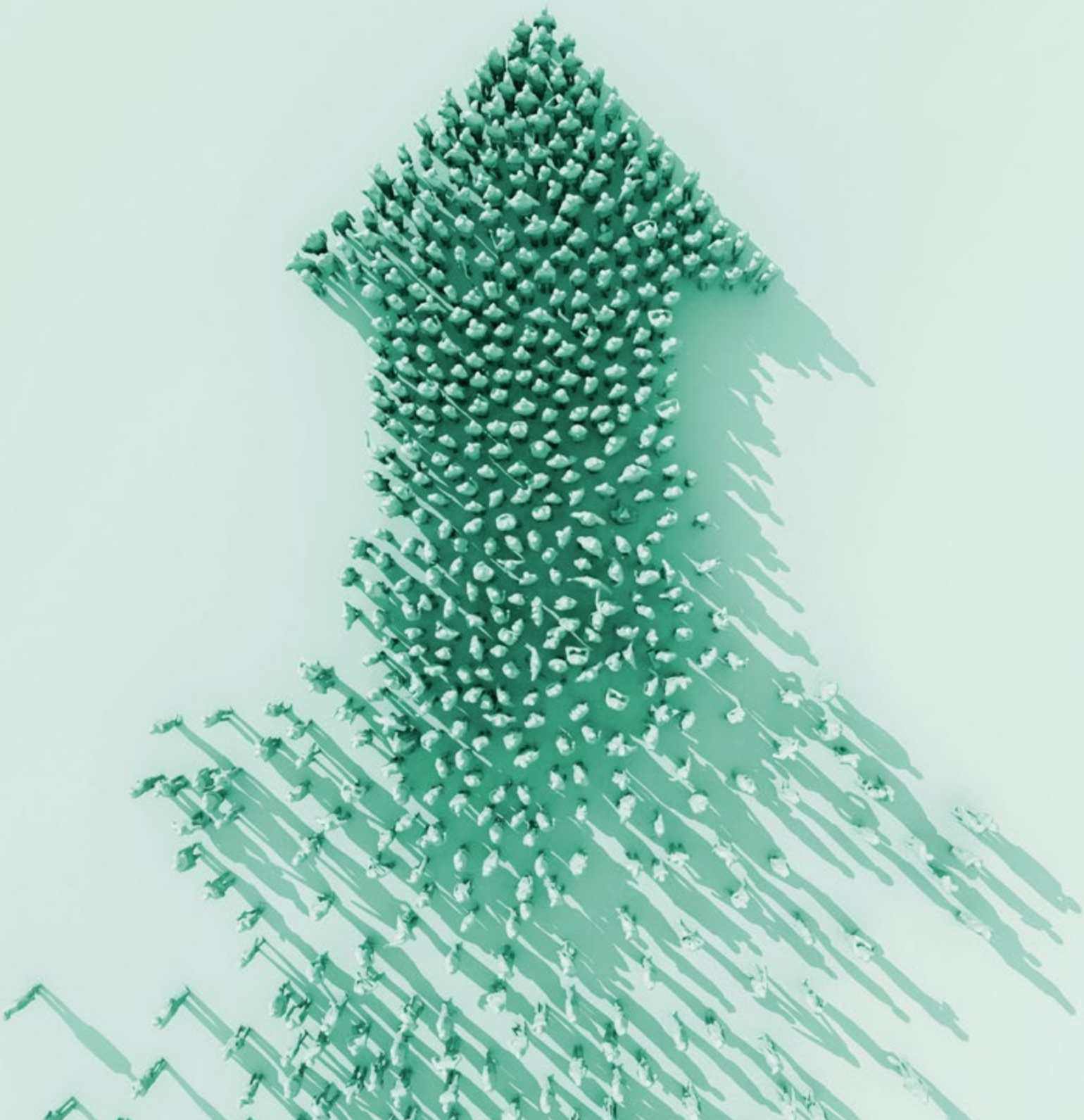


SLIK LYKKES DU MED BEDRIFTSINTERN LEDERUTVIKLING





Når en bedrift vokser, blir det både flere ledere og flere som skal ledes. For mange er det et kritisk punkt, hvor veien videre i stor grad avhenger av hvor gode ledere man har.

I EXECU ER VI EKSPERTER PÅ Å SKAPE GODE LEDERE.



Vi skreddersyr bedriftsinterne program som gir kunnskapen, innsikten og ferdighetene som trengs for å utøve god og effektiv ledelse.



Alle våre programmer er basert på forskning og gjennomprøvde metoder som vi vet gir effekt, og optimaliseres kontinuerlig i tråd med utvikling innen vitenskap og teknologi.



Våre erfarne ansatte har spisskompetanse på ledelse, endring og mennesker i organisasjoner – kombinert med solid forretningsforståelse.



DETTE KAN VI HJELPE MED

Når vi blir kjent med en ny bedrift, kartlegger vi først virksomhetens kompetanse og behov. Ved å identifisere hvilken kunnskap og hva slags ferdigheter som er særlig relevant for deres ledere, kommer vi sammen frem til hva som bør være læringsmål og tema for samlingene.

