

Power2Influence Workshop

I dag, mere end nogen sinde, har personlig påvirkning stor betydning, når det gælder om at nå de mål, man ønsker at opnå i samarbejde med andre mennesker.

Før i tiden var der status

Før i tiden blev der udøvet magt, fordi lederen havde en vis status. I dag er de sociale relationer hele tiden i forandring såvel i arbejds- som privatliv.

En stor del af det individuelle menneskes fremgang er afhængig af færdigheder i personlig påvirkning. Personlig påvirkning er en vigtig kompetence.

I dag må man være dygtig i jobbet

Personlig påvirkning og styrke motiverer medarbejdere, støtter arbejdet i gruppen og virker også opad i organisationen. Tidligere blev man forfremmet på grund af alder, som løntillæg eller tidlig pension, men i dag må man være dygtig i jobbet.

Samspillet mellem kunder og kolleger dikteres ikke længere af givne regler og tradition. Der kræves helt nye egenskaber - engagement og egne anstrengelser og udvikling.

At vælge en passende påvirkningsstil

For at opnå høj personlig effektivitet kræves der dels, at man opnår en ønsket situation, dels at man kan behandle den godt ved at vælge en passende påvirkningsstil.

Vi stilles over for forskellige opgaver mange gange om dagen, hvad enten det er arbejdsopgaver eller relationer. Vi kan da vælge en passende stil for hver situation - at støtte, være bestemt, anvende logik, vise åbenhed osv.

Den store mængde af påvirkningssituationer og den lige så store mængde af adfærd viser, hvor vigtig en analyse og et valg af påvirkningsstil er for et positivt udfald. Det viser også, hvor vigtigt det er at være fleksibel ved valg af stil, og at man er klar over sine egne stærke og svage sider.

Power2Influence er et værktøj

Power2Influence Workshop introducerer et værktøj for personlig påvirkning og gennemslagskraft, og i workshoppen demonstreres, hvordan værktøjet anvendes i forskellige situationer.

Vi anvender alle påvirkningsstilerne, bevidst eller ubevidst, baseret på tidligere med- eller modgang.

At være bevidst om sine stile

Power2Influence Workshop hjælper dig til at blive bevidst om din personlige påvirkningsstrategi. Du får hjælp til at arbejde med dine stærke sider og forbedre dem. Du lærer også at identificere de stile, du ikke anvender eller anvender for sjældent.

Når du har fået klarhed over hvilke stile, der kan og bør bearbejdes, får du muligheden for at træne på forskellige måder.

Power2Influence Workshop

Power2Influence Workshop udvikler deltageres evne til at analysere situationer og giver dem muligheden for, at udnytte et langt større register af kundskaber og indsigt på en fleksibel måde. Først i mere kendte situationer, derefter i mere individuelle påvirkningssituationer. Deltagerne føres igennem forskellige faser, hvor analyse, planlægning og træning gennemføres fra morgen til aften. Denne indlæringsproces medfører, at deltagerne efter hjemkomst har lettere ved at opnå deres mål, samtidig med at den danner grundlaget for en fortsat personlig udvikling længe efter kursus afslutning

Forfasen

I denne fase skal deltageren tage stilling til 72 ledelsessituationer og angive, hvad han/hun normalt GØR i disse situationer. 4-5 tilsvarende skemaer skal uddeles til deltagerens normale jobmæssige "omgangskreds", der tilkendegiver, hvad de oplever, han/hun gør i disse situationer. Svarene opstilles i en "graf", og dermed har deltageren sit udgangspunkt - sin STILPROFIL - der klart udtrykker, hvorledes hans/hendes lederadfærd opleves. Det vil sige hvad han/hun gør og ikke gør i sin daglige ledelse.

