

**Att vara ledare och chef är ett privilegium.** Ett privilegium som kan kännas kul, utmanande, givande och intressant – men ibland även krävande och svårt.

**Våra moduler för att utveckla chefer och ledare** omfattar hela det spektrum som chef- och ledarrollen innebär, t ex kunskaper om arbetsgivarrollen, mänskligt beteende, egna och andras drivkrafter, hur man skapar högpresterande team, förändringsledning och hur man leder i det svåraste svåra – kris, konflikter och svåra samtal.

**Vi utgår från** att självkännedom är grunden för att leda andra, att allt ledarskap handlar om kommunikation och att alla ledare idag leder i ständig förändring.

**Ni väljer fritt** innehåll från våra moduler - vi skräddarsyr program som är anpassade efter tillgänglig utbildningstid, gruppstorlek, bransch, aktuella behov och erfarenhet/mognad i ledarrollen. Vi varvar gärna klassrumsprogram med individcoaching för optimalt resultat.

**Vi tränar** och reflekterar tillsammans! I vår kommunikationsträning arbetar vi i smågrupper, med rollspel och med duo-coaching. Vi tränar antingen på era verkliga case eller väljer case ur vår case-bank. Våra deltagare är mycket aktiva och förväntas ta stort ansvar i den egna lärandeprocessen.

**Vi litar på att det enkla fungerar.** I våra program utgår vi från enkla teoretiska ramverk kring det mänskliga området. Det är mindre teori – mer praktik.

**Vi är riktigt bra** på att inte krångla till det!



**Välkommen till HAST – Ärligt talat!**  
**Kontakta oss på [www.hastutveckling.se](http://www.hastutveckling.se)**

## Modul 1

### Uppdrag: chef och ledare i förändring

- Ditt uppdrag som chef - det dubbla representantskapet
- Back to basics: arbetsgivare/arbetstagare – rättigheter och skyldigheter
- Ditt uppdrag som ledare
- Att skapa förutsättningar för andra att utvecklas och prestera väl
- Målformuleringar, målarbete, nedbrytning av strategi till individuella mål
- Att skapa en produktiv och resultatorienterad arbetskultur
- Delegering; ett verktyg för ökad effektivitet och utveckling
- Minimera byråkrati – eftersträva enkelhet
- Att leda värdegrundsarbete
- Change is the new black: förändring som norm i dagens arbetsliv
- Grundstenar i förändringsledning
- Reaktionen i förändring och din roll som ledare

## Modul 2

### Att leda sig själv - självkännedom som grund

- Vem är du? Styrkor, svagheter, motivation och drivkraft
- Vart är du på väg och vill du dit?
- Ditt uppdrag och dina målsättningar i ledarrollen
- Att leda sig själv proaktivt - grunden i allt
- Att vara mentalt närvarande till sig själv och andra
- Att vara medveten om sitt förhållningssätt
- Att välja sitt fokus - röd/grön lins
- Att skapa värde både på kort och lång sikt
- Att jobba i påverkanscirkeln

*Vi är certifierade för DISC-beteendestilsanalys och designar 360-feedbackmodeller efter behov*

## Modul 3

### Att leda individ och grupp - ledarskapets psykologi

- Människans grundläggande behov
- Reaktionen och förhållningssätt
- Tankens kraft på mänskligt beteende
- Grundläggande om beteende och beteendestilar
- Att kunna kommunicera och samspela med alla beteendestilar
- Mänskliga försvarsmekanismer
- Kris och krisreaktioner
- Gruppernas faser - teori
- Situationsanpassat ledarskap utifrån aktuell gruppfas
- Snabb-fil till ett högpresterande team
- Medarbetarskap och effektivt gruppleaderskap
- Att förebygga konflikter i grupp
- Att bryta med en taskig gruppjargong

## Modul 4

### Att leda är att kommunicera – grund

- Att skapa förtroende
- Påverkansstilar och situationsanpassning
- Aktivt (passionerat) lyssnande
- Kroppsspråk
- Lösningfokuserad kommunikation: att ställa rätt frågor om rätt saker
- Homo Pratiens - Visst Kan Du!
- Att vara realist och säga som det är

