



## Lederudviklingsprogrammet "Det reflekterede lederskab"

Organisationer gennemgår ofte forandringer i forbindelse med at håndtere eksterne eller interne udfordringer. Strukturer, procedurer og strategier ændres. Forandringer har dog også en psykologisk side, hvor mennesker, relationer og teams skal finde nye måder at samarbejde og løse opgaver på og hvor organisationskulturen påvirkes. I mange organisationer tages der ikke tilstrækkelig højde for den psykologiske dimension af forandringen. Der er ofte urealistiske krav til den hastighed og den effektivitet forandringen forsøges gennemført med. At tage højde for den psykologiske dimension af forandringer betyder at tage højde for og arbejde med de menneskelige reaktioner og mekanismer, der altid vil være i spil. En sådan helhedsorienteret tilgang til forandringer skaber processer, der er realistiske og sunde for såvel virksomheden som for dens ansatte.

En stærk ledelse er helt centralt for organisationens mulighed for at komme styrket igennem forandringsprocesser. Alle velfungerende organisationer prioriterer kontinuerlige lederudviklingsprogrammer som en af de væsentlige kerneaktiviteter. Når organisationer er i forandring er ledelsesudvikling særlig vigtigt. En stærk ledelse er både handlekraftig og reflekteret.

Lederudviklingsforløbet "Det reflekterede lederskab" er designet til at hjælpe organisationen med at udvikle de kompetencer – personligt, teammæssigt og organisatorisk - der er nødvendige for at komme styrket gennem forandrings-processer. Forløbet henvender sig til topledelsen.

Lederudviklingsforløbet etablerer et rum for forandring, der kan kaldes et "transitional space" - et rum hvor der arbejdes med at udvikle tillid, at nedbryde siloer, at forbinde sig med hinanden, at kunne være forskellige samt at kunne konkurrere positivt.

Programmet iværksættes samtidig med de øvrige strategiprocesser og organisationsudviklingsprocesser. Programmet forløber typisk over 1 år og bygges op af følgende elementer:

### Workshop: Ledelse og organisationskultur (WS)

Der afholdes 2 workshops á 1½ dags varighed i hhv. begyndelsen og slutningen af forløbet. Der arbejdes med analyse og refleksion af ledelse, ledelsesværdier og kultur. Der arbejdes både med den enkeltes lederskab, med gruppen og med organisationen som helhed. Der formidles relevant og brugbar organisationspsykologisk viden. Der deltager 2 konsulenter på WS.

### Leadership coaching af ledergruppen (LC)

I Leadership coaching af ledergruppen arbejdes i 3 timers seancer med det formål at understøtte topledergruppens udvikling som samlet ledergruppe. Der arbejdes med at undersøge og udvikle relationerne i gruppen og mellem topledelsen og den øvrige organisation.

### Individuel coaching (IC)

Alle medlemmer af topledelsen modtager individuel coaching, minimum 3 gange á 2 timer. Den individuelle coaching er et rum for udvikling af det personlige lederskab. Der kan tages afsæt i en psykologisk test.

Et konkret forløb planlægges altid sammen med virksomheden. Planlægningen tager afsæt i følgende skabelon:

WS	IC	LC	IC	LC	IC	WS
Start	Md2	Md4	Md6	Md8	Md10	Afsl