



CHEFSFORUM

Stödet, planket, energin och styrkan du behöver för att förstå och växa i din chefsroll.

Syfte och mål

Chefsforum ska vara genvägen till kunskap, insikt, inspiration och erfarenhetsbyte kollegor emellan. Genom att lyfta aktuella frågeställningar vill vi stötta chefer och ledare i sin vardag.

Chefsforum vänder sig till alla enhets- och avdelningschefer.

Vår förståelse

Chefsforum genomförs 4-6 tillfällen/år med olika aktuella teman.

Varje forum erbjuds vid 2 närbelägna datum med samma upplägg. 09.00 – 12.00 är lämplig tid för genomförande. Vi föreslår även heldagar (fm/em) i de fall där utbildningskostnaderna kraftigt minskar med detta upplägg.

Blommenhof Utbildning levererar utbildare och föreläsare för aktuella ämnen. Innan varje forum sker en avstämning med beställaren för att anpassa temat efter aktuella behov, nuvarande arbetssätt och befintliga verktyg.

Beställaren sammankallar och inleder Chefsforum.

Blommenhof Utbildning skickar inbjudan om innehåll och medverkar under Chefsforum för att lyssna in utvecklings behov och effekten av dagarna som återkopplas till beställaren.

Tema

1. Lönesättning – individuellt och samtal
2. Coaching – med andra ögon
3. Hantera konflikt och svåra samtal – hjärta och hjärna
4. Alkohol och droger – se mig
5. *PU-samtal – mallen och verkligheten! – kommande*
6. *Ekonomi – nyheter och resultat - kommande*

Blommenhof Utbildning
Varje utbildning är unik

Blommenhovsvägen 41 - 611 39 Nyköping - 0155-29 09 10 - info@blommenhofutbildning.se - www.blommenhofutbildning.se

1. Lönesättning – individuellt och samtal

Vad behöver du som chef veta om lönesättning, löneskalor och lönesamtal?

Idag använder alltför många företag, stora som små, individuell lönesättning. Den utgår från att varje medarbetare bedöms utifrån sina individuella prestationer och lönen sätts av närmsta chef. Detta ställer höga krav på chefen: han eller hon ska vara insatt i lönekriterier och avtalsformer, ställa upp riktlinjer för lön och löneutveckling och genomföra själva lönesamtalen.

Har vi en objektiv och väl fungerande lönebildning med verktyg som stödjer de lönesättande cheferna?

Förslag på innehåll;

- Vår strategi och lönepolicy
- Våra roller
- Lönestruktur
- Befattningsvärdering
- Prestationsbedömning och kriterier
- Hur du använder dig av lönestatistik och hur du undersöker "lönemarknaden"
- Bonus
- Kommunikation – Hur säljer du in detta till ledning, VD mm.
- Kommunikation - Lönesamtalen
- Verktyg
- Helhetssyn mm



Temaledare – Mia Alm, Compensation Upgrade

Civilekonom och har MBA från Henley Management College. Mia har arbetat främst med lönebildning och individuell lönesättning och började föreläsa i ämnet för nästan 15 år sedan. Mia har erfarenhet från bl.a. internationella IT- och telekombolag och från bank, där hon har arbetat både som löne- och förmånschef samt som personalchef.

Har i rollen som konsult hjälpt både stora och små företag att sätta strukturer för individuell lönesättning och marknadslöner.

Har genomfört uppdrag tillsammans med Preem, Svenskt Näringsliv, Carlsbergs Sverige AB, Hewlett-Packard, MediCarrier AB, Siemens AB, Sony, Stockholms Stad – Stadsledningskontoret, Swedbank, Sony Ericsson Mobile Communications AB, Ålandsbanken med flera.

2. Coaching – med andra ögon

Alla sorters verksamheter är i grunden människor i samverkan.

Det är i det genuina mötet mellan människor som kreativitet och nyskapande kan utvecklas och konstruktiva förändringar växa fram.

Bästa sättet att möta möjligheter och hinder i organisationer är att stödja ömsesidiga och personliga möten mellan människor.

Björns förhållningssätt utgår från att: "Du startar alltid i nuet och där Du är". *Vad händer här och nu?*

Först när du som individ uppmärksammar vad du gör för eller mot dig själv och andra (omgivningen) kan Du på ett medvetet sätt ta ansvar för ett alternativt förhållningssätt och handlande.

