



Ledarutveckling för kvinnor

En ledarskapskurs för kvinnor

Det här är en kurs för kvinnor som vill utvecklas. Du behöver inte vara chef idag för att gå kursen.

Kursen ger dig ett verktyg för att kunna utvecklas till en bra ledare.

Det här är också en kurs lika mycket för dig personligen, som för ditt företag eller din organisation.

Genom kursen lär du dig att bygga motivation och engagemang bland dem du leder, utveckla samarbete i grupper och öppet diskutera både misstag och sådant som lyckats, för att lära av varandra.

Därigenom skapar du ett lärande klimat där kunskap och insikt växer och medarbetarnas initiativ och idéer tas till vara.

Du och ditt företag har stor nytta av kursen antingen du är en van ledare eller har ett intresse för ledarskap.

Kursen är en blandning av kortare föreläsningar, upplevelsebaserade övningar, praktisk träning på olika färdigheter och lärande/utvecklande samtal. Gruppen bidrar till att skapa innehållet genom att dela med sig av sina erfarenheter.

Kursen pågår under ett år och är uppdelad på sex kurstillfällen med två dagar per kurstillfälle. Innehållet för varje kurstillfälle presenteras på nästa sida.

På följande uppslag kan du läsa vad tidigare kursdeltagarna och kursledare berättar om kursen.

Kontakta oss gärna om du har frågor om kostnader, tider och anmälan. Information finns även på www.triplesteelix.se under K2. Adresser och telefon hittar du på baksidan.

Välkommen att anmäla dig!

Kurstillfälle 1

Uppstart med gruppen, introduktion till ledarskap.

Kurstillfälle 2 och 3

Personligt ledarskap, vem är jag.

Kurstillfälle 4

Jag i relation till andra, kommunikation och möten.

Kurstillfälle 5

Jag i relation till grupp och grupprocesser, att leda en grupp.

Kurstillfälle 6

Att leda i förändring och skapa delaktighet, avslutning av utvecklingsprogrammet.



”En väldig inre resa, en berg- och dalbana av upplevelser”

Malin Haglund, Martina Häggblad, Lars Tallkvist, Hedemora Industriakustik

Berg- och dalbana

Martina Häggblad: Kursen har varit en väldig inre resa, en berg- och dalbana av upplevelser.

Jag har fått viktiga insikter om hur jag beter mig och hur det påverkar andra.

Vi har lärt oss att se fördelarna med olikheterna i varje individ, istället för att skrämmas av olikheter. Jag har insett fördelen med att människor är olika, att alla inte kan vara som jag. Är alla för lika skapas ingen dynamik.

Egna slutsatser

Malin Haglund: Först och främst har vi grävt i oss själva. Vi har fått fundera på varför vi har blivit som vi blivit, vad det är som påverkat oss. Inte så att vi dragit några gemensamma slutsatser, utan det har varje deltagare själv fått göra.

Vi får tänka på hur familjen har sett ut, hur vi har bott, vad vi har för utbildning, hur vi fungerar i olika grupper. Vilka grupper fungerar bra, vilka fungerar dåligt och varför.

Guldägg

Lars Tallkvist: HIAK är inne i en kraftig expansion som kommer att innebära många förändringar. För mig är det rent egoistiskt, jag tror inte att jag orkar genomföra den här förändringen om jag är själv. Det är ett av flera viktiga skäl för att utveckla ett antal kvinnor till ledare. För mig är kursen ett guldägg.

Nyttigt för alla

Malin Haglund: Det har påverkat på så sätt att det är mycket svårare att hålla fast vid sina förutfattade meningar.

Mycket av innehållet i kursen är nyttigt för alla. Man lär sig förstå sambandet i relationerna, hur man förhåller sig till varandra med respekt.

Jag har fått mycket större förståelse för hur man agerar och hur man blir bemött och att förändra kanske inte är så enkelt som jag trodde.

Chefens nytta

Lars Tallkvist: Vi kan förmodligen inte använda oss av alla som går kursen i chefsroller. Men alla chefer har ju nytta av medarbetare med ledaregenskaper och som kan hjälpa till i organisationen och skapa förståelse för det som händer.

Tack vare kursen får vi personer som kan ta ledande roller, även om de inte är avdelningschefer, och det är ju en enorm hjälp för de chefer vi har.