Diagnosefasen

Hvordan skal jeg tolke min profil? Hvad fortæller den mig om mine stærke og svage sider? Hvad skal jeg koncentrere mig om på kurset? Hvilke ting skal jeg undersøge nærmere? Passer min profil eller skal den korrigeres på visse punkter? Der er lejlighed til at "stille diagnosen" via flere forskellige øvelser. Diagnosefasen afsluttes med en ny bedømmelse, der danner udgangspunkt for deltagerens indsats i næste fase, nemlig:

Eksperimentfasen

Her har den enkelte deltager mulighed for at tilrettelægge sin træning efter egne behov. I denne fase opfordres deltageren til at træne de områder, hvor profilen angiver, at træningsbehovet er størst, det vil sige de svageste områder. Eksperimentfasen afsluttes med en test, der kan afdække eventuelle lederskabsmæssige hæmninger - eller "hvad er det, der afholder mig fra at gøre det, jeg ved, jeg burde gøre"? Dette punkt danner overgang til den egentlige træning, der foregår i træningsfasen.

Træningsfasen

Deltagerne har i denne fase et øvelseskatalog med mere end 25 forskellige øvelser, deltagerne kan vælge imellem. Der kan vælges øvelser efter flere forskellige parametre, blandt andet stile og væremåder, og "strategisk situation". Det er et led i kursus, at deltageren selv arrangerer sine øvelser, det vil sige samler gruppen, skaffer træner og lokale m.v. Det lyder umiddelbart kaotisk, når det drejer sig om hold med mange deltagere, men i praksis fungerer det - og er samtidig god træning i initiativ og gennemslagskraft. Denne fase er hård, "fysisk" træning overvåget af én erfaren træner. Ved stort set alle øvelser anvendes herudover video-optagelser.

Feedback-fasen

Feedback-fasen indledes ved at den enkelte deltager mødes med en træner for at få trænergruppens feedback på sin indsats og på sin lederadfærd. Efter en afsluttende øvelse, slutter programmet med, at deltageren får feedback fra sine kursuskolleger. Denne feedback omfatter blandt andet stærke/svage sider observeret i løbet af kurset og også "Vil jeg acceptere dig som min leder"? - Hvad skal du ændre, hvis vi skulle have et godt og resultatrigt samarbejde?

Litteraturliste om Ledelse

- | | |
|--|--|
| Fyrsten, Firenze 1514
Niccolo Macchiavelli,
Borgen 1962, (Grundbog om magt -
enkel og grusom) | Organisationskultur og Ledelse
- et dynamisk perspektiv
Valmuen 1986 |
| The Art of Negotiating,
Cornerstone 1968
Svensk oversættelse, Beckmans 1970 | Ledelse på dansk
Niels Villemoes,
Forlaget Systime A/S 1986 |
| Management & Macchiavelli
Steen Hasselbach. København 1964 | General, Sjakbajs eller Skaber?
Lederstil og livsstil. Børsens Forlag
1987 |
| The Negotiation Game
Crowell 1970 | The Leadership Factor
Coller. England 1987 |
| Hvad er det vi leger?
Eric Berne. Gyldendal, København
1975 | Lederens Personlighed
Garuda Management Information 1989 |
| Power, Irvinton Publication 1975
David McClelland | Etik for Ledere
Godbok, Oslo 1987 |
| Organisationskulturer
Akademisk Forlag 1983 | Ledelsesdialog
Ichak Adizes, Børsens Forlag 1989 |
| Hvad gør de bedste bedre?
Thomas Peters, Schultz 1984 | Lederens vej fra viden til visdom
Finn Havaleschka, Garuda Forlag 1990 |
| Få "Ja" når du forhandler
Roger Fischer & William Ury. Borgen
1984 | Hvordan er det vi beslutter?
Lars Skov Henriksen, Social Kritik 10/90 |

Literaturliste specielt med henblik på kvindelige ledere

Køn, Ledelse og Organisation
Jurist og Økonomforbundets Forlag
1989

You just don't understand
Debra Tannen, Ballentine Books, New
York 1991

Offentlig Ledelse i Kvindeperspektiv
Red. Gitte Haslebo, Danmarks
Forvaltningshøjskole 1986

Feminine Leadership or How to
succeed in Business Without being one of
the Boys.
Mary Loden, Random House 1985

Køn og Ledelse
Anne Marie S. Carlsen og Lise Toft,
Forlaget Politiske Studier 1986

Håndbog for karrierekvinder
Sanne Udsen
Munksgaard, 2001
