



## **Ledarutvecklingsprogram "Tillitsbaserat, Hälsöfrämjande & Effektivt Ledarskap"**

Nu har du som önskar utveckla och förbättra dina färdigheter att leda dig själv och ditt team chansen att hoppa på vårt uppskattade ledarutvecklingsprogram (se referenser på vår hemsida) "Tillitsbaserat, Hälsöfrämjande och Effektivt Ledarskap" med start den 3 september 2025. Sedan 2012 har vi genomfört utbildningen årligen med goda resultat så varmt välkommen till att påbörja din utvecklingsresa som ledare tillsammans med oss på Medarbetarcentrum.

För att ge dig bästa förutsättningarna att lyckas uppnå dina mål och ambitioner med ditt ledarskap har vi utformat vårt program utifrån den senaste ledarskapsforskningen vilket innebär att;

Vi inleder programmet med en feedbackrapport, (FARAX 360), med återkoppling direkt från dina medarbetare och överordnad chef för att kartlägga dina beteenden för att ge dig en bild av hur du uppfattas i nuläget, dina styrkor och utvecklingsområden, och vilka förväntningar som finns på dig som ledare. Feedbackrapporten utgår ifrån de ledarskapsbeteenden som är mest effektiva utifrån forskning. Bilden bidrar till att din syn på dig själv synkas med omgivningens och ger inspiration och vilja till förändring och utveckling.

FARAX 360 ger också en tydlig indikation på hur väl din verksamhet fungerar vilket innebär att den utvecklingsplan du tar med sig in i programmet har en tydlig koppling mot det som är viktigt för verksamhetens fortsatta utveckling.

Metoden skapar tydlighet kring ledarrollen och utgör ett konkret underlag för dina utvecklingsplaner och lägger därmed grunden för en dialog som du kontinuerlig för tillsammans med tilldelad coach under hela programperioden. I dina individuella coachsamtal får du stöd och utmanas att ta ansvar för din utvecklingsplan utifrån feedbacken du fått, där både styrkor och utvecklingsområden lyfts in och kopplas mot verksamhetens utmaningar. Extra fokus på rätt saker alltså.

**Programmet genomförs under längre period, (ca: 8 månader), vid flertal tillfällen både individuellt och gemensamt för att ge dig god tid till reflektion, träning, utvärdering och repetition, vilket vi vet utifrån forskning ökar dina chanser att kunna omsätta nya kunskaper och insikter i beteenden, färdigheter och förhållningssätt som ger bäst effekt.**

**Under våra gemensamma träffar tillför vi kunskaper och ökar förståelsen för vilka beteenden som leder till ett hälsöfrämjande och effektiva ledarskaps och du ges möjligheter att träna dessa färdigheter. Vi reflekterar även tillsammans över vad ni som ledare gör och vad det ni gör leder till och uppmuntrar varandra att gå från tanke till handling kopplat till utvecklingsplaner. Deltagarna ges också möjlighet att i rollen som ledare få dela med sig av och ta del av vardagliga dilemman med andra ledare för kollegialt lärande och erfarenhetsutbyte. Något som vi vet är uppskatta och tagit fasta på.**

## Sammanfattning

I utformningen av vårt utvecklingsprogram har vi tagit fasta på framgångsfaktorer för effektiv ledarskapsutveckling och träning för att ge dig bästa tänkbara möjlighet att utveckla ett "Tillitsbaserat, Hälsofrämjande och Effektivt Ledarskap" vilket innebär:

- 1) feedback på ditt ledarskap för ett konkret underlag för din utvecklingsplan,
- 2) individuell coaching som stöd att omsätta utvecklingsplanen.
- 3) gemensamma utvecklingsträffar med evidensbaserad kunskapstillförelse inom ledarskap samt utrymme för erfarenhetsutbyte och reflektion tillsammans med andra chefer/ledare.
- 4) i ett utvecklingsprogram som sträcker sig över en längre tidsperiod med både individuella och gemensamma träffar vid upprepande tillfällen för ett lärande och utvecklande ledarskap.

## Utvecklingsdagar

### Chefs- och Ledarskap

Vi bygger på vår teoretiska kunskap kring chefs- och ledarskap i syfte att skaffa oss en referensram att utgå ifrån i arbetet med att reflektera över begreppen. Ambitionen är att tillsammans skapa samsyn i definitionen av chefs- och ledarskapet och i det identifiera likheter och skillnaderna mellan rollerna och deras ömsesidiga beroende av varandra. Med utgångspunkt från den gemensam referensram ges deltagarna själva möjlighet att reflektera över balansen mellan chefs- och ledarskapsrollen genom Jouko Arvonen "Rollmatris - Chef kontra Ledare". Tillsammans i dialog resonerar vi oss fram till strategier för att situationsanpassa och balansera de båda rollerna framgångsrikt. Vi tittar även lite djupare på vilka egenskaper, karaktärsdrag och kvaliteter en ledare behöver uppvisa för att medarbetare "frivilligt" skall följa dem?

### Tillitsbaserat, Hälsofrämjande & Effektivt Ledarskap

Genom "Integrerad modell för ledarskap" och "THEL" som bygger på framstående svensk forskning (Johan Larsson, Jouko Arvonen, Göran Ekvall) om framgångsrika ledarskapsbeteenden och som tar sin utgångspunkt i beteendedimensionerna förändring, relationer och struktur, samt annan relevant och aktuell forskning, bygger vi på med kunskaper och en ökad förståelse kring vad bra ledare gör och vilka beteende som leder till ett tillitsbaserat, hälsofrämjande och effektivt ledarskap.

### Kommunikativt ledarskap och medarbetarskap

Vi går igenom grunderna i och vikten av ett kommunikativt ledarskap och dess effekter på organisation och medarbetare. Vi tittar också på kommunikationsstrukturers påverkan på organisationer och grupper och vilka strategier och verktyg som bidrar till ett konstruktivt och konfliktfritt kommunikationsklimat kännetecknat av psykologisk trygghet. Coachande förhållningssätt (enligt ICF), Feedback, Hållbar kommunikation (Eva Grundelius) och Debrief/RIMA (Christian Jacobsson, Medarbetarcentrum) är exempel på verktyg och modeller som vi berör och som vi vet vägleder och stödjer ledare att bli mer kommunikativa och mer framgångsrika i att skapa ett tryggt kommunikationsklimat.

## **Teamutveckling – för välmående & högpresterande team**

Med utgångspunkt från "Integrerad modell för grupputveckling" (IMGD) av Susan A Wheelan lär vi oss vilka faktorer som krävs för att bli ett högpresterande team kännetecknat av en god hälsa, hög trivsel och bra arbetsprestationer. Modellen, med solid bakgrund i forskning, visar på förloppet i arbetsgruppens utveckling och de olika stadierna denna sker. Med kunskaper om och förståelse för hur du kan analysera dig fram till vilken utvecklingsnivå gruppen uppvisar desto bättre kommer du att kunna förstå gruppens behov och vägledas i hur du skall möta dessa. En förståelse och kunskap nödvändig för att kunna leda grupper hållbart och framgångsrikt.

## **Målmatrisen – en proaktiv och förebyggande teamutvecklingsstrategi**

Medlemmar i ett team måste ha tydliga mål som delas av de andra medlemmarna för att samarbetet skall bli framgångsrikt. Målmatrisen, av Christian Jacobsson, ger dig som ledare ett verktyg att tillsammans med ditt team använda dig av i arbetet med att sortera och tydliggöra olika typer av mål och redogör för hur arbetet med målförtydligande i ett team se ut och hur målen kan kopplas till sitt sammanhang och vilket samarbete som krävs för att uppnå målen. Processen bjuder i till delaktighet med ett syfte att komma till gemensamma överenskommelser i för teamet viktiga frågor för ett gott samarbete. Ökad tydlighet genom gemensamma överenskommelser, byggt på delaktighet och samsyn, minskar risken för konflikter inom gruppen. Processen underlättar för gruppen att uppnå ett gott klimat, god samhörighet, effektivt samarbete och ökat ansvarstagandet för sitt uppdrag med fokus på god måloppfyllelse

## **Situationsanpassat ledarskap**

Vi tittar på vilka ledarskapsbeteenden, enligt IMGD-modellen, som leder till välmående och högpresterande team och hur dessa beteenden kan och bör situationsanpassas för att, utifrån teamets utvecklingsnivå, framgångsrikt stötta teamets utvecklingsarbete enligt överenskommen ambitionsnivå.

