

# LEDERUTVIKLINGSPROGRAM FOR ARKIV, BIBLIOTEK OG MUSEUM

ABMLUP3 - 2008/2009

## SØKNADSSKJEMA FOR DELTAKELSE PÅ LEDERUTVIKLINGSPROGRAM 2008/2009

Sendes ABM-utvikling  
Postboks 8145 Dep  
0033 Oslo

Navn:

Alder:

Stilling:

Utdanning:

Institusjon:

Adresse:

Telefon:

Telefaks:

E-post:

Hvor mange leder du?

Hva er dine viktigste lederoppgaver?

Hva er dine største utfordringer i lederjobben?

*Hvis jeg kommer med på kurset, er jeg kjent med at jeg er forpliktet til å gjennomføre alle fire samlingene.*

Sted:

Dato:

Underskrift:

## PRAKTISKE OPPLYSNINGER

### Programansvarlige:

Faglig ansvarlig for programmet er seniorrådgiver Vilbjørn Lyche Nordli, Direktoratet for forvaltning og IKT. Dessuten medvirker avdelingsdirektør Arve Sognebro, ABM-utvikling i programledelsen med et spesielt administrativt ansvar. Vi tenker oss også at en ekstern ressursperson blir engasjert til å holde et hovedinnlegg knyttet til ett av temaene på hver samling.

### Kostnader:

Deltakere må dekke reiseutgifter og et deltakergebyr på kr 16.000,-. Deltakeravgiften kan fordeles over to budsjettår. Deltakere fra Nord-Norge kan søke ABM-utvikling om tilskudd for dokumenterte reiseutgifter over kr 10.000,

### Søknadsfrist:

**1. juni 2008**

### Påmelding og deltakelse:

Begrenset deltakerantall. Vedlagte søknadsskjema returneres ABM-utvikling innen 1. juni 2008. Deltakerne vil få beskjed om opptak innen 16. juni. De som skal delta må forplikte seg til å følge hele programmet, dvs. alle 4 samlingene.

ABM-utvikling planlegger igjen et lederutviklingsprogram for ledere i arkiv, bibliotek og museum. Det blir to samlinger høsten 2008 og to samlinger våren 2009. Målet for programmet er å bidra til å utvikle ansvarsfulle, resultatlystne og forandringsdyktige ledere.

Programmet vil ta utgangspunkt i den enkelte leders situasjon og erfaringer

og vil ta sikte på å utvikle og styrke deltakernes lederutøvelse. Deltakerne skal få bedre kunnskaper om og forståelse for lederens rolle og oppgaver, få bedre innsikt i egen ledelse og få muligheter og hjelp til bedre utnyttelse av egne ressurser til nytte og glede for egen virksomhet. Den enkelte leder vil ha muligheter til å arbeide med en

handlingsplan for å bedre sitt eget lederskap.

Det viktigste utgangspunktet for programmet er den enkelte leders situasjon og utfordringer. I samlingene vil det bli vekslert mellom prosesslæring, læring gjennom teoretiske innlegg, ulike treningsopplegg, refleksjon over egen lederpraksis, ulike måleverktøy og drøft-

inger/dialoger i plenum og grupper. Hovedvekten vil bli lagt på arbeid i grupper, spesielt i basisgruppen som blir opprettet for optimal læring.

Vi ønsker også at programmet skal bidra til å bygge opp et nettverk mellom ledere i arkiv, bibliotek og museum slik at de får bedre muligheter for læring og samarbeid.

## OVERSIKT SAMLINGENE – TEMA, MÅL OG VIRKEMIDLER

Samling 1 23. - 26. september 2008

**Sted:** Rosendal Fjordhotel. Fellestransport fra Flesland.

**Tema:** God ledelse, utviklende læringsmiljø og positive relasjoner

**Mål:** Etablere et trygt og spennende læringsmiljø, skape forståelse for etiske dilemmaer og bevisstgjøre deltakerne på hva som særpreger god ledelse og produktiv kommunikasjon i en kunnskapsorganisasjon.

**Innhold:** Presentasjon av deltakerne – bli kjent med hverandre. Presentasjon av lederprogrammet, mål, innhold, roller, ansvar og arbeidsformer. Drøfting av forventninger til programmet og gjensidige forventninger/spileregler for samarbeid. Drøfte etiske dilemmaer og hvordan vi skal forholde oss til disse. Presentere og drøfte teorier om moderne ledelse. Etablere en felles forståelse for de utfordringer som finnes i lederrollen i en kunnskapsorganisasjon. Bevisstgjøre deltakerne på de aktuelle lederutfordringer de står i. Velge en oppgave de vil ha fokus på i tiden fram til neste samling.

Samling 2 18. - 21. november 2008

**Sted:** Quality Hotel Grand, Kongsberg. Fellestransport fra Oslo.

**Tema:** Jeg og min lederrolle, coaching og ledelse av team

**Mål:** Bevisstgjøre deltakerne på egen identitet, egne verdier og valg, styrker og talenter. Legge grunnlaget for en videre personlig utvikling. Skape innsikt i og forståelse for hvordan team bygges, ledes og fungerer, herunder tilbakemeldingens betydning.

**Innhold:** Ta opp tråden fra forrige gang ved å presentere status i fht hjemmeoppgaven. Bli kjent med de bærende prinsipper i dialog og coaching og gi øvelse i en coachende lederstil. Drøfte teamroller og forutsetninger for å skape effektive team – å bygge tillit, sette mål, delegerer, gi feedback og lede medarbeiderne til større selvledelse. Velge fokusområde/hjemmeoppgave for neste periode. Deltakerne vil gjennomføre en TMP-kartlegging (Team Management Profil). Denne vil bli nyttet inn i opplegget.

