

MÅNGKULTURELLT CHEFSKAP 2+1 DGR

Syftet med Mångkulturellt Chefskap är, att ytterligare utveckla den egna arbetsgruppen för att på sikt nå högre effektivitet i organisationen.



Cheferna är i behov av ledarskapsutbildning med betoning på de mjuka delarna, såsom gruppdynamisk utveckling och kommunikation. I verksamheten ser ni tre prioriterade fokusområden:

- Öka medvetenheten om kulturella skillnader, i syfte att skapa större tolerans och mer mod att våga ta upp det som är oklart eller behov av förbättring
- Öppna upp dialogen, i syfte att skapa förtroende för medarbetarna
- Diskutera värderingar, i syfte att skapa delaktighet i företagets värdegrund

Den övergripande målsättningen med utbildning i Mångkulturellt Chefskap är att:

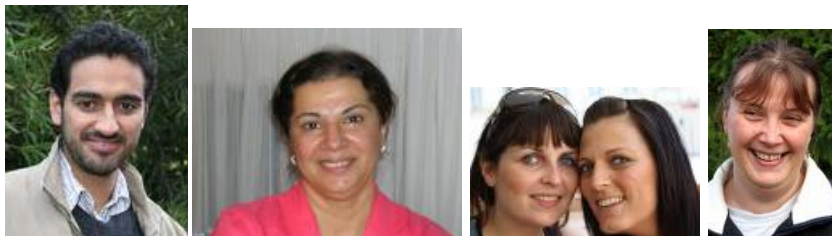
Kursdeltagaren ska kunna analysera, reflektera över och medvetet utveckla sina dagliga ledarhandlingar.

EN VANLIG SITUATION INFÖR KURS



Nuvarande chefer är förhållandevis nya. Flera av De erfarna, som tidigare deltagit i kompetensutveckling av detta slag, har vid det här laget slutat, dock, nuvarande avdelningschefer är erfarna. Ett flertal internt arrangerade kurser ges löpande inom bland annat arbetsätt, utvecklingsamtal, ekonomi, miljö och hälsa.

Cheferna är ansvariga för avdelning eller grupp. De är utspridda på ett flertal orter. Cheferna har ett kontrollspann på 2-15 personer och rapporterar till övergripande chef.



Företaget har en stor grupp personal med motsvarande gymnasienivå.

Det mångkulturella inslaget bland personalen är betydande, så många som 40% kan ha utländsk härkomst. De anställda kommer från länder såsom Iran, Irak, Bosnien, Polen och Ryssland, Vietnam och Polen. Majoriteten är kristna. Ansvarig för personal bedömer att inslaget under kommande år successivt kommer att öka.

UPPENBARA KULTURELLA SKILLNADER

Cheferna upplever dagligen skillnader i kulturellt betingade förhållningssätt och beteenden, jämfört med vad vi som svenskar är vana vid; några exempel:

- Pratar mera
- Är mer stridbara
- Mer hierarkiska
- Problem med att ha kvinnlig överordnad
- Problem med att ta kritik och feedback
- Svårigheter med att framföra oklarheter och frågor, våga ta upp det som gjorts mindre bra
- Motsättningar mellan kristna och muslimer



SYFTE MED MÅNGKULTURELLT CHEFSKAP

- Cheferna skall känna trygghet i att hantera medarbetarna
- Skapa en gemensam värdegrund i organisationen, vad som är ok och vad som inte är ok
- Skapa förutsättningar för en öppen och rak kommunikation

Efter utbildningen har deltagarna:

1. Fått personlig feedback på sitt ledarskap och tydliggjort sina utvecklingsbehov
2. Ökat sin självinsikt
3. Skapat en personlig utvecklingsplan i syfte att utveckla sitt ledarskap

UPPLÄGG, METOD OCH INNEHÅLL



Kursen genomförs under 2 dagar. Efter ca två månader sker en uppföljning på en dag som avser att stimulera till ytterligare reflektion och utbyte av erfarenheter med andra ledare i syfte att se över och eventuellt modifiera den egna utvecklingsplanen.