## Modul 5

### Att leda är att kommunicera – dialog

- Att lägga en grund för lyssnande och mental närvaro i samtal
- Medarbetarsamtal – när, vad, hur
- Att samtala bortom mallar
- Motiverande samtal
- Klargörande samtal
- Den nödvändiga uppföljningen i vardagen – stäm av så ofta det behövs
- Att ställa tydliga krav och förväntningar
- Feedback - grund
- Feedbacktrappan

## Modul 6

### Att leda är att kommunicera - coachande förhållningssätt

- När coacha - när styra
- Definition - coachande förhållningssätt
- Att utöva teknik eller att hitta frågorna naturligt - skillnaden
- Grundstenar i konsten att samtala för lösningar
- Att vara "ett utrymme" för andra att hitta lösningar
- Coachning 101: fråga tills du fattar!
- Att identifiera det som är dolt och det som är okänt
- Vad är det personen egentligen säger?
- Nycklar för att åstadkomma förändring
- Coachning av grupper
- Att vara rak och ställa "jobbiga frågor" – hur gör man?
- Att tuffa till det – när är mottagaren redo?
- Att förstå när mottagaren behöver konkreta råd och tips

## Modul 7

### **Att leda är att kommunicera – grupp: facilitering och mötesledning**

- Att lägga en grund för lyssnande och mental närvaro i möten
- Effektiv mötesledning med energi och resultat
- Gruppfacilitering - grund
- Gruppfacilitering – färdigheter
- Gruppfacilitering - verktyglådan
- Vikten av att vara väl förberedd
- Att utnyttja hela mötesgruppen maximalt
- Kulturen bärs av konversationen – sprid rätt ord!
- Struktur och kreativitet - båda behövs
- Svåra möten: möten som havererar
- Svåra möten: konflikt

## Modul 8

### **Att leda är att kommunicera – retorik och presentationsteknik**

- Tips och tricks - presentationsteknik
- Vikten av variation
- Hjälp! Fjärilar i magen
- Ordet, kroppsspråket, tonfallet
- Retorik – ethos, logos, patos
- Vinnande retorik
- Din egen kulturbärande retorik - pepp eller depp?
- Snabbtips vid kort förberedelsestid

## Modul 9

### Att leda en god organisatorisk och social arbetsmiljö

- Svensk arbetsmiljölagsstiftning – vad är chefens ansvar?
- Medvetenhet och enkelhet i arbetsmiljöarbetet
- Välmående på jobbet - vad säger arbetsmiljöforskningen?
- Att leda i linje med AFS 2015:4 – organisatorisk och social arbetsmiljö
- Friskfaktorer
- Arbetsgivarens ansvar - individens ansvar för välmåendet
- Värdeskapande ledarskap av vår viktigaste resurs

## Modul 10

### Att leda i skarpt läge – svåra samtal, svåra situationer, konflikt

- Behovs- och situationsanpassat ledarskap
- Att leda stressade grupper och individer
- Tidiga och sena signaler på stress
- Stressreaktioner och försvarsmekanismer
- Stress: Hjärnan på 2000-talet – så funkar hjärnan och arbetsminnet
- Stress: Hjärnan på 2000-talet – principer för att få lugn och ro i huvudet
- Kris och krisreaktioner
- Att bryta med en taskig gruppjargong
- Konflikt - definition
- Konflikthanteringsens tre grundansatser (dialog, princip, makt)
- Konflikt: Individ, relation, systemnivå
- Konflikt: ABC-modellen
- Samtal om underprestation – arbete/beteende
- Samtal om missbruk - konfrontation
- Samtal om uppsägning/avsked
- Samtal om 'nära väggen'
- Samtal i kris/avlastning
- Svåra möten: möten som havererar
- Svåra möten: konflikt

**Välkommen till HAST – Ärligt talat!**  
**Kontakta oss på [www.hastutveckling.se](http://www.hastutveckling.se)**