Samling 3 10. - 13. mars 2009

**Sted:** Bårdshaug Herregård, Orkanger. Fellestransport fra Værnes via Trondheim.

**Tema:** Trening på egen ledelse i vanskelige situasjoner.

**Mål:** Øke selvinnsikten og gi øvelse i å håndtere vanskelige ledersituasjoner samt forbedre egne praktiske ferdigheter og grep innen områdene selvhevdelse, motivasjon, konflikthåndtering og innen et selvvalgt tema.

**Innhold:** Ta opp tråden fra forrige gang ved å presentere status ifht hjemmeoppgaven. Den enkelte deltaker vil simulere utøvelse av egen ledelse i situasjoner der det blir fokusert på positiv selvhevdelse, motivasjon og engasjement og håndtering av konflikter. Dessuten vil den enkelte få muligheter til veiledning av egne lederutfordringer. Innsikt i fagfeltet sosiale stiler som vil bidra til økt selvinnsikt og bedre kommunikasjon og samhandling på arbeidsplassen. Kunnskaper om ulike påvirkningsstiler for å bevisstgjøre på egen ledelse bidra til situasjonsavhengig bruk av lederens virkemidler. Fokuserer på kommunikasjonsutfordringer i organisasjoner. Velge fokusområde/hjemmeoppgave for neste mellomperiode.

Samling 4 26.-29. mai 2009

**Sted:** Sola Strand Hotel

**Tema:** Lederen som endringstilrettelegger og -pådriver.

**Mål:** Skape innsikt i endringsprosesser, vise lederne som endringspådriver. Gi innsikt i kreativitets- og scenarietenking. Sikre at programmet gir videre effekt ved å fokusere på nettverk og veien videre.

**Innhold:** Oppsummere status i hjemmesituasjon/hjemmeoppgave. Presentere teori om endringsledelse og suksesskriterier for vellykkede endringsprosesser, fra "den brennende plattform" til den ønskede framtid – trinnene imellom, involvering, informasjon og kommunikasjon, hvordan håndtere motstand og hvordan bygge en ønsket kultur. Øve på kreative prosesser med fasene idegenerering og idevurdering. Presentere scenarie-teknikker og praktisere disse. Evaluere programmet og legge føringer for nettverksarbeid og veien videre. Avlegge eksamen. Utdelle diplomer. Drøfte "hva nå?" og veien videre i egen utvikling og forbedring av eget lederskap

## GENERELL ARBEIDSFORM

For hele tiden å ha maksimal konsentrasjon og oppmerksomhet varierer vi metodene for innlæring og bearbeiding av stoff.

I starten legges det stor vekt på å lære hverandre å kjenne, skape tillit og trygghet og slik legge grunnen for et godt læringsmiljø. Samlingene startes med et tilbakeblikk hva som har hendt siden sist og en strukturert tilbakemelding av status av hjemmeoppgavene i basisgrupper. Likeledes avsluttes samlingen med fokus på hvilke oppgaver som skal ha fokus i neste periode. Dette gjøres for å trekke hjemmesituasjonen inn i læringsprosessen og forankre læringen i egen virksomhet.

Hver dag på samlingene starter med en felles morgenstund med konkrete individuelle refleksjonsspørsmål fra gårtdagens tema. Siden veksler vi mellom teoretiske innføringer, gruppediskusjoner og øvelser slik at stoffet som presenteres blir bearbeidet og tilegnet på en dypere måte. Vi legger opp til praktiske øvelser, simuleringer og case-arbeid, bruk av video, måleverktøy og kreative øvelser. Seriositet og humor går hånd i hånd.

I tillegg til basisgruppene som løper gjennom hele programmet, får deltakerne arbeide i skiftende store og små grupper. Dette forsterker relasjonene og skaper dynamikk i læringen.

For å skape best mulig læring og involvering tar vi utgangspunkt i deltakernes egne erfaringer, problemstillinger og case. Deltakerne inviteres også til å være aktive medskapere i programmet. Vi fokuserer bl.a. på at alle bidrar med en liten suksesshistorie fra egen praksis.

Pedagogisk bygger vi på en kombinasjon av prosesslæring, formidling av ekspert-

kunnskap, refleksjon og læring gjennom praktisk erfaring i hverdagen. Prosesslæringen har som mål å øke deltakernes selvinnsikt, bevissthet om egne og andres kommunikasjonsstiler og gi innsikt i gruppeprosesser.

Hver samling blir evaluert i forhold til spesifikke og konkrete målsettinger som er formulert for programmet for samlingen.

Mellom hver samling arbeides det med en hjemmeoppgave som er relevant og viktig for ens ledersituasjon akkurat da. Denne oppgaven kan med fordel drøftes og velges ut i samarbeid med nærmeste overordnede. Deltakerne må beregne å bruke 1-2 dager til individuelt arbeid i mellomperiodene.

Etter hver samling lages det en kort oppsummering av de viktigste refleksjonene og lærepunktene fra samlingen. Denne sendes på mail til konsulenten.

ABM-utvikling vil etablere en felles mail-liste for deltakerne som vil fungere som et treffsted eller kommunikasjonsforum der de selv kan formidle stoff og kommentarer, bilder fra samlingene, teoristoff, aktuelle henvisninger etc. etc. Dette forsterker relasjonene og kan bidra til at nettverket videreutvikles. Deltakerne får tilbud om individuell tilbakemelding etter at programmet er sluttført.