

Chefshandledning Exklusiv eller i Grupp

Utgångspunkt: Genom ökad medvetenhet har förändring redan skett

Genom att utforska, se mera och flera perspektiv påverkas du och förändring sker i den stunden. Alltför starkt fokus på sökandet efter lösningar i framtiden, eller rationella förklaringar på varför något har skett, kan hindra betydelsefulla insikter om vad som sker just nu, och behåller nuläget som det är.

Därför kombinerar vi handlingsorienterad handledning mot ett mål med processororienterad handledning kring det som pågår i "processen" i Nu et inom och mellan den handledde och handledaren. Insikter om vad som sker i relationen kan bli lösningen i sig.

Kontrakteringen

Kontrakteringen är en av de viktigaste faserna i ett handledningsförlopp. Det är där den handledde sätter upp sin målbild, och förväntat resultat av handledningen. Detta sker ofta efter att konsulten, den handledde och hans närmaste chef haft ett trepartsmöte kring syftet med handledningen och om de förväntningar som den överordnade chefen har på den handledde.

I kontrakteringen går vi också igenom de arbetsmetoder konsulten använder, konsultens roll, vilken tid som finns till förfogande och vad som sker under tiden mellan träffarna.

Uppföljning:

Självklart följer vi upp det resultat som den handledde och dennes chef ser av handledningen i förhållande till de resultatmål den handledde satt upp. Vårt arbetsätt innebär dessutom att vi har en ständig dialog/uppföljning av hur handledningen fortskrider med hjälp av frågor som undersöker det som sker mellan konsulten och den handledde "här och nu".

Handledning byggd på systemisk grund

ZP:s utgångspunkt är systemisk handledningsteknik, det vill säga en handledning där hela systemet/organisationen är närvarande i processen, och även hela den människa vi handleder. Allt hänger ihop och delarna påverkar varandra.

Systemisk handledning i korta drag

- klargör sammanhangen, situationer & uppdrag, den handledde befinner sig i på olika systemnivåer
- stödjer den handledde chefen att utforska nya perspektiv på uppdraget, sammanhanget hon ingår i och hur hon kan lösa problem och hantera dilemman,
- hjälper den handledde chefen att undanröja hinder för en effektiv lösning av uppdraget

Fokusområden

- Dilemma analyser
- Systemnivåer – var är frågan?
- Fundamentala frågeställningar kring **tydlighet** och **gemensam bild**, och **hantering** av;
 - Gränser, ansvarsområden

- Uppgifter & Resultat
- Relationer & Tankeätt
- Ledarskapets roll och funktion

Det fältteoretiska perspektivet är alltid närvarande

Fältteorin kartlägger dynamiken i det psykologiska fältet och synliggör krafterna, i form av behov, viljor, intentioner i Nuet, som påverkar samtliga parter i fältet i stunden.

Som stöd i detta utforskande lutar vi oss emot fenomenologin och aktuell hjärnforskning och gestaltpsykologins Figur & grundbegrepp.

Det betyder att vi arbetar med insikten och upplevelsen av att du som t.ex chef är en del av "fältet" och är med och samskapar/ påverkar situationen/ relationen. Du utvecklar din förståelse för krafterna i fältet utifrån olika perspektiv/ systemnivåer och förmågan att synliggöra dem och arbeta med dem på ett alternativt kanske mer framåtsyftande sätt.

Individperspektivet

Att utveckla din förmåga att stå stadigt som ledare och samtidigt vara lyhörd för andras behov och viljor är ständigt närvarande perspektiv i handledningen.

Du är det viktigaste verktyget i att stötta andras och egen utveckling vilket sätter ljuset på vikten av att arbeta med din självkänedom. Ökad medvetenhet om din personliga stil, tendenser i olika situationer och identifiera personliga resurser och fallgropar.

Kompetenser vi lägger tonvikt på;

- Förmåga till ökad medvetenhet och läsa in situationen (Sensing ability). Lägga märke till och ökad medvetenhet kring vad som pågår mellan individer och inom individer i relation till situation & tidigare erfarenheter.
- Förmåga till reflektivitet.
- Kunskap, insikt och ökad kompetens att stödja utveckling hos andra (Supporting Ability) Förmåga att skapa de rätta förutsättningarna så att utveckling kan ske, inte bara en väl utvecklad plan. Hur bygger man tillit, hanterar olikheter, konflikter, skapar engagemang, kan hålla varandra ansvariga m.m.
- Förmåga till ett hållbart ledarskap (Sustaining Ability) Make it stick! Att utveckla ett hållbart ledarskap – hur få nya förhållningssätt och arbetsätt att "fästa" och underhållas synliggörs. Vi spanar såväl inåt som utåt. Det "nya" behöver underhållas, tuggas bli satt i ett sammanhang och kopplas till intentionen, behov och viljor.

Handledning med stöd av video

Vi kan även erbjuda video dokumentation, där vi gemensamt utforskar valda situationer.

Videomaterialet analyseras i detalj för att öka förståelsen för vad som fungerar, respektive inte fungerar, i just den situationen (mötet, samtalet, instruktionen, återkopplingen eller dylika situationer...).

Denna metod ökar medvetenheten om vad du gör som leder till utveckling för andra. På det sättet kan du nå insikter gällande ditt ledarskap som utvecklar relationerna till medarbetarna. Det, i sin tur, åstadkommer verklig förändring i teamet/på enheten.

Vi erbjuder även andra kompletterande metoder, tester och verktyg i syfte att synliggöra den aktuella situationen och addera andra sätt att arbeta med processarbetet med det egna ledarskapet och egna teamet på hemmaplan