

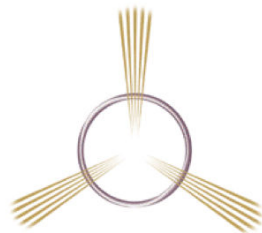
ORIGO[®]

Center for Meaningful
CoCreation

Powered by SEB Gruppen A/S

DYNAMISK LEDERDIALOG

PRAKSISNÆR LEDERUDVIKLING



Wisdom In Action

DYNAMISK LEDERDIALOG

PRAKSISNÆR LEDERUDVIKLING

Dette forløb har til formål at gøre lederne opmærksom på egne glemte ressourcer og samtidigt sikre et nuanceret indblik i de personlighedstræk der evt. vil kunne spænde ben for lederskabet. Alle metoder og teorier der bringes i anvendelse i dette forløb vil være sat i direkte relation til de faktuelle problematikker som lederne præsenterer. Derved sikres en praksisnær tilgang der direkte kan omsættes til egen lederpraksis.

Vi lever i en verden præget af hektiske omvæltninger og det stiller konstant nye krav til den moderne leder. Derfor er det centralt at man som leder bevidst udvikler sig – både fagligt og personligt. For at sikre at – ”fremtid også bliver til fremskridt” – skal man som leder dagligt træffe masser af beslutninger – ofte med vidtrækkende konsekvenser. Som leder skal man med sine valg sikre at organisationen ikke bare suser rundt og gør en masse ting rigtigt – fremfor for at gøre de rigtige ting rigtigt. Med andre ord så rummer det moderne erhvervsliv også mange blindgyder der ikke fører nogen steder hen – andet end til ressourcespild.

Fra forskning i positiv psykologi ved vi hvilke elementer der er forudsætningen for at opnå høj (arbejds)-livskvalitet. For mange ledere er det en særlig udfordring af finde den optimale balance mellem job og privat da forventningerne i begge sfærer ofte er høje. Ved at øge lederens bevidsthed på sin energidisponering kan man undgå en lang række af de klassiske faldgrupper der ellers kan medføre stress og udbrændthed.

Et af de centrale elementer vi har fokus på i dette lederudviklingsforløb er den ubevidste tænkestil. Det er afgørende for vores trivsel – både i jobbet og privaten om vi har udviklet en overvejende positiv eller negativ tænkning om os selv, vores situation og fremtid. Det er meget interessant at meget få tror de har en negativ tænkestil – men at mere end 70% har det. Den ligger så dybt i den ubevidste del af vores intelligens at man slet ikke selv registrerer det.

Forløb

I denne intensive coaching/rådgivning identificerer vi tre typer af mål. De kortsigtede hvor det handler om fornyelse af indsigt og hurtig korrektion. De mellemlange mål der handler om at få indrettet sit karriereforløb så det understøtter ens naturlige talentudvikling og slutteligt de langsigtede mål der handler om at opnå meningsfylde i sin tilværelse. For at sikre de optimale betingelser for en succesfuld transformation på alle tre distancer begynder forløbet med en holistisk personlighedsprofil.

Identity Blue Print er baseret på 7 intelligenser skaleret på 7 motivationsniveauer. På den måde fremkommer unikke 49 talenter – der når de anvendes rigtigt giver fremdrift, trivsel og livskvalitet – men så også kan skabe tungsind, ulyst og mistrivsel når de sættes i “skammekrogen” i dagligdagen. Ofte skal der kun mindre justeringer til for at frisætte nye ressourcer.

Formålet med denne session er at få skabt et nuanceret overblik. Den individuelle Identity Blue Print genereres på nettet og resultatet af analysen er en profil, der kortlægger den enkelte unikke talentmasse. Som en DNA profil på psyken giver profilen det optimale udgangspunkt for at tilrettelægge udviklingsforløbet. Det centrale er at lære at udnytte den naturlige talentpulje for at det giver de bedste resultater – både professionelt/fagligt i lederskabet og som menneske. Lige så vigtigt er det at identificere elementer der er meget lidt af, for ligesom det vil være omsonst at forsøge at få en farveblind til at se farver så er det også spild af ressourcer at forsøge at tvinge talenter frem, der ikke er tilstede.

Profilresultatet gennemgås med lederen i en fortrolig samtale af ca. 2 timers varighed. Profilen er en naturlig åbning for en individuel kompetenceudviklingssamtale. Målet er at give lederne et klart indblik i egne talenter og uudnyttede sider og derved sikre den optimale lederudvikling.