I utbildningen varvas teori med gruppdiskussioner och övningar. Ett stort ansvar läggs på deltagarna att aktivt medverka på kursen. Under kursdagarna kommer de uppleva olika metoder att skapa engagemang och närvaro samt för att finna sitt fokus. En stor del av utbildningen genomförs med grupper om tre i syfte att öka den egna reflektionen med stöd från två andra kursdeltagare.

Utbildning i Mångkulturellt Chefskap inleds med en situationsbeskrivning av den egna arbetsplatsen. Deltagarna beskriver sin överordnad, sidoordnade och underordnade och även sig själv. Beskrivningen görs utifrån viss förlaga som hanterar aspekter som etnicitetens inverkan på attityder såsom genus, chefskap, återkoppling, kritik, beröm, gränssättning för normalt beteende avseende flirt och uppvaktning. Kursledaren använder deltagarens bedömning som grund för fortsatta diskussioner och som underlag för den individuella utvecklingsplanen.

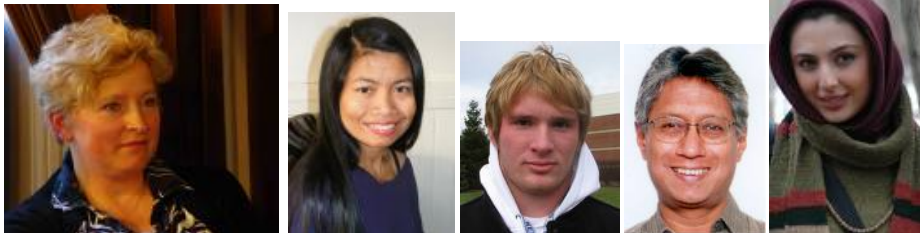


Deltagarna diskuterar aspekterna, där syftet är att medvetandegöra såväl likheter som olikheter i synsätt och därigenom möjliggöra en ökad insikt i och tolerans för alternativa synsätt och beteenden.

Bikupor och föreläsning varvas, i syfte att skapa optimal förutsättning för inläring och förankring samt möjlighet för deltagarna att komma till tals.

”VÅR VÄRDEGRUND”

Undergrupper, ”Bikupor”, diskuterar under handledning fram konkreta förslag på ett antal frågor, förslag som inför övriga grupper presenteras muntligt och med stöd av nyckelord på blädderblock eller i powerpoint.



Gruppförslagen sammanställs efter presentationerna till ett enda, gemensamt, synsätt, en *Aktuell värdegrund*, som kan överenskommas i gruppen. Den gemensamma bilden kan sparas, och förevisas andra personalgrupper och i andra sammanhang, såsom Ledning, medarbetare och nyanställda.

ALTERNATIVT TILLÄGG

Dagarna kan lämpligen i vissa verksamheter *kompletteras* med följande:

- Gruppdynamik
- Konfliktsyn
- Återkopplingsövning

PÅFÖLJANDE UTVECKLINGSDAGAR

Utvecklingsdagarna passar övriga delar av personalen.

- Samarbetsövningar
- Kommunikation
- Gruppdynamik
- Hur jag påverkar gruppen - hur gruppen påverkar mig
- Värderingar



I syfte att hålla liv i en förändring och/eller förstärkning föreslås en dag för uppföljning:

- Återkopplingsövning
- Öppenhet – slutenhet

PÅBYGGNAD MED INDIVIDUELL HANDEDNING/COACHING



MarknadsSkolan har ett Program för individuella samtal, personlig utveckling, som stöd för den utveckling som skall till för att ledarskapet skall fungera. Se vidare på denna länk: http://www.marknadsskolan.se/k_s01.php

TEORETISK UTGÅNGSPUNKT

Programmet bygger på en Gestaltterapeutisk grund kombinerad med decenniernas egen erfarenhet av mångkulturellt chefskap. Ledaren är tränad i och hanterar utvecklingen av såväl individ som grupp. En presentation av Ledaren med bild hittar du på denna länk: http://www.marknadsskolan.se/k_ledare.php