## **Förändringsledarskap**

Här tar vi hjälp av Kelly Odell, en av Sveriges främsta experter på förändring, när vi lär oss grunderna i att strukturera, systematiskt och engagerat driva förändringsprocessen mot önskat resultat. Vi tar reda på vad som driver och motiverar människor kopplat till motivationsfaktorer och behov och hur man skapar och testar av engagemanget och ansvarstagandet kopplat till förändringar, men också i det vardagliga åtagandet och självledarskapet kopplat till den egna arbetsrollen. Vi tar stöd i de fyra perspektiven i beteendeanalytiskt ledarskap för att säkerställa att detta görs på ett framgångsrikt och korrekt sätt, i linje med beprövad forskning och god arbetsgivarpolitisk.

## **Ledarskapsbokslut, fortsatt utvecklingsplan & examina**

Vi avslutar ledarutvecklingsprogrammet med att blicka bakåt för att dra slutsatser om fortsatt väg framåt. Varje deltagare gör ett eget bokslut kring utvecklingsprogrammet med en individuell presentation om insikter och lärdomar som gjorts under programmet och hur var och en ser på sin fortsatta utvecklingsplan. För att utvärdera hur väl ni tagit till er av utvecklingsprogrammet kommer vi även att testa av era kunskaper och vid godkänt resultat erhålls ett intyg i "Tillitsbaserat, Hälsofrämjande och Effektivt Ledarskap". Vi avslutar sedan dagen med att gemensamt fira era prestationer och framgångar.

## **Teorier, metoder och verktyg som utgör basen i vårt ledarutvecklingsprogram:**

Rollmatris: Chef kontra Ledare (*Jouko Arvonen*)

The Full Range Leadership Model – (*Bruce Avolio, Bernard Bass*)

Healthy and Effektiv Leadership in Organisations (*Johan Larsson*) <https://www.medarbetarcentrum.se/wp-content/uploads/2015/07/Johan-Larsson-Slutrapport-chefers-ledarskapsbeteenden.pdf>

Integrerad Modell för Ledarskap (*Jouko Arvonen, Göran Ekvall*) <https://www.farax.se/>

Tillit – En ledningsfilosofi för framtidens offentliga sektor (*Louise Bringselius*)

The Leadership Challenge, Sixth Edition (*James M Kouzes and Barry Z Posner*)

Ledarskapsbokslut (*Johan Larsson*)

Min Ledarskapsfilosofi - (*Medarbetarcentrum*)

FARAX 360 (*Jouko Arvonen, Göran Ekvall*) <https://www.farax.se/>

Integrerad modell för grupputveckling (IMGD) (*Susan A Wheelan*) <https://gdq.se/sv/om/forskning/>

Målmatriken – Allt ljus på teamet (*Christian Jacobsson, Maria Åkerlund*) <https://gdq.se/sv/om/forskning/>

International Coach Federation <https://coachingfederation.org/>

Beteendeanalys i organisationer (BAOU) – en handbok i OBM (*Rolf Olofsson*)

Hållbar kommunikation – en modell som lär dig skilja på god och dåligt fungerande kommunikation och vilka fyra förmågor som behövs för att minska konflikter och bli helt överens. (*Eva Grundelius*)

Debrief – utvärderingsmodell för lärande, utveckling och ansvarstagande – Teamutveckling i teori och praktik (*Christian Jacobsson, Maria Åkerlund*)

RIMA – en självreglering och självförstärkande reflektionsmodell för handling med eftertanke (*Medarbetarcentrum*)

Förändringshandboken (*Kelly Odell*)

Grundläggande konflikthantering (*Thomas Jordan*)

ABC-modellen (*Mats Friberg och Johan Galtung*)

LOGE – en incheckningsmodell med fokus på det sociala perspektivet med syfte att stärka positiva relationer mellan gruppmedlemmar och öka samhörigheten inom gruppen. (*Medarbetarcentrum*)

Är du intresserad av ytterligare information eller har frågor rörande Medarbetarcentrums ledarutvecklings-program "Tillitsbaserat, Hälsöfrämjande och Effektivt Ledarskap" är du välkommen att tag kontakt med mig.

**Christian Hansen**

[ch@medarbetarcentrum.se](mailto:ch@medarbetarcentrum.se)

**tel.nr. 073 440 25 32**