I detta handlande är vi som individer alltid beroende av vår omgivning och behöver relatera och förändras i samklang med denna. Hur gör vi detta, hur vårt samspel med omgivningen ser ut avgör hur vi lyckas i vårt behov av förändring.

Hur vi handskas med likheter och olikheter och hur detta påverkar vår förmåga att hitta lösningar.

Möjliga arbetsmoment under ledarcoachningen i grupp

- Fördjupade kunskaper om mig själv som ledare och individ
- Hur kan jag öka min närvaro – att lyssna och ställa rätt frågor? (att coacha i vardagliga situationer som uppstår)
- Hur kan jag bidra till motivation och arbetsglädje?
- Hur kan jag som ledare hjälpa andra att leda sig själva – att se sina (dolda) resurser och möjligheter?
- Kommunikation – ett viktigt ledarverktyg!
- Hur följer jag upp och hur ger jag bäst en uppriktig och konstruktiv feedback?
- Hur skapar jag mål och uppföljning av mål?
- Hur sätter jag ett individuellt mål för att skapa balans mellan jobb, familj och fritid.
- Att bättre förstå mina och andras förväntningar på ledarskapet.



Temaledare - Björn Magnusson, Kärnhuset

Björn är från början byggnadstekniker och därefter 20 års erfarenhet från arbete i kommun och landsting med utbildning och målprogram. De senaste 20 åren har Björn arbetat som terapeut och coach/handledare. Blommenhof Utbildning har tidigare samarbetat med Björn - med stor framgång!

3. Hantera konflikt och svåra samtal - hjärta och hjärna

Hur du löser konflikter och gör svåra samtal lättare

Det första vi har att lära om konflikter och svåra samtal är att de varken är fel eller dåliga, det är bara en del av vår kontakt med andra människor. De enda som inte upplever konflikter är eremiter.

- Hur - möta medarbetaren.
- Stärka ledarens förmåga att stödja medarbetaren
- Hur - kommunicera med en medarbetare i en svår situation.
- Stärka ledaren i rollen i svåra möten.
- Öka den mentala beredskapen för svåra händelser och möten med människor
- Trygghet i ledarrollen
- Olika händelser
- Reaktioner vid möten
- Min roll som kollega och ledare
- Samtalet
 - Förberedelser
 - Aktivt lyssnande
 - Att bemöta och att leda
- Praktisk samtalsträning med coaching och återkoppling
- Sorgeprocess och debriefing



Temaledare - Monica Eng, Highlights

Monica har de senaste fem åren ansvarat för säkerhet och krisberedskap i Fritidsresorkoncernen. I säkerhetsarbetet har Monica och de tio utlandsbaserade säkerhetsansvariga bl.a. arbetat med att riskbedöma samtliga av Fritidsresors kontrakterade leverantör, transportörer och hotell. Inom krisberedskap innebar rollen som ansvarig att bygga upp en modern operativ krisledning i Sverige och skapa organisation och planer för samtliga destinationer. Monica var ytterst ansvarig för den operativa ledningsgrupp som arbetade med krishanteringen i samband med katastrofen i Asien på annandagen 2004.

Monica har haft positioner som utbildningsansvarig, administrativ chef och personalchef under 10 år och har följt och arrangerat utbildningar och kurser inom flera områden.

Humanist internutbildningar, krisledning, krishantering, konflikthantering, ledarskapsutbildningar, diplomerad coach. Hon har under många år arbetat med olika typer av grupp processer, både i ledningsfunktion och som utbildningskonsult.

4. Alkohol och droger – se mig

Hur vanligt är riskbruk och missbruk är i arbetslivet - hur det påverkar omgivningen

Det finns beräkningar som säger att cirka tio procent av männen och tre till fem procent av kvinnorna på en arbetsplats i någon form missbrukar alkohol, narkotika eller läkemedel. I verkligheten är det mycket olika på olika arbetsplatser, bland annat beroende på arbetsplatsers olika kultur.

Missbruk på arbetsplatser leder till minskad effektivitet, ökad frånvaro och psykisk och fysisk ohälsa bland alla anställda. Enligt Alna Riks kostar missbruket företagen minst 2,5 procent av lönesumman.

