

[Like](#)[Tweet](#)[Pin](#)[+1](#)[in](#)

Utdannelse i executive coaching

Kurs i møteledelse

De kritiske samtalene

Medarbeidsundersøkelser



Utdanning i executive coaching

Lær deg det siste om coaching og nevrovitenskap.

Den 26. til 28. februar starter jeg opp et nytt 7-dagers utdanningsprogram i executive coaching. Programmet fokuserer på "best practice" og du lærer svært effektive og praktiske verktøy for å håndtere deg selv og omgivelsene på en enkel og fleksibel måte. Du lærer deg å benytte verktøy fra mange coachingstiler og –modeller; inkl. the Leadership Pipeline, lederskifter og transisjoner. Lær hvordan nevrovitenskapen kan hjelpe dine coachees. For mer informasjon og påmelding send epost til pef @ fmccexecutive.no eller ring meg på 9186 6134.



Kurs i møteledelse

DN skriver at ledere bruker mer enn halve arbeidstiden på møter.

Dårlige møter koster 11,3 milliarder kroner og tilsvarer 18.000 årsverk Kilde: Terje Strøm i utredningsbyrået NyAnalyse i Ukeavisen Ledelse.



Målet med god møteledelse er å skape det beste resultatet for alle som er i møtet, som deltar i prosjektet – og for virksomheten. Tenk på alle de møtene du har vært på hvor du opplevde at feil beslutning ble tatt, eller at tiden var bortkastet fordi folk sporet av, eller at talentfulle folk ikke fikk komme med input fordi andre ikke ga fra seg ordet, eller hvor deltakerne var misfornøyd fordi de ikke fikk det de ønsket ut av møtet.

Dette 2-dagers kurset gir deg grunnleggende og praktisk møtelederkompetanse. Vinterens gjennomføringsdatoer er 19. og 20. mars 2015. For mer informasjon om kurset og for påmelding send epost til pef @ fmccexecutive.no eller ring meg på 9186 6134.

De kritiske samtale

Få vil være uenig i at det å oppmuntre linjeledere til bruke mer tid til å snakke ansikt til ansikt med sine medarbeidere er nøkkelen til en vellykket strategi for økt engasjement og arbeidsglede. Dette er imidlertid ikke bare enkelt å få til. De fleste norske ledere som sitter med personalansvar prioriterer ikke ledelse. I stedet prioriterer de praktiske, operative oppgaver.



De ansattes engasjement har positiv og sterk påvirkning på fraværsvnivå, tilfeldige sykedager, innovasjonsevne, turnoverintensjon og kundebehandling. Dette igjen øker topplinjen og senker bunnlinjen. Ledere har for lengst glemt hva det vil si å ha meningsfulle samtaler og de vet ikke lenger hvilke samtaler de virkelig trenger å ha. Utfordringen er løsbart. Forbedret engasjement er mulig ved at dine ledere lærer seg disse fem samtale.

Den første samtalen dreier seg om å etablere en tillitsfull relasjon. Dette er grunnlaget for alt som kommer etterpå.

Den neste samtalen er den hvor gjensidige forventninger avtales. Disse må være basert på gjensidig forståelse og avhengighet.

Den tredje samtalen dreier seg om å vise at lederen setter pris på medarbeideren. På jobben glemmer vi ofte dette til fordel for mangler og svake sider, og da særlig når vi bedriver ledelse ved avvik.

Den fjerde samtalen dreier seg om å utfordre ikke-hjelpsom adferd. De prinsippene som benyttes i positiv kommunikasjon hjelper ledere til å eie tilbakemeldingen. Negativ adferd må alltid få en respons.

Den femte samtalen er om fremtiden. En samtale om hvor medarbeideren ønsker å være om to – tre år er helt nødvendig for at lederen kan identifisere hvordan han kan møte behovet samtidig som verdifullt talent forblir i organisasjonen.

Dette kurset lærer deg disse fem samtale. Kurset har stor grad av involvering og praktisk trening. Målgruppe er ledere og HR-profesjonelle. Gjennomføres sentralt i Oslo 10. og 11. mars 2015. For mer informasjon om kurset og for påmelding send epost til pef@fmccexecutive.no eller ring meg på 9186 6134.

Medarbeidsundersøkelse

Stort sett alle ansatte som begynner å jobbe for deg, kommer entusiastiske og engasjerte med et ønske om å gjøre en god jobb. Men så skjer det noe.



Verktøyet **TeamGPS** kan hjelpe dere på veien videre. Dette verktøyet kalles en humankapitalindeks. De to indeksene som best måler veien til engasjement og en mestringsskultur er:

IDENTITETSIINDEKSEN som måler hvor sterkt medarbeidere og ledere identifiserer seg med virksomheten. Sterk identitet øker muligheten for at medarbeiderne ønsker å vinne sammen og at strategier gjennomføres.

ENERGIINDEKSEN som måler «evnen til å utføre arbeid». Denne viser hvor godt de ansatte yter på jobben og deres motivasjon og engasjement til egen arbeidsgruppe.

Det er ingen nødvendig sammenheng mellom trivsel på arbeidsplassen og prestasjoner. Trivsel er ikke et prestasjonsmål i seg selv, men et middel for å oppnå effektivitet, verdiskaping og lønnsomhet. Prestasjonsmålet må flyttes fra individ over på gruppenivå, og i stedet måle (gruppe)prestasjon. Dette kaller vi en mestringsskultur.

Vil du vite hvordan du kan skape en mestringsskultur? Vår medarbeiderundersøkelse **TeamGPS** gir deg svar på hva som må gjøres i organisasjonen. Utvikling av mestringsskultur er en kontinuerlig og involverende prosess. For mer informasjon om om **TeamGPS** send epost til pef@fmcexecutive.no eller ing meg på 9186 6134 så kan jeg vise deg hvordan.

"Coaching is the breakfast of Champions"



©2014 Ledelse & Lederskap | Oslo 0256

[Web Version](#)

[Forward](#)

[Unsubscribe](#)

Powered by [Mad Mimi](#)®