På den måten skreddersyr vi det bedriftsinterne lederutviklingsprogrammet som best bidrar til å nå deres mål.

EKSEMPLER PÅ TYPISKE LÆRINGSMÅL:

HVORDAN LEDE SEG SELV?

Du får økt bevissthet om egne styrker, potensial og «allergier» i lederrollen, og blir klar over hva du bør jobbe med for å utvikle deg som leder. Du får økt forståelse for hvilken effekt du har på andre. Du blir bedre kjent med egen personlighet, og hvordan den påvirker din samhandling med andre. Du lærer hvordan du kan utøve effektiv selvledelse, for å påvirke egne prestasjoner og nå dine mål. Du får også verktøy for bedre å kunne ivareta deg selv og din psykisk helse i en krevende lederhverdag.

HVORDAN LEDE ANDRE?

Du får økt bevissthet om hva som forventes av deg som leder i deres bedrift. Du blir kjent med verktøy for å utvikle høy-presterende team, med stor grad av psykologisk trygghet. Du drilles i grunnleggende kommunikasjonsferdigheter. Du lærer å mobilisere den indre motivasjonen, og å skape engasjement hos de du leder. Du lærer å utvikle selvstendige medarbeidere, som presterer på et høyt nivå. Du får øve på å møte og håndtere følelser, både hos deg selv og andre, på en god og hensiktsmessig måte. Du lærer å gi korrigerende tilbakemeldinger og følge opp medarbeidere på en profesjonell måte. Du lærer ikke minst hvordan du kan være tydelig på forventninger og krav, samtidig som du støtter den enkelte medarbeider i sin utvikling.

HVORDAN LEDE ENDRING?

Du lærer hvordan du utvikler en kultur for prestasjon og endring. Du lærer å kommunisere endring på en måte som skaper engasjement og forståelse. Du lærer hvordan du kan møte motstand mot endring, og du vil lære teknikker for å implementere endring hos dem du leder.

HVORDAN SER ET EXECU-PROGRAM UT?

Den endelige utformingen av programmet avhenger av deres behov. I en bedrift hvor alle ledere er samlet i det daglige, kan et program med fysiske samlinger være hensiktsmessig. Dersom dere jobber fra flere lokasjoner, vil vi anbefale et hybrid program med en blanding av fysiske og digitale samlinger.

Uvurderlig!

«Lederutviklingsprogrammet har hjulpet å knytte oss sammen. Tor Åge har vært en fantastisk støttespiller. Han evnet å se oss i den situasjonen vi sto i, og han justerte programmet etter hvert som vi endret oss. Nå har vi kompetente ledere som tåler å stå i utfordringer og motbakke.»

– Marie Bø, Head of People, Netthandelsgruppen



En lønnsom investering

«Midt i blinken for større organisasjoner. Vi har faktisk løst flere reelle dilemmaer den siste tiden. Vi finner ut av ting sammen, og er mye bedre rustet når vi bruker det vi har lært. Dette er en investering i bedriftens ledere, og alle må bidra med egeninnsats og ønske om å utvikle seg.»

– Victor Hoff, CEO, Blatchford Ortopedi



Førsteklasses ledertrening!

«I mer enn 15 år har Ellen Liverød Aasmundtveit i Execu hatt ansvar for å designe og utvikle Meny-kjedens interne trainee-program. Jebsen forteller at de er særlig fornøyde med Ellens måte å gå inn i den enkelte deltakers utvikling. Hun bryr seg virkelig om dem og er ekte engasjert. Hun videreutdanner seg stadig, og lærer nye ting. Jeg skulle gjerne hatt to Ellen-er, og kjørt dobbelt så mange program, ler hun.»

– Line Beate Jebsen, HR-leder, Meny





**Et typisk hybrid
lederutviklingsprogram
går over minimum
10 måneder.**

ET TYPISK LEDER- UTVIKLINGSPROGRAM BESTÅR AV FØLGENDE HOVEDELEMENTER:

Fysisk oppstart og eksamen

De to fysiske samlingene bruker vi til å bli kjent med hverandre og gjøre treningsøvelser som ikke passer i et digitalt format. Den første samlingen fungerer dessuten som et kick-off for programmet og læringsgruppene. Den siste samlingen er en praktisk teambasert eksamen og ikke minst en feiring av gjennomført program.

Seks digitale workshops (à 2,5 timer)

De digitale samlingene består av korte foredrag og input knyttet til et relevant tema, samt trening og utveksling av erfaringer. Her får deltakerne mulighet til å trene på praktiske ferdigheter i «breakout-rooms» og de diskuterer, reflekterer, deler og får innspill på aktuelle problemstillinger i lederrollen.

Syv møter i læringsgruppene

De selvstyrte læringsgruppene består av fire til seks deltakere som møtes i én til to timer mellom samlingene. Læringsgruppene gir deltakerne en trygg ramme for å utveksle erfaringer og lære av hverandre. Læringsgruppene er også en arena hvor deltakerne diskuterer og løser forberedende oppgaver til hver modul.

