Ny som chef – Börja växla i Ditt ledarskap

Bygg en ökad kunskap, öka din självmedvetenhet, få de rätta verktygen och träna praktiskt för att skapa verkstad av verktygen så att du blir trygg i din roll som chef, i vår utbildning ”Ny som chef – Börja växla i Ditt ledarskap”.



För vem är utbildningen ”Ny som chef”?

Utbildningen Ny som Chef – Börja växla i ditt ledarskap vänder sig till dig som nyligen blivit chef eller står inför ditt första ledaruppdrag. Här får du en stabil grund att stå på, konkreta verktyg för att hantera utmaningar som du ställs inför i vardagen. Den ger dig ökad självmedvetenhet och stöd i att växla perspektiv från medarbetare till chef och leda mer effektivt.

Ny som chef - Mål och Syfte

Att bli chef för första gången är ett stort steg – fullt av både möjligheter och utmaningar. Den här utbildningen är skapad för dig som vill växa in i din nya roll med trygghet, tydlighet och energi för ett mer aktivt och lustfyllt ledarskap.

Hos oss får du mer än bara teori – vi varvar inspiration med praktiska övningar och konkreta verktyg som du kan använda direkt i vardagen. Du får stöd i att växla perspektiv från medarbetare till ledare, och lär dig vad som krävs för att bygga förtroende, skapa engagemang och leda ditt team framåt.

Utbildningen ger dig:

- Självförtroende i din nya roll som chef.
- Konkreta verktyg för kommunikation, feedback och prioritering.
- Insikter om hur du leder både människor och verksamhet.
- Inspiration och energi att fortsätta utvecklas som chef.
- Tillsammans med andra nya chefer får du möjlighet att reflektera, dela erfarenheter och växa i ditt ledarskap.

Välkommen att ta nästa steg – och börja växla i ditt ledarskap!

Utbildningsinnehåll:

- Min roll som ledare och chef.
- Att leda tidigare medarbetare – vad bör jag tänka på?
- Självledarskap för ökad självmedvetenhet.
- Ledarskapsteori i praktiken.
- Att leda efter individ och situation.
- Kommunikation – hur svårt kan det vara?
- Feedback – ett verktyg för att skapa engagemang.
- Målstyrning – mitt och vårt ansvar?
- Att prioritera rätt – för mig själv och andra.
- Effektiv delegering.
- Motivation och engagemang.
- Coaching som verktyg i ledarskapet.
- Att skapa effektiva team.
- Grundläggande arbetsrätt i praktiken.
- Svåra samtal – mod och hänsyn.
- Lönesamtal.
- Personlig utvecklingsplan.

Plats: Göteborg, Malmö, Stockholm
Antal deltagare: Max 14
Språk: Svenska

Boken ”Ledarens Växellåda – Din väg till ett aktivt och lustfyllt ledarskap” ingår.



Upplägg:
- Inledande digitalt webinarium (2 timmar).
- 2 + 2 dagar i klassrum med hemuppgift mellan träffarna.
- Uppföljande digitalt webinarium (1 timme).

GearUp LEADERSHIP

Vår syn på lärande och långsiktig utveckling

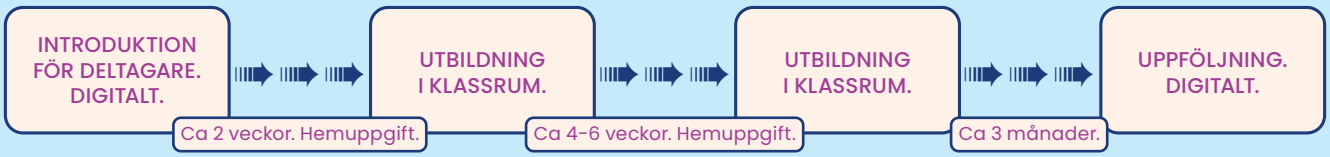
Vi ser att långsiktigt lärande handlar om att kunna få möjlighet att integrera de kunskaper som man får i utbildningen direkt i vardagen. Därför utgår vi från fyra centrala delar när vi skapar lärande och utveckling och som vi integrerar i alla våra utbildningar på olika nivåer;

- Kunskap – fakta och metoder – att veta.
- Färdigheter – kunna utföra och omsätta kunskaperna i praktiken – att göra.
- Motivation – din attityd och ditt engagemang för en uppgift – att vilja.
- Självmedvetenhet – hur en individ förstår sin karaktär, motivation, sina känslor och behov. Självmedvetenhet påverkar alla de andra faktorerna och den utvecklas när du mognar och växer som människa.

Vi utgår från grundprincipen ”70-20-10” kring individuell utveckling. Den står för att vår utveckling brukar till 10% handla om själva utbildningen, 20% sker vid reflektion med chef/mentor/coach och att 70% av utvecklingen sker när vi omsätter kunskaperna i vardagen. Vi ser därför att det är viktigt att även involvera våra deltagares chefer i hela utbildningsprocessen för att skapa ett långsiktigt lärande.

Vår process för ett långsiktigt lärande och personlig utveckling

I vår övergripande process har vi valt att vid varje utbildningsstart även bjuda in till en valfri kortare introduktion till deltagarnas chefer. Här ges man möjlighet att få en överblick kring utbildningen och även tips på hur man an engagera sig och stödja sin medarbetare och även de tio viktigaste coachande frågorna du kan använda i dialogen med din medarbetare.





Återigen den kanske viktigaste biten i ett lärande är att våga stanna upp och reflektera över de saker man lärt sig och de händelser som sker när man prövar att integrera det i vardagen.

”En händelse utan reflektion förblir en händelse. En händelse med reflektion blir erfarenheter. Erfarenheter med reflektion blir insikter = lärande”.