Arbetsgivarens attityd är viktig om man ska komma tillrätta med eventuella missbruksproblem. När det gäller att få bort ett missbruksproblem på jobbet är det viktigt att den som missbrukar, arbetsgivaren och facket arbetar tillsammans. Utgångspunkten måste vara att missbrukaren vill bli fri från sitt missbruk.

- Varför uppstår missbruk
- Vad krävs för att kliva ur
- hur kan du förebygga
- upptäcka – signaler
- samtalet
- åtgärda alkohol och/eller drogmissbruk på arbetsplatsen
- Hur hantera en varaktig förändring
- Handlingsprogram i organisationen



Temaledare - Anders Tedestrand

*Erfarenhet av eget förändringsarbete.
Genomgått egenerapi, individuellt 400 timmar
samt i grupp 200 timmar under ledning av
Mirjana Jeftic: MD, PhD, docent, specialist
neurolog/psykiatriker, samtalsterapeut .*

Anders har ett förlutet som bl.a. ombudsman, specialist på arbetsmiljö och miljöfrågor.

- Arbetat terapeutiskt på IRIS utvecklingscenter med systemisk och kognitiv terapi som grund. Deltagit i IRIS internutbildning samt handledning i IRIS behandlingsmodell.
- Erfarenhet av coaching i olika sammanhang. Skapare av KAT-metoden (Kretsloppförändring av tankemönster)
- Lång erfarenhet av samtal med inriktning på livs och beroendeproblematik och dess samband.
- Bildat IRIS A-grupp, (en speciell grupp för alkoholproblematiker) och tillika gruppansvarig för gruppen. Samordnare för enskilda klientprojekt (planering, uppföljning, enskilda samtal samt kontakt med uppdragsgivare). Eftervårdsarbete vid IRIS (enskilda samt gruppaktiviteter) gällande uppföljning samt organisation av eftervårdsgrupper.
- Utbildad alkohol - och drogbehandlare.
- Genomgått projektledarutbildning MIROY.
- Utbildad i att starta självhjälpsgrupper.
- Har därefter startat ett stort antal självhjälpsgrupper.
- Har också utbildat ett 100-tal nya igångsättare av självhjälpsgrupper för bl.a. studieförbundet i Örebro.
- Har föreläst i egen regi samt i olika projekt. "Om hur man skapar en varaktig lösning" inom olika problem och utvecklingsområden bl.a. för Kunskapsdagarna Sverige.

Om oss:



Marie Kemi utbildningssamordnare

Camilla Carlsson utbildningssamordnare

Marie om Camilla:

Min kollega Camilla har jobbat med försäljning och marknadsföring sen -91. Van att jobba i projekt, leda och motivera. Det märks. Hon lovar aldrig för mycket. Och hon chansar aldrig på att kunden är nöjd, utan tar hellre en extra kontakt. Dessutom vill hon alltid veta varför. Hon skulle aldrig para ihop kund och utbildare på 5 minuters snack eller halvflummiga argument. Realism ska det vara. Med både ledarskap, förhandlingsteknik och coaching i ryggsäcken är idag Camillas **bästa ord Framtid**, och jag tror det är därför hon älskar möjligheterna med utbildning!

Camilla om Marie:

Min kollega Marie kunde ha ordnat fred mellan Israel och Palestina för längesen om bara någon hade bett henne. Hon är född diplomat. Hon sätter sig in i alla sidors intressen och trollar fram win-win-win-lösningar som gör henne omtyckt precis överallt. Därför har hon ett fenomenalt kontaktnät som byggts upp under 10 år som utbildningssamordnare. Med en bakgrund som ledare och utbildare i försäljning, projektledare på reklambyrå, och marknadsansvarig är idag Maries **bästa ord Nu**, och ärligt talat tror jag vi lockar fram det bästa i varandra!

Marie Kemi | 0155-20 20 67 | 070-305 69 39 | mariekemi@blommenhofutbildning.se

Camilla Carlsson | 0155-20 20 68 | 070-283 82 78 | camilla@blommenhofutbildning.se

Pris vid vår medverkan på nätverksträffar: 700 kr/timme exkl. moms

Blommenhof Utbildning

Varje utbildning är unik

Blommenhovsvägen 41 - 611 39 Nyköping - 0155-29 09 10 - info@blommenhofutbildning.se - www.blommenhofutbildning.se