Selvstudie, utprøving og refleksjon

Man kan ikke lese seg til å bli en bedre leder. Ledelse krever trening og vilje til å eksperimentere med ny atferd og nye vaner. Derfor forutsetter vi at deltakerne setter av tid til å prøve ut verktøyene som læres i programmet. Før læringsgruppemøtene vil deltakerne få en hjemmelektse som er relatert til det aktuelle temaet i neste modul. Hjemmeleksen kan være å høre en podcast, se en kort video eller å trene på en ny lederferdighet.

Digital læringsplattform

Læringsplattformen er det digitale «hovedkvarteret» til programmet. Her har vi samlet all informasjon som trengs underveis i programmet. Praktisk informasjon, oppgaver og fagstoff, i tillegg til opptak av alle de digitale workshopene, som lastes opp umiddelbart etter de er gjennomført. Læringsplattformen kan integreres i andre løsninger, som for eksempel MS Sharepoint.



SLIK JOBBER VI

I Execu praktiserer vi fire prinsipper for effektiv læring.
Det vi kaller Execu-metoden, består av:

01

SELVINNSIKT

All form for læring og utvikling krever selvinnsikt. Derfor tilbyr vi personlighetstesten NEO-PI-3 i alle våre programmer. Testen hjelper den enkelte leder å få økt forståelse for egen motivasjon og atferd, og innsikt i hvilken effekt de selv har på andre.

Mennesker lærer best sammen med andre. Vi bruker selvstyrte læringsgrupper i alle våre programmer. Disse gruppene består av fire til fem deltakere som møtes jevnlig gjennom hele programperioden.

02

SOSIAL LÆRING

03

PRAKTISKE VERKTØY

Teori kan være nyttig for å se sammenhenger og forstå hvorfor ulik lederatferd kan gi ulike resultater. Det aller viktigste vi gjør i våre program er imidlertid å lære bort praktiske og trenbare lederferdigheter som deltakerne umiddelbart kan teste ut og ta i bruk.

Forskning viser at latter er positivt for læring – heldigvis! Hos oss er vi opptatt av å bruke humor og engasjement i undervisningen. Målet er at våre deltakere skal gå ut av samlingene med mer energi, motivasjon og selvtillit enn da de kom inn. Som trygge og glade ledere.

04

POSITIV ENERGI



VIL DET LYKKES?

Vi som jobber i Execu har drevet med lederutvikling i mer enn 20 år, og hjulpet i overkant av 3000 ledere. Denne erfaringen bruker vi til å sette sammen det programmet vi mener vil gi de beste resultatene for dere.



Det er vår jobb å stille «diagnosen» og gi deres bedrift riktig medisin, i form av kunnskap, innsikt og ferdigheter. Forskning viser imidlertid at kultur og struktur innad i bedriften er avgjørende for at vi kommer i mål.

Det er viktig at bedriften legger til rette for at lederne kan få praktisere det de har lært. Dersom toppledelsen viser annen atferd enn den lederutviklingen promoterer, eller ikke har eierskap til lederutviklingen, vil det være vanskelig å lykkes.

For å utvikle seg som leder trenger man en psykologisk trygghet i arbeidsmiljøet, samt motivasjon og modenhet for oppgaven.

VÅRE FIRE BESTE RÅD for å lykkes med bedriftsinterne lederutviklingsprogram:

Ø1

Toppledelsen må eie programmet

Sørg for at deltakerne ikke er i tvil om at programmet er godt forankret hos den øverste ledelsen, og at de mener alvor med programmet. Det er avgjørende at toppledelsen fremstår som gode og troverdige rollemodeller for den atferden man ønsker å kultivere i lederutviklingsprogrammet.

Ø2

Læringsmål basert på virksomhetens og ledernes behov

Sammen definerer vi tydelige læringsmål som henger sammen med organisasjonens strategi og ledernes behov. Klare og relevante læringsmål øker effekten.

Ø3

Bruk tid

Programmet må foregå over en lang nok periode til at nye ferdigheter kan læres og repeteres, uvaner kan avlæres og nye vaner etableres. Derfor varer alle våre program i minimum 12 uker.

Ø4

Kontinuitet og variasjon

Dette tar vi oss av! For å lykkes med lederutvikling, må det være en viss frekvens og kontinuitet på læringen, samt variasjon i læringsformer og størrelse på bolkene.



VÅRT TEAM



Organisasjonspsykolog
Tor Åge Eikerapen



Lederutvikler
Ellen Liverød Aasmundtveit



Lederutvikler
Andreas Sødal Marstad



Lederutvikler
Nora Thormodsæter



Ambassadør
Per Thunstad



Koordinator
Christine Wassengen



BOOK EN PRAT HER

NOEN AV VÅRE KUNDER:

Blatchford!
Ortopedi

ASKO

Non-stop
dogwear

SPAREBANKEN SØR

MENY

OKEA

P PRIVATMEGLEREN

gard

Kartverket

Zaptec

UNIL

REITAN CONVENIENCE

[EXECU.NO](https://www.execu.no)