

Læringsramme til lederpakke

I denne guide får du input og inspiration til, hvordan du som ny leder får størst muligt udbytte af e-læringsforløbet målrettet nye ledere i staten

Beskrivelse

Hvis din institution ikke har planlagt et ledelsesforløb, hvor e-læringen integreres i øvrige læringsaktiviteter og opfølgning, så kan denne læringsramme være en god hjælp til at få størst mulig udbytte af e-læringspakken.

Læringsrammen systematiserer din opfølgning og giver anledning til at reflektere over de redskaber og input kurserne giver til din ledelsesrolle.

Forløbet tager du ideelt set parallelt med en kollega i samme position som dig. I skal bruge hinanden til at sætte ord på jeres refleksioner over kurserne og sparre med hinanden om jeres ledelsespraksis og udviklingsmuligheder. Læring og udvikling opnås i høj grad ved at sætte dine egne ord på det du vil tage med fra kurserne – og så selvfølgelig anvende og øve det.

Hvis du ikke har mulighed for at tage forløbet parallelt med nogen, kan du bruge en anden sparringspartner (helst på dit eget ledelsesniveau) eller gennemføre de mulige aktiviteter på egen hånd og bruge dinnærmeste leder mere i processen.

Når du gør brug af inspirationen fra kurserne, bør du afstemme mål og udvikling med din nærmeste leder, ligesom I skal lave en opfølgning, når du har haft mulighed for at agere i praksis.

Du kan med fordel inddrage dine medarbejdere ved at fortælle om dine udviklingsmål og medtage deres eventuelle input og opfølgning.

Forløb

E-læringskurser

- Kursus 0: *Velkommen og introduktion til e-læringsforløbet*
- Kursus 1: *Kunsten at gå fra medarbejder til leder*
- Kursus 2: *Skab arbejdsglæde i dit team*
- Kursus 3: *Feedback for ledere*
- Kursus 4: *Værktøjskassen til at løse konflikter på arbejdspladsen*
- Kursus 5: *Værktøjer til forandringsledelse*

Sparring med kollega: Udveksling af pointer, målsætninger og opfølgning

Efter hvert e-læringskursus skriver du 2-4 punkter med dine hovedrefleksion(er) særligt vedrørende det du vil bruge i dit arbejde og din personaleledelse. Du udveksler dine punkter med din kollega på mail og taler kort om dem (på tlf. eller fysisk kort møde), hvis der er tid og mulighed, mens pointerne fra kurset er frisk i erindringen. I følger derudover op på kurserne 4 gange:

- 1. gang** halvejs gennem forløbet, hvor I bruger de 3 første kurser som grundlag for at:
 - a.** drøfte hvilke målsætninger for jeres personaleledelse kurserne eventuelt har medført
 - b.** identificere 2 moderat modige handlinger forstået som et par enkelte ting i din ledelsesadfærd (det behøver ikke at være store ændringer), som du vil prøve at gøre anderledes med inspiration fra kurserne.
 - c.** drøfte jeres udfordringer for at nå målsætninger/ udføre handlingerne i jeres team/kontor.

- 2. gang** ved afslutningen af forløbet, hvor I:
 - a.** samler op på jeres første målsætninger og handlinger, som I har foretaget siden sidst: Hvad er gået godt, hvad er gået mindre godt, hvad vil I gøre anderledes næste gang?
 - b.** drøfter eventuelle yderligere målsætninger for jeres personaleledelse på baggrund af de sidste 3 kurser, som I har set.
 - c.** drøfter jeres udfordringer med at nå dem.
 - d.** prioriterer de 2-3 vigtigste elementer, som I også bringer med til jeres nærmeste leder.

3. gang et par uger efter forløbet, hvor du inviterer din kollega ind i dit ledelsesrum til at observere din ledelse, hvor du får feedback på din væremåde og du eventuelt kan afprøve nogle nye værktøjer eller adfærd og inspireret af e-læringskurserne. Brug hinanden som tætte sparringspartnere til at få feedback på jeres ledelsesadfærd. Det kan virke grænseoverskridende, men er en meget effektiv mulighed for at udvikle sig.

4. gang mødes I en måned efter forløbet for at drøfte og følge op på målsætningerne og udfordringer.

Opfølgning med nærmeste leder: Fastlæg målsætninger og 2 møder

1. Umiddelbart efter kurserne er gennemgået og du har prioriteret egne målsætninger i dialog med din kollega, drøfter du disse med nærmeste leder: I gennemgår pointer fra kurser, som er relevante for din personaleledelse og fastlægger sammen 2-3 konkrete udviklingspunkter.
2. Efterspørg løbende feedback
3. Efter 1-2 måneder eller senere – fx i forbindelse med MUS/PULS - følger I op på udviklingspunkterne.