

Den Axiologiska Ledarprofilen

Användningsområden företagsinternt för utveckling av det personliga ledarskapet

Omfattning - generellt

1. En **Rapport** på 60+ sidor som redovisar det individuella tankemönstret fördelat på sex tankecentra. Tre kring omvärld och tre kring synen på sig själv. Ledarstilen är en följd av styrkan mellan dessa och avgör hur allsidigt en chef kan uppfatta och analysera sin omvärld samt vilket sätt han/hon kommer att välja för att lösa sin chefsuppgift.

2. Tretton uppföljande, individuell upplagda **eLektioner** där en kompletterande **Arbetsbok** ger fördjupade analyser för varje deltagare. De behandlar följande ämnen:

För att förstå vad ledarskap av individer kräver:

1. Att leda medarbetare individuellt
2. De fyra tanketillstånden - varför vi inte gör det vi säger vi ska göra
3. Hur vi tänker - massor av motsägelser
4. Din syn på att låta andra lyckas

För att förstå sin egen kompetens att förstå yrkesrollskrav och kommunicera det:

5. Din förmåga att matcha yrkesroller och individer
6. Din förmåga till effektiv kommunikation

För att förstå motivation hos medarbetare och ge konstruktiv feedback

7. Att ge konstruktiv feedback
8. Att skapa motivation

För att utveckla de tre ledarmetoderna

9. Att instruera - din förmåga att ge tydliga uppdrag och följa upp
10. Coaching
11. Delegering
12. En överblick över de tre ledarmetoderna

För att utveckla den årliga dialogen

13. Formella och Informella Dialoger om resultat och utveckling

3. **Manual** till deltagarens chef med tips till innehåll och upplägg för att genomföra en dialog efter varje eLektion samt stödja deltagaren i att göra en individuell egen utvecklingsplan för sitt ledarskap.

Tilläggsdelar

Företagsinterna seminarier för att behandla internt viktiga policies eller riktlinjer (personalpolitik, ledarpolicy, förbättring av gemensamma ledningsmetoder) eller ge fokus till väsentliga interna frågor (ansvaret i ledarrollen, förbättrad delegering, kompetensförsörjning etc).

Ett startseminarium inleder ledarutvecklingen och stöds av specialseminarier kring vissa av de 13 delämnena.

Om samtliga chefer omfattas av programmet startar det med viss fasförskjutning (högre chefer först, nästa nivå 5 veckor senare etc).

Fördelar

Dialog och individuell ledarutveckling

- ❖ Dialog skapas mellan deltagande chef och hans/hennes närmaste chef kring väsentliga frågor i ledarskap och chefsroll
- ❖ Utvecklingen blir individuell och anpassad till varje deltagares eget tankemönster samt konsekvenserna av detta för ledarroll och ledarmetoder

Tydligt, uthållig fokus på ledarfrågor

- ❖ 13 eLektioner under 9 månader ger ett varaktigt fokus på ledar- och chefsfrågor och förhindrar ytligt och generellt behandlande av väsentliga ledarskapsfrågor. Erfarna chefer uppskattar detta och mellanchefer får en tydligare bild av sin chefsroll
- ❖ Tankemönstret ger en viss ledarstil som i sin tur får medarbetare att uppfatta och reagera på sin chef på ett visst sätt. Medarbetarnas reaktioner mäts i personal- och arbetsmiljöenkäter. Den Axiologiska Ledarrapporten ger chefen en förståelig förklaring till den inställning medarbetare har till hans/hennes ledarskap och skapar därför konstruktiva förutsättningar för att utveckla ett bättre ledarskap med enkätresultatet som navigeringshjälpmedel.

Ledningsgrupper

- ❖ I en ledningsgrupp ger en sammanställning av samtliga chefers Ledarprofil en uppfattning om vilka frågor och vilket arbetssätt som är bäst för flertalet. Detta kan jämföras mot vad som krävs för att tex behandla enbart strategiska frågor, utforma ny organisation, bättre ledningsmetoder eller att få beslut tagna eller genomförda.
- ❖ En kartläggning av en ledningsgrupp ger också en uppfattning om det bästa arbetssättet för gruppen och vilket arbetssätt som naturligt dominerar.

