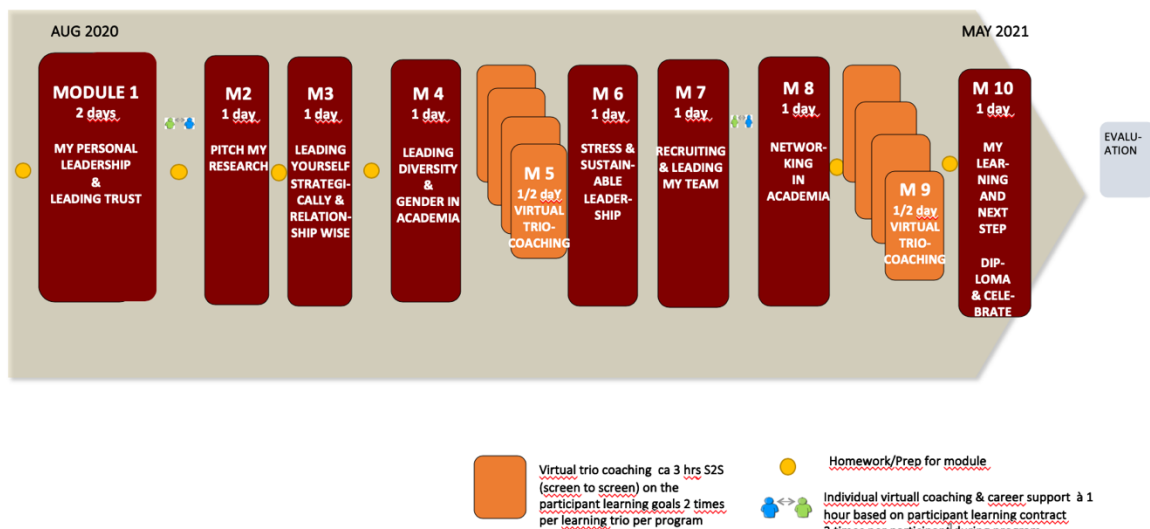


iCOPE Ledelseprogram 2020-21

Programinnehåll

10 moduler & 2 virtuella coachningar spridda över ca 1 år

Program Design iCOPE Leadership Program 2020-2021



Modul 1—2 dagar ”Mitt personliga ledarskap & Leda tillit”

Förberedelse: Programbeskrivning, inbjudan samt egenreflektion kring mina utvecklingsmål & TED-talk om lärande och/el sårbarhet samt läsa boken Steps towards trust (Billing 2016)

Innehåll: *Presentation av & mål & roller i programmet - Uppdragsgivare samt konsult * Skapa ett gott lärmiljö & lära känna för att kunna använda varandra som stöd och sparring * Introduktion av deltagarna* Hur vi arbetar med lärande och utveckling – Process och milstolpar samt logbok* Individuell reflektion & Triocoaching på ”Mina lärmål i programmet” * Lyssna och inte ta över problemet som lärfokus * Coachningens tio budord * Kärnkvaranten (Ofman 2013) och arbete med mina talanger *Appreciative Inquiry – Uppskattande kommunikativa tekniker i ledarskapet * Vad menar forskningen att tillit ger för effekter på resultat och arbetsmiljö och arbetsglädje? * Hur bygger jag tillit och med vem? * Sätta 360°-feedbackuppgift till Modul 3 *Utcheckning på hemtag och nästa steg

Modul 2 —1 dag ”Pitcha min forskning”

Förberedelse: Förbereda en pitch på forskningen, läsa en artikel om att pitcha i akademien

Innehåll: *Incheckning: Uppföljning sedan sist och behov idag * Praktiskt arbete med pitchning - Pitch 1 X 10 deltagare *Feedback – bekräftande och utvecklande *Föreläsning om ingredienser i god pitchning samt best practise *Egen förberedelse och ringside support *Re-pitch X 10 deltagare *Ny feedback på utveckling och nästa steg *Utcheckning & hemtag samt nästa steg

Modul 3—1 dag ”Leda sig själv strategiskt och relationellt”

Förberedelse: Ifyllt lärkontrakt med sig, genomförda 360°-samtal + