Utvecklande Ledarskap

Utvecklande ledare ser medarbetarna som vägen till framgång, och forskningen visar att ledarmodellen är den som ger bäst effekt både för individens utveckling och organisationens resultat.

Utvecklande ledarskap bygger på modellen ”Transformerande ledarskap”, som är utvecklat av Försvarshögskolan. Ledarskapet kännetecknas av ömsesidig påverkan med en öppen dialog, relationsbyggande och närvaro med fokus på långsiktighet och hållbarhet. Utvecklande ledarskap inriktar sig på ledarens förmåga att vara ett föredöme, att visa personlig omtanke, att inspirera och motivera, eftersom vi nu vet att motivation, prestation, ansvar och effektivitet snarare påverkas av inre drivkrafter, än genom konventionellt ”krav-belöning-kontroll”-ledarskap.

Målgrupp
Du som är chef för medarbetare, chef över chefer, eller på väg att bli chef. Utbildningen är en mycket lämplig fortsättning på UGL.

Utvecklande ledarskap fokuserar på
- Att du ska växa som människa och medarbetare, och därigenom skapa resultat i verksamheten
- Ett förhållningssätt som minimerar hot och maximerar möjligheter
- Att bygga trygghet och tillit hos individ och grupp för maximalt fokus på mål och uppdrag

Forskning har visat att det är den ledarmodell som har tydligast påverkan på effektiviteten, som ger motiverade medarbetare som tar ansvar, som presterar bättre och mår bättre.

TID
3+1 dagar

PLATS
För aktuella kursdatum, tider och platser se gallofsta.se/utbildning

SÅ HÄR ANMÄLER DU DIG
Du kan boka utbildningen på vår webb, skicka ett mejl eller kontakta oss på telefon. Du kan även kontakta oss via vår chat på hemsidan om du har några frågor.

- gallofsta.se
- utbildning@gallofsta.se
- 08-581 795 02

Dessutom anses utvecklande ledarskap vara den ledarmodell som bäst möter yngre generationers behov – och den ligger väl i linje med de senaste rönen inom neurovetenskapen.

Utbildningens omfattning
Utbildningen omfattar 3+1 dagar som dagutbildning på Landsvägen 39 i Sundbyberg.

Du får
- En modern ledarmodell som har tydlig påverkan på effektivitet och resultat
- Konkreta verktyg för att hitta nya vägar i ditt ledarskap och individuell återkoppling som stöd för fortsatt utveckling
- 360 graders feedback
- Förståelse för hur du påverkar medarbetares prestationsförmåga
- Ökad självinsikt, självkänsla och förståelse för din utvecklingspotential som ledare
- En personlig handlingsplan för din fortsatta utveckling

Proaktiva medarbetare

Proaktiva medarbetare är aktivt engagerade i utveckling och förändring. Studier har visat ett samband mellan kreativitetsfrämjande ledarskap, proaktiv personlighet och kreativt beteende. Studier har också visat samband mellan transformativt ledarskap och proaktivt medarbetarskap. Det som karakteriserar framgångsrika företag är att de har en förmåga att förutse, tolka och anpassa sig till förändringar snabbare än sina konkurrenter.

Arbetstrivsel och hälsa

Det finns två avgörande faktorer för att medarbetare ska trivas på sin arbetsplats: ledarens förmåga att utveckla andra samt stöttande ledarskap. Medarbetare vars ledare bryr sig om dem samt visar omtanke och stöd har en hög grad av trivsel på arbetsplatsen. Det transformativa ledarskapet har indirekt inflytande på anställdas välmående genom att ge en ökad känsla av meningsfullhet i arbetet, stärka rolltydligheten samt ge bättre utvecklingsmöjligheter. Det finns också studier som visat att ett visionärt och inspirerande ledarskap kan sänka nivåerna av känslomässig utmattning, samt att intellektuell stimulering kan ha en positiv inverkan på utbrändhet bland anställda.

Problemlösning där den är som effektivast

Den utvecklande chefen är mer som en coach än en mentor. En mentor vänder man sig till för att få råd, medan coachen är ett bollplank och ställer frågor som får medarbetarna att själva komma fram till svaren. Att låta medarbetarna komma på lösningarna är en av grundstenarna i det utvecklande ledarskapet och att hjälpa medarbetaren att se fler perspektiv och utmana sin kreativitet är ledarens ansvar.

Självkänsla och självförtroende

Självkänsla och självförtroende är en av de mest inflytelserika faktorerna i mänsklig motivation. Att ha lyckats med tidigare prestationer är den mest inflytelserika faktorn. Ytterligare källa till självförtroende är verbal påverkan – exempelvis återkoppling på framsteg, beröm och peppning. Om ledaren dessutom har inställningen att färdigheter kan läras in ökar chansen att man vill fortsätta utvecklas, vilket också stärker självförtroendet.

Fokus på att vara ett föredöme, visa omtanke samt inspirera och motivera.