

Tilbud til den nyansatte leder – coaching/supervision/sparring

Et moderne arbejdsliv stiller store krav til personlighed, psykologiske nærvær og personlige robusthed. Ledere kan hjælpe sig selv i forhold til at brænde mere igennem ved en høj bevidsthed om, hvilke roller de påtager sig i deres arbejdsliv. Bevidstheden om hvilke roller, man indtager eller får givet, er første skridt til at ændre dem til roller, som man måtte ønske sig til gavn for både trivsel, karriere og effektivitet.

De individuelle sessioner kan tilbydes såvel nyansatte ledere som ledere, der har været ansat i længere tid og for hvem, der kan være opstået temaer, som udfordrer egne værdier og forståelser. Nogle gange er det noget, som vi bare har taget for givet, at det er sådan. Det kan være både nemt og svært at ændre på sin for-forståelse, særligt hvis forståelsen kommer fra temaer, som har haft stor betydning for os, er vi tilbøjelige til at holde fast i denne - også selv om vi ved, at det kan forholde sig anderledes.

I en individuel session kan der blandt andet indgå tests (som NEO-PI-3 eller Garudas kompetenceprofil) eller rolleanalyse.

Sidstnævnte er en psykodynamisk metode, der via tegninger undersøger og identificerer ubevidste handlemønstre. Øvelsen er meget simpel, kan anvendes både individuelt eller i en gruppe og den fordrer blot, at du er nysgerrig på dine egne udviklingspunkter. Rolleanalysen giver ofte anledning til aha-oplevelser, en øget selvforståelse og bidrager til et højere refleksionsniveau for den enkelte leder.

Konkrete eksempler på tidligere individuelle forløb:

Coaching forløb over 12 mdr til ny leder, der blev sat i spidsen for en fusion mellem to organisationer (samlet 190 ansatte) med formål a) fastholde lederen i stillingen det første år b) rådgive om fusionsprocesser og håndtering af sådanne.

Coaching forløb med sektionsleder, der havde vanskelig ved at håndtere sit temperament og derfor kom i konflikt med både medarbejdere og samarbejdspartnere.

Rådgivning og støtte til leder i forbindelse manglende fælles retning og dårligt arbejdsmiljø i lederens afdeling.