Vi måste utnyttja deras kunskaper i det förändringsarbetet vi står inför och delegera ut ansvar till de här personerna.

Det som jag tycker är genialiskt med upplägget är att utbildningen pågått under ett helt år med träffar om två dagar åt gången och med betänketid mellan de olika momenten.

Medveten

Martina Häggblad: På kursen får vi lära oss en mera ödmjuk och smidigare väg till resultat. Istället för att fatta beslut över huvudet på människor så måste man förankra besluten i ett förändrings- eller utvecklingsarbete, så att alla känner sig delaktiga.

Jag har blivit medveten om att vissa saker har jag inte prioriterat eller lyft fram. Jag har insett att vissa sidor måste man jobba mer med, för det



gynnar verksamheten där jag jobbar. Som ledare måste jag våga ta beslut och vara lyhörd från ledningens och medarbetarnas synpunkter.

Ett sätt att vara en bra ledare är att bli medveten om sitt eget beteende och försöka vara en förebild i organisationen.

Egna villkor

Lars Tallkvist: Ska man vara chef så måste man vara det på sina egna villkor för att orka med.

Det gäller ju att vara den chef man är av naturen, annars är det bara jobbigt om man hela tiden ska förstålla sig.

Ofarligt att lyssna

Malin Haglund: Om man ska sammanfatta allt ihop så kan man säga att det handlar om att man upplever saker på olika sätt, för man har olika ”bagage” med sig.

Man står på olika positioner och det finns inget rätt eller fel utan det är bara olika upplevelser. Och upplevelserna är inte farliga att lyssna på och jag behöver inte ändra min uppfattning bara för att någon har en annan uppfattning. Vi kan tycka olika och vi måste ändå hitta ett sätt att arbeta tillsammans.

”Det handlar om att hitta själen i sitt arbete”

Anne Saari, Psykolog, kursledare

Kursen

Kursen utvecklar kvinnor till ledare. Den är till både för kvinnor som är erfarna chefer och kvinnor som vill lära sig mer om ledarskap. Men behöver inte vara en formell ledare för att delta.

Vi börjar med en övergripande introduktion till ledarskap. Därefter är det två tillfällen då vi jobbar med det personliga ledarskapet. Sedan fokuserar vi på samtal och kommunikation, coachande samtal, själva kärnan i samtal, vad det är som är viktigt när man möter människor.

Därefter lägger vi fokus på grupper, hur man hanterar grupper och processer i grupper och hur man kan förstå processerna.

Alla är ledare

Ur ett perspektiv kan man säga att alla som går kursen är ledare. I dagens arbetsliv så ska man ju vara väldigt självständig och drivande och ur det perspektivet ska alla kunna leda sig själva.

Det personliga tar ofta mer plats än verksamhetens behov, som egentligen ska vara i fokus. Och ju mer vi har kommit in på sådana saker, desto mer har deltagarna slappnat av och tyckt att ”det här har jag nytta av oavsett om jag blir ledare eller inte.”

Stärkta

Genom våra diskussioner har deltagarna blivit uppmuntrade att våga kliva fram och ta tag i orättvisor, obalans eller något som blir knasigt och att vågar påtala det.

Efter kurstillfällena upplever deras chefer att dom blivit stärkta. För det är vad deltagarna själva uttrycker för och det syns utåt.

Istället för att lägga massor av energi på att oroa sig, spekulera, ondgöra sig över chefer som

inte fungerar, vågar deltagarna ha en rakare approach och tala om att när du sa så där då blev jag verkligen jätteorolig, vad är det som händer egentligen, har mina fantasier något fog?

Smart

En chef som skickar kvinnor på en sådan här kurs, kan vara rädd för att de kommer att dra iväg åt bara ett håll, men det skapar istället en bättre balans i företaget.

Det är ju också ett sätt att stärka kvinnorna, som ofta är bärare av de mjuka bitarna i organisationen, så att de inte hukar och kliver undan när det blir skjuts på processen.

En smart chef intervjuar kursdeltagare och frågar vilka nya perspektiv på organisationen de fått och hur man kan använda deras nya kunskaper.

Kvinnor behöver sammanhang där dom har stöd av andra kvinnor och får lyfta upp specifikt kvinnliga dilemman som uppstår när man jobbar i en mansdominerad värld.

