

# LEDARPROGRAM PÅ SRK

## HANDLINGSKRAFT OCH MOD

CHANGE

AND

EVOLVE

## Mål och önskad effekt

- Att öka ledarnas förmåga att utveckla den egna arbetsgruppen för att skapa en hållbar och handlingskraftig organisation.
- Ett gemensamt språk kring ledarskap utifrån Röda Korsets ledarprofil
- Personlig återkoppling på eget ledarskap, ökad självinsikt och att tydliggöra utvecklingsbehov
- Att deltagarna kan analysera, reflektera över och medvetet utveckla sina dagliga ledarhandlingar

# Steg mot mål – tre linjer – Långsiktig effekt

## Utveckling av LG

- Utveckling av gruppen för genomslag för ledarsatsning
- Träna ledningsgruppen i förändringsledning
- Säkerställa att ledarna vill stanna i organisationen

## Ledarträning

- Träning av ledarna utifrån givna mål
- Hierarkisk integration – uppifrån och ned
- Integration i organisation via överordnad chef och via eget team

## Chefsträffar

- Integration av RKs ledarprofil
- Jobba med förändringsprocess
- Utforska och sätta normer för chefskollektiv och organisation

# Forskning & Tre Kärnmetoder

## Forskning

Transformativt vs Transaktionellt ledarskap, Neuropsykologi, Stress och Hållbarhet, Framgångsrika team, Kommunikation

## Tre Kärnmetoder

1. Roll, Mål & Sammanhang – Systemcentrerad träning
2. Grupperspektiv – IMGD och ledar- och medlemsbeteenden utifrån det
3. Kommunikation – SAVI

## Pedagogik

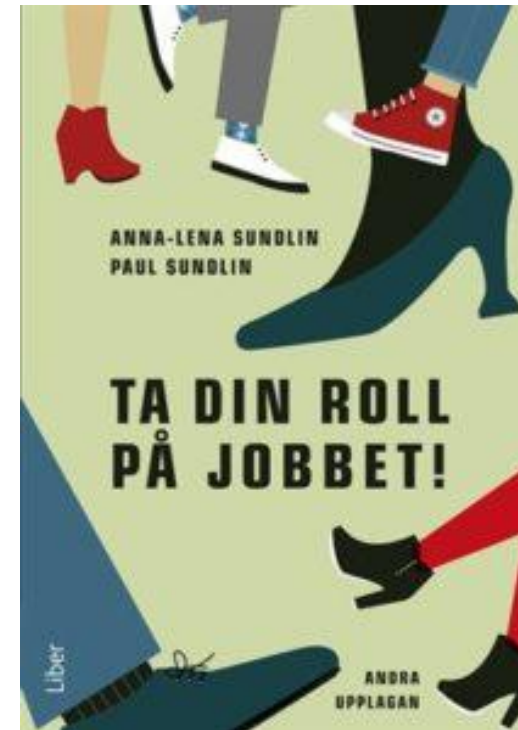
Cirka 30 % teoretisk undervisning, cirka 70 % praktisk tillämpning och upplevelse

Hemuppgifter och individtest

Utgångspunkt i Röda Korsets ledarprofil

# Genomförande ledarträning

- Två omgångar, en med start efter sommaren och en med start kring årsskiftet
- Tre heldagar (1+1+1 dag)
- Trepartsmöte innan. Vid trepartsmötet träffas deltagande chef, överordnad chef och en konsult från Sandahl partners. Samtalet ska mynna ut i en konkret individuell utvecklingsplan
- Boken "Ta din roll på jobbet!" Delas ut till alla deltagare och fungerar som kurslitteratur.
- Chefer från krets deltar som pilot för att i nästa steg vara en självklar del i ledarutvecklingen på SRK



# Önskat läge maj 2019 – vad ska vara annorlunda?

## Organisation

**Tydlig vision & uppdrag**

**Enkelhet**

- processer
- beslutsvägar

**Positivitetskultur**

- 5 x mer kärlek!

**Hållbarhet**

- vi lever våra hållbarhetsmål

## Grupp

**Tydlighet i uppdraget** -

Tydlighet i mandat och befogenheter utifrån uppdraget.

**Tillit i gruppen**

Trygga grupper ger ökad motivation och leverans. Vi har kul tillsammans. Högt i tak.

**Tankereflektion** - Det är ok att göra fel. Utvärdera och förändra. Lärande organisation!  
(De 3 T:na!)

## Individ

**Trygghet i roller, uppdrag och ansvar** – både chefer och medarbetare.

**Medledarskap** - vårt ledarskap gör att våra medarbetare växer och känner mandat och tillit.

**Prioriterar och förenklar** - gör att vi frigör tid.

.

# LEDARPROFIL, CHEFSUPPDRAG OCH FRAMGÅNGSFAKTORER

# LEDARSKAP PÅ SVENSKA RÖDA KORSET

## Handlingskraft

- når resultat
- Tydliggör mål och förväntningar
- Delegerar ansvar och mandat
- Mod att ta beslut

## Medmänsklighet

- ser individen
- Lyssnar och ställer frågor för att förstå
- Tror på individens egen förmåga
- Tar tag i svåra situationer och samtal med mod och empati

## Autentiskt

- bygger tillit
- Medvetenhet och självkänedom
- Öppenhet och ärlighet
- Värderingar som guide för beslut

## Ett Röda Kors

- agerar för samverkan
- Ser till hela Röda Korsets framgång
- Inspirerar till engagemang för gemensam vision
- Är kommunikativ och delar information

## Utveckling & Lärande

- utvecklar verksamhet och medarbetare
- Leder förändring med utgångspunkt i omvärldens förutsättningar
- Uppmuntrar initiativ och nya idéer
- Vågar göra fel och ser egna och andras misstag som möjligheter för lärande



# CHEFSUPPDRAG

## Leda verksamheten

- Vision, strategi, uppdrag och mål
- Prioritera resurser
- Verksamhetsplanering, budget och uppföljning
- Finansiering
- Hållbarhet och förtroende

## Leda medarbetare

- Rekrytering och introduktion
- Kompetens och lärande
- Lönesättning
- Arbetsrätt och kollektivavtal
- Bygga och leda effektiva team

## Kommunikation

- Tydlig och konsekvent kommunikation
- Dela relevant information
- Öppen dialog och transparens
- Översätta strategi till mål och förväntningar
- Leva varumärket

## Arbetsmiljö

- Skapa förutsättningar för en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö
- Förebygga olyckor och ohälsa
- Ansvar för delegerade arbetsmiljöuppgifter

## Administration

- Anställningsavtal och personalförändringar
- Tidrapporter och reseräkningar
- Fakturahantering
- Inköp och resebeställningar

# FRAMGÅNGSFAKTORER

- Vilja att leda utifrån Röda Korsets grundprinciper
- Förmåga att leda och verka i en frivilligorganisation
- Förmåga att snabbt anpassa sitt ledarskap och ställa om från vardag till kris
- Förmåga att driva kulturutveckling och förändrade arbetssätt
- Framgångsfaktorer för den specifika chefstjänsten utifrån nuläge och kontext