløbet fokuserer på selvindsigten og opmærksomheden på egen ledelse, samtidig med at den grænsekrydsende ledelse anvendes gennem spørgsmålsformulering og modet til at gå på opdagelse i hinandens ledelse.

"Det er som om vi i ledergruppen arbejder ud fra tesen om at vi alle handler rationelt, fornuftigt og altid træffer de bedste valg for organisationen og for successen af de opgaver vi er i gang med.

*Det er jo ikke rigtigt.
Men vi taler aldrig om at det ikke er rigtigt"*

MORTEN, IT-CHEF

FÆLLES LEDERUDVIKLING

Forslag til indhold – 5 dages ledergruppeudvikling

Genbesøg ledergruppens samarbejde, læring og potentiale. Både når der er kommet nye ledere i ledergruppen, og når organisatoriske forandringer giver anledning til nye ansvarsområder.

Et fælles udviklingsforløb kan forløbe over 6-9 måneder med følgende indhold:

Dag 1: Livsfortællinger

- Hvem er vi? Hvor kommer vi fra?

Dag 2: Egenskaber, skygger og blind spots

- Få øje på det de andre ikke må se – og find dine forsvarsmekanismer

Dag 3: Værdier, konflikter og normer i ledergruppen

- Hvad hylder vi i ledergruppen, og hvad gemmer vi væk?

Dag 4: Tvivl og dilemmaer i ledelse

- Hvornår kommer vi i konflikt med værdier, skygger og ambitioner

Dag 5: Ambitioner, drømme og læring

- Hvad er blevet muligt efter forløbet?

Hvordan foregår det?

Formen vil være udfordrende og aktiv – det handler om at få dybere indsigt i sig selv, og aktivt dele ny viden, udfordringer og drømme med hinanden. Målet er at stå stærkere som ledergruppe med høj grad af tillid og mulighed for fremadrettet personlig læring. Der vil ligeledes blive anvendt kortere spørgeskemaundersøgelser og individuelle samtaler.

FÆLLES LEDERUDVIKLING

Hvem er jeg:

Jeg har 15 års erfaring som bl.a. analysechef i Undervisningsministeriet og i Aarhus Kommune. Derudover har jeg i Vestas i en årrække drevet internationale forandringsprocesser.

De seneste år har jeg, sideløbende med min lederkarriere, udviklet mine kompetencer med masterclasses i psykologi, coachuddannelse samt kurser indenfor skyggeledelse, kreativitet og gruppepsykologi. I 2020 udgav jeg min første bog om tabuer i ledelse.

Jeg er optaget af god ledelse og arbejder for at ledere bevarer energi og engagement for at kunne skabe følgeskab.

Kontakt:

Kontakt mig via telefon eller email - så kommer jeg forbi til en uforpligtende snak - og en drøftelse af, hvordan et forløb kan sammensættes hos jer.



Email: Hej@elsebethhauge.dk

Tel: 22761605

www.elsebethhauge.dk