Arbetets själ

I grunden handlar det om att hitta själen i sitt arbete. Det är bortom manligt – kvinnligt, bortom bra – dåligt, gott – ont. Det handlar om vad det är som är sunt.

Vad är det som fungerar, vad är det som för oss framåt, vad är det som skapar en frisk och sund arbetsplats både ur individ- och organisationsperspektiv, på vilket sätt kan jag bidra till det?

Man måste inte bli chef för att man gått kursen. Men jag tror att många som tänkt så från början ändå känner en lust att ta på sig ledarskap.



”Det viktigaste är att jag har funnit min styrka igen”

Karin Hoppe, Kvalitets- och verksamhetsutvecklare, Outokumpu

Att förändra sig själv

Alla förändringar börjar med förändringen hos sig själv. Kursen utgår från vem är jag och den hjälper mig att hitta min egen styrka och få förståelse för människors olikheter. Det är en förutsättning för att kunna leda förändringsprocesser.

För när man lärt känna sig själv, kan man sedan lära sig att bemöta andra och leda andra i förändringsprocesser. Jag har lärt mig att vara tydlig, tydlig med mina förväntningar.

Brukslunken

Den traditionella brukslunken håller inte riktigt längre. Och där kan jag som kvinna se att det är svårt att bli riktigt intagen i den traditionella bruksvärlden.

Är man inte med på dom kulturella normerna så måste du dels bryta med dig själv, och det kan vara jobbigt, och samtidigt måste du förhålla dig till det om du vill ha en ledande ställning.

Finna sin styrka

Det viktigaste är att jag har funnit min styrka igen. Den har ju alltid funnits där, men beroende på utbildning, tradition, bransch, så är det lätt att tappa bort den.

Den stora fördelen är nätverket och att under så lång tid genomgå en förändringsprocess. Kursen pågår under ett år, det gör att det inte blir en happening. Man får idéer som man sedan får brottas med i vardagen. Och under tiden får man stöd från sin coachinggrupp för att hantera frågorna.

Jag tycker kursen har varit bra, coachinggrupperna har varit ett väldigt värdefullt inslag och de har hjälpt till att skapa en djupare förståelse. Och bara det att ha ett kontaktnät av kvinnor. Kvinnor behöver förebilder.

Stark och besvärlig

Sedan är utmaningen att kunna använda det inom företaget. Man skulle egentligen ha en dag med alla chefer där man får berätta om processen så att dom är med på tåget. Men själva innehållet är väldigt bra.

Det är viktigt att alla chefer inser att de kommer att få en stark och besvärlig medarbetare och som de kan ha stor nytta av.

Krasst

Jag tror helt enkelt att det rent krasst företagsekonomiskt är lönsamt att jobba med ledarskapsfrågor på det här sättet. Det handlar om att få kompetens att stanna i företaget och regionen. Satsar inte företagen på det här kommer de att ha svårt att utvecklas, helt enkelt. Det är viktigt att kvinnornas kompetens tas tillvara i de här företagen. Industriledare säger ofta att det är viktigt att allt fler läser och utbildar sig inom teknik, inför framtiden. Men innebär teknikjobben en kultur där kvinnor inte får plats eller accepteras, så kommer inte heller kvinnor att utbilda sig

Om industrin vill att kompetenta människor, oavsett kön, ska flytta till den här regionen så måste det finnas jobb för alla parter.



Vad är Triple Steelix?

Triple Steelix är en resurs för företag inom stål- och verkstadsindustrin i Bergslagen. Vi erbjuder den extra kompetens som behövs för att utveckla framgångsrika produkter, tjänster, organisationer och människor.

K2 - kvinnor och kompetens - är ett projekt för att ta tillvara kvinnors kompetens i stål- och verkstadsindustrin. Ledord för projektet, är "Förebilder, nätverk och entreprenörskap". Projektet ska på olika sätt lyfta fram kvinnor som arbetar inom industrin idag och stötta företagen i deras arbete för att skapa mer jämställda arbetsplatser.

Kursen "Ledarutveckling för kvinnor" är en viktig del i projektet.



Diplom tilldelas alla deltagare i K2-utbildningen.



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Växtkraft Mål 3

Triple Steelix

Nygårdsvägen 1

781 70 Borlänge

Tel: 0243 - 737 33

Fax: 0243 - 737 34

www.triplesteelix.se

info@triplesteelix.se

TRIPLE
steelix