

FLU - Förändring • Ledarskap • Utveckling

Steg 1: Personligt ledarskap och förändringsmetodik • 10 dagar

Utbildningen riktar sig till nyckelpersoner med uppdrag att leda och stödja vardaglig förändring. Målbilden är att deltagarna kan och vågar agera mer direkt i vardagens möten med sin omgivning, kan stimulera medarbetare /kollegor till interaktion som löser problem där de uppstår och mer aktivt kan ta initiativ som skapar rörelse mot önskat läge.

Utbildningen ger

- en grundläggande praktisk förståelse för vad som sker i människor och organisationer i förändring,
- metoder för att stödja utveckling i praktisk vardag
- en ökad förmåga till skärpt uppmärksamhet och ett närvarande ledar- och medarbetarskap i arbete i och med grupper och människor,
- goda möjligheter till fördjupade personliga insikter och personligt ledarskap, samt
- metoder och verktyg som bidrar till att utveckla en dialogisk arbetskultur som ger förutsättningar till hållbar förändring.

Omfattning och form

FLU - ges under 3 kurstillfällen på internat –sammanlagt 9 dagar. Plus en introduktionsdag som ger en god start och förståelse för våra arbetsätt och metoder. Samtliga kurstillfällen startar 8.30. Första kursdagen arbetar vi fram till kl 21.00. Dag 2 avslutar vi dagen med en gemensam middag kl.20.00. Dag 3 avslutar vi kl. 16.00.

Vi har fokus på följande steg i utbildningen:

Modul 1 • Kunskaper om mig själv • Personligt ledarskap (3 dagar internat)

Ger deltagarna goda möjligheter till personlig utveckling och stabilitet i rollen att stödja andras utveckling. Att våga leda och utmana andra till utveckling kräver egen erfarenhet av att utmana sig själv. Det första utbildningstillfället har därför ett särskilt fokus på självinsikt samt djupare förståelse för människors inre processer och hur de påverkar när organisationer är i rörelse. Det personliga lärandet fortsätter under hela utbildningen.

Modul 2 • Kunskaper om grupper och grupper utvecklingsprocesser (3 dagar internat)

Vi ser all mänsklig interaktion som relationell vilket innebär att allt som sker har en koppling till många andras agerande. En viktig förutsättning i den utvecklingsstödjande rollen är förmågan att läsa in situationen i en grupp. Det kräver god egen insikt i hur du själv fungerar i en grupp, och hur din personliga stil uppfattas av andra och påverkar andra. Det andra utbildningstillfället ägnar vi åt att uppleva och förstå grupp och gruppprocesser. Vi tränar direkt på det som sker i utbildningsgruppen. Vi kopplar sedan lärandet till situationer i hemmaorganisation och tränar på metoder för att analysera och bättre förstå vad som sker. Denna medvetenhet är en betydande förutsättning för att lyckas med delaktighet och engagemang i förändringsarbeten.

Deltagares feedback

“Helt annat upplägg än kurser jag gått tidigare, mer på riktigt och inga floskler”

“Har fått verktyg och klarhet i hur organisationer bör fungera och vad vi behöver göra för att röra oss framåt”

“Inte ens dina närmaste vänner kan få dig att se det du upptäcker på denna kurs”

Professionella ledare som får dig att upptäcka en ny värld framför dina ögon”

“Rekommenderar den varmt. Önskar jag gått den långt tidigare”

Modul 3 • Förändringskunskap • Processledarkunskap (3 dagar internat)

Det tredje tillfället handlar om att se förändring som en process över tid, inte som något som har en början och ett definitivt slut. Att kunna hantera - och använda - de krafter för och emot som ofta uppstår i situationer där något behöver utvecklas och förändras. Det är en nyckel till framgång. Att förstå hur du på bästa sätt kan hantera/ stödja ett möte, en grupps arbete i vardagen och hjälpa den att utvecklas är också ett viktigt verktyg.

Vi höjer blicken och ökar medvetenheten om vad som finns att se i en organisation som helhet. Vad har fungerat traditionellt och vad är på väg att utvecklas vad gäller arbetssätt och arbetskultur. Vi använder återigen deltagarnas faktiska situationer där de är och verkar som en röd tråd i lärandet.

'Praktisk tillämpning i organisationen

Deltagarna förväntas testa och pröva sin kunskap i vardagens arbete. Erfarenheter från den praktiska vardagen är den röda tråden, där teorier, metoder och den egna utvecklingen prövas.

Kursledare

Programmet leds av ZP:s erfarna konsulter som under många år arbetat praktiskt med förändringsarbete baserat på aktionsforskning och gestaltmetodik, dess teori och förhållningssätt. ZP:s arbetssätt berör, engagerar och utmanar där det ibland känns jobbigt att ta steg.

Läs mer om oss, våra erfarenheter och referenser på ZP:s hemsida. www.zp.se

Programmets design och innehåll bygger på många års erfarenheter av att stödja organisationers utveckling i roller som chefer, processkonsulter, handledare och utbildare. Över 700 deltagare har genomfört FLU sedan första omgången 1996.

Teoretisk grund

Systemteori: hjälper oss att förstå det som sker i organisationen och/eller gruppen som samband i stället för enbart orsak och verkan. Här ingår även systemisk coaching av individer och grupper samt relationell kartläggning och nulägesbeskrivning.

Fältteori: Människor samskapar vanligen en gemensam "kultur" som blir till en tyst förståelse för vad som är accepterat och inte accepterat och som i varje nu testas och prövas. I förändring utmanas stabiliteten särskilt. Krafter för att förändra möter krafter för att bevara. I detta kraftfält uppstår lätt polariseringar i svart och vitt. Här ingår kraftfältanalys som ett verktyg att förstå nulägets underliggande behov och viljeriktningar.

Gestaltteori och dess metodik: Med begrepp som *Awareness*; skärpt uppmärksamhet på vad jag känner, tänker, ser och hör; *Kontakt*: vad som sker när jag berör och låter mig bli berörd av någon annan (individ/grupp) i exempelvis verklig dialog; *Figur/grund*: vad som växer fram som tema i ett visst sammanhang i en gruppdialog eller coaching och som jag som förändringsledare kan hjälpa gruppen eller individen att arbeta vidare med. Detta är både teori och praktik. Det är kunskaper och förmågor som ger stabil grund i ett närvarande ledarskap

Olika Grupputvecklingsteorier: Susan Wheelan Effective Teams, Bions Antagandegrupper, Lencioni ; hur utveckla en grupp till att nå verkliga kollektiva resultat m.fl. verktyg.