Företagskultur och chefsförsörjning

- ❖ Varje företag har sina speciella krav på en bra chef som får medarbetarnas och ledningens förtroende. Oftast visar tankemönstret en likhet mellan tex de chefer som flerårigt kommer ut som de bästa cheferna i interna personalenkäter
- ❖ Blivande chefer får en bättre förklaring till hur de motsvarar eller inte motsvarar kraven på en bra ledare och chef
- ❖ Chefer som inte längre kan eller vill anpassa och utveckla sitt ledarskap efter nya krav, får en naturlig förklaring till varför det egna tankemönstret är ett hinder
- ❖ Vid rekrytering och interna utnämningar av chefer visar befintligt tankemönster vilket primärt utvecklingsbehov som finns samt bästa sättet att introducera i ledarrollen.

Förslag på upplägg

A - Coachning av chef och återkoppling av coach samt seminarier

- Startmöte ca 2 timmar.
Varför görs denna satsning?
Vad kommer det ge?
Hur ser upplägget ut?
- Alla deltagare gör sin profil på nätet
- Seminarie 1
Genomgång av vad Axiologi är genomgång av innehållet i eLektionerna 1-5.
- Återkoppling av coach av personlig profil
- Seminarie 2
Hur har det gått?
Genomgång av innehållet i eLektionerna 6-12
- Seminarie 3
Hur har det gått?
Genomgång av eLektion 13
Sammanfattning av samtliga eLektioner
- Individuellt uppföljningsamtal med coach

Seminarierna kan göra som 3 heldagar eller 6 halvdagar.
Regelbunden dialog med min chef om det olika eLektionerna.

B - Coachning av chef och återkoppling av coach

- Startmöte ca 2 timmar.
Varför görs denna satsning?
Vad kommer det ge?
Hur ser upplägget ut?
- Alla deltagare gör sin profil på nätet
- Seminarie 1
Genomgång av vad Axiologi är ca 2 timmar
- Återkoppling av coach av personlig profil
- Dialog med min chef om det olika eLektionerna.
- Ev. individuellt uppföljningsamtal med coach

C – Genomgång av ledarprogram genom eLektioner och coach

- Deltagaren gör sin profil på nätet
- Coachtillfälle 1
Genomgång av vad Axiologi samt genomgång av eLektion 1-4
- Coachtillfälle 2
Hur har det gått och genomgång av eLektion 5-6
- Coachtillfälle 3
Hur har det gått och genomgång av eLektion 7-8
- Coachtillfälle 4
Hur har det gått och genomgång av eLektion 9-12
- Coachtillfälle 5
Hur har det gått och genomgång av eLektion 13
- Coachtillfälle 6
Hur har det gått och ev. sammanfattning med närmaste chef.

Så här går det till

1. Du får ett lösenord och en kod som du använder för att över internet på www.pro4pro.com göra din undersökning. Den sker genom att du rangordnar 18 påståenden vardera på sammanlagt fem formulär.
2. Du träffar en konsult som är utbildad på metoden (formell axiologi) och får en återföring av resultatet för dina sex tankecentra samt de konsekvenser resultatet har för ditt ledarskap och din uppgift som chef. Resultatet dokumenteras i en ca 60-sidig rapport. Rapportens innehåll är bara känd för dig och konsulten.
3. Så snart du fått rapporten läser du igenom den och summerar dina egna intryck samt formulerar 2-3 utvecklingsmål för ditt personliga ledarskap. Därefter träffar du din konsult en gång till.
4. Hur du tänker har konsekvenser för hur du tex bedömer en medarbetares kompetens, genomför ett samtal och en lång rad andra uppgifter som ingår i ledarskapet och chefsrollen. För 11 sådana olika uppgifter ingår en uppföljning som når dig via mejl vid sammanlagt 13 tillfällen under ca 9 månader. Dessa eLektioner behandlar en ledaruppgift, beskriver vad som krävs för att hantera den ledaruppgiften samt en summering av vad som gör *ditt* tankemönster särskilt lätt eller svårt för dig att hantera. eLektionen tar ca 10 minuter att läsa och ca 50 minuter för att lösa den tillämpande uppgiften.
5. Som stöd för din inläring finns under programmet tre inlämningsuppgifter som du besvarar över internet.
6. Den vecka du får din eLektion arbetar du med tillämpningen av den. Veckan därpå träffar du din chef och har en dialog kring den ledaruppgift som eLektionen behandlat. Din chef känner inte till dina individuella resultat men vet vad eLektionen handlar om och kan i sin uppföljningsmanual se vilka frågeställningar som rent allmänt är viktiga när det gäller just denna ledaruppgift.
7. Efter ca 9 månader är du klar med dina 13 eLektioner och summerar dina intryck genom att göra ett förslag till en utvecklingsplan för ditt ledarskap. Även den tar du upp i en dialog med din chef.
8. Den konsult som presenterat dina resultat träffar du som avslutning av programmet för en individuell konsultation.