

Norra Hisingen



Göteborgs
Stad

Slutrapport Den visa organisationen

Bilaga 8 Intern uppföljning av ledarprogrammet

Intern uppföljning av ledarprogrammet

Ett viktigt fundament i DVO- projektets arbete för ett stärkt ledarskap har varit utvecklingen av ledarprogrammet ”Ledarskapsutveckling i medskapande processer.”

Under projektet har fyra omgångar av ledarskapsprogrammet genomförts för ledare och nyckelpersoner inom Norra Hisingen. Totalt har 108 chefer genomgått programmet varav 87 kvinnor och 21 män.

Utvärderingarna av ledarprogramsdagarna har genomförts genom enkät som delats ut och besvarats vid slutet på varje avsnitt i programmet. Frågorna har utgått från KASAM och har bestått av öppna frågor.

Utvärderingarna visar på mycket goda resultat där samtliga deltagare med några få undantag har sett programmet som meningsfullt, begripligt, användbart och hanterbart vad gäller såväl personlig utveckling som stärkt ledarskap. Inför framtiden efterfrågas bland annat uppföljningsdagar samt kontinuerlig möjlighet till fortsatt träning i verktyg och metoder.

Citaten nedan illustrerar exempel på deltagarnas öppna kommentarer utifrån de olika frågeställningarna.

Meningsfullt

Deltagarna har upplevt programmet som meningsfullt och nedan presenteras exempel på mervärden deltagarna upplevt:

- Användandet av pedagogiska metaforer som tydliggör.
- Tid för reflektion med kollegor.
- Kombination av teori och praktik.
- Coachande samtal, träning i det coachande förhållningssättet samt handledning.
- Verktyg för att utveckla dels sig själv som ledare, dels sina medarbetare.
- Nätverkande.
- Personlig utveckling.
- Nya insikter, teorier och verktyg.
- Systemförståelse.

Citat:

”Meningsfullt därför att ”alla” går samtidigt och då finns det större möjlighet till förändring både i styrning och med enskilda grupper.”

”Ja! Två otroligt bra dagar med viktigt/värdefulla ämnen/områden som har berörts. Diskussionen + dialoger i stora gruppen, mindre arbeten och reflektioner = vinnande! Toppen!”

”Kommit till insikter om mig själv i mitt ledarskap som är nödvändigt att förändra för att gruppen ska bli mer självständig.”

”Metoder/strategier för handledning, organisation/system, tydliga hjälpmedel för ett tillitsbaserat arbetssätt med maktfördelning och resultat!”

”Det tar bara lite tid för mig att processa och kategorisera och göra till mitt eget: jag är mycket kvar i modellen att tänka, det är ingen helhet ännu.”

”Extremt lärorikt, känner mig mycket säkrare om det skulle uppstå konflikter på min arbetsplats.”

Begripligt

Deltagarna har sett programmet som begripligt och tar upp bland annat:

- Enkla och visuella modeller och metaforer.
- Pedagogiskt, strukturerat och sammanhållet program.
- Pedagogiska och kompetenta ledare.
- Att få möjlighet att få träna och reflektera.
- Kombinationen teori, reflektion och övning.
- Exemplifieringar och lätt språk.

Citat:

”Ja, jag har varit helt såld på coachande förhållningsättet som jag aldrig har fått riktigt klarhet i men som jag nu känner att jag kan börja arbeta utefter.”

”Begripligt för det mesta. Vissa saker var lite svåra, behöver mer tid att tänka och ev. omvärdera.”

”Definitivt! Ett konkret och tydligt upplägg, fantastiska utbildare och ett innehåll som går lätt att följa en röd tråd i.”

”Ja. Ibland svårt med alla ord, typ internalisering.”

”Bra upplägg med att varva teori, reflektion och att öva coachning. När man får så mycket tid för reflektion så hinner man känna efter om det är något som känns oklart och fråga.”

Användbart och hanterbart

Deltagarna upplever att dagarna har varit användbara och hanterbara för det egna arbetet. Flera poängterar att det kommer att behövas fortsatt träning efter programmet för att de nya kunskaperna och verktygen ska bli hanterbara i det dagliga utövandet.

Exempel på användbarhet och hanterbarhet som ges är bland annat:

- Tips, verktyg och kunskap som kan användas i olika situationer och som är lätt applicerbara i verksamheten.
- Att få träna tillsammans med kollegor, kollegial handledning och coachande ledarskap.
- Coachande förhållningssättet, coachande samtalen, bemötandefrågorna och vikten av respektfullt förhållningssätt.
- Verktyg att använda ex. stöd inför svåra samtal och situationer.
- Tid för reflektion och bra upplägg med teori, praktik och diskussioner.
- Pedagogiskt upplägg och stöd från ledarna.

Citat:

”Ja, mitt sätt att vara, förhålla mig, bete mig påverkar andras och verksamhetens möjlighet till utveckling och framgång.”

”Ja och nej! Det finns mycket man vill göra, svårt att veta var man ska börja. Vissa saker är inte hanterbara just nu men kanske om ett år att man kan starta.”

”Ja, har fått flera verktyg kring arbete med personalgrupp, motivera personal, personalutveckling, samspel chef-grupp, grupputveckling, hur handleda.”

”Ja absolut när det vuxit fast hos mig. Jag tänker mycket på hur jag ska göra det till mitt eget och använda.”

”Alla delar kommer att komma till användning i mitt arbete. Redan på måndag vid träff med anhöriga kommer jag få nytta av många delar som jag lärt mig idag.”

”Jag använde en del direkt efter utbildningsdag 1 i ett samtal med en medarbetare, vilket var kanonbra!”