Indbygget i denne feedback samtale afklares også, hvad den enkelte måtte have af særlige unikke udviklingsbehov. Disse behov kategoriseres i 4 overordnede elementer; de fysiske, de mentale, de følelsesmæssige og de værdibaserede – som alle skal fungere individuelt og samtidig interagere optimalt med hinanden. Det nytter ikke kun at ændre kosten, hvis man bliver hidsig på sit job. Det nytter heller ikke at lære at sige fra overfor følelsesmæssige kapringsforsøg, hvis man ikke kan sove. Der skal være en grad af balance i de fire elementer og når man leder i overensstemmelse med sine grundværdier, er der større sandsynlighed for, at vores krop og sind/sjæl også vil være i balance. Målet med denne session, er at få identificeret årsag-/virkningssammenhæng – og derudfra generere den omtalte handleplan med kortsigtede, mellemsigtede og langsigtede mål.

Vi har et stort netværk, så hvis det viser sig, at det element du har brug for at arbejde med ligger uden for min fagkompetence, guider jeg dig naturligvis videre til den rette kompetence.

Læs mere om [IdentityBlueprint](#).

Efterfølgende sessioner

Baseret på 30 års erfaring med leder- og organisationsudvikling har jeg udarbejdet en unik udviklingsprocesform, hvor man via 10 sessioner over ca. 12 mdr. holder fokus på de ting, man som leder/menneske selv direkte har indflydelse på.

Det centrale er ikke kun at få løst det akutte issue men at opnå varig læring. "Det er vigtigere at lære at fiske end bare at få en fisk." Via disse sessioner lærer lederne at anvende sine egne ressourcer og talenter på en optimal måde og derved opnå såvel de kortsigtede som de mellem- og langsigtede mål.

FORLØB BESKRIVELSE:

Fase 1 Forventningsafstemning

Opdragsgiver og/eller lederne mødes med Sebastian Nybo og afstemmer forventninger og formålet med forløbet. Hvilke adfærdsmønstre skal som minimum korrigeres, og hvad er det optimalt ønskelige mål. Tidsforbrug ca 30 minutter.

Fase 2 Rekognoscerende samtale med lederne

Via en rekognoscerende samtale afdækkes de unikke ønsker samt evt. problematik. Tidsforbrug ca. 1 1/2 time.

Fase 3 IdentityBluePrint

Lederne udfylder en IBP-Profil – et personprofilværktøj der generes via et log in på nettet. Lederne får en 2 timers feedback på profilen samt en række udviklingsnøgler til den foranstående udviklingsproces.

Fase 4 DynamiskLederDialog

Lederne gennemfører de 10 lederudviklingsdialoger af 1 1/2 times varighed med ca. 1 mdr. interval.

Fase 4 Afrunding

Opdragsgiver og lederne mødes med Sebastian Nybo og afrunder processen med en fælles evaluering samt afstemmer effektsikringsplanen. Tidsforbrug ca. 1 time

Priser

Fase 1	kr. 2.400
Fase 2	kr. 6.800
Fase 3	kr. 16.000
Fase 4	kr. 6.800 pr. session
Fase 5	kr. 4.800

Ovenstående priser er ekskl. moms.



Wisdom In Action



www.sebastiannybo.dk

Underviser

Sebastian Nybo er en anerkendt forfatter, foredragsholder og erhvervspsykologisk rådgiver med international erfaring og netværk. Han har arbejdet med organisationsudvikling og High Performance Teams i mere end 30 år. Som deltager får du adgang til såvel hans dybe faglige viden samt konkrete erfaringer fra en lang række af de virksomheder som han har rådgivet og understøttet frem til en dynamisk teamkultur og øget trivsel. Han har udviklet en lang række effektive og unikke værktøjer der giver overblik i en hektisk hverdag – og dem får du som deltager på hans foredrag og kurser en direkte adgang til.

Sebastian er ophavsmand til de 12 teorier og modeller, der indgår i SEB-teorisættet, og har de senere år specialiseret sig inden for emnerne Bæredygtig Ledelse, Teamkultur og Evolutionspsykologi.

Han har undervist mere end 350.000 mennesker i både ind- og udland og har mange års erfaring med undervisning og rådgivning af ledere og nøglemedarbejdere, og anses i dag som en autoritet inden for sit felt.

Ring og hør mere på tlf. **33 11 44 22** eller send en mail til: sn@sebgruppen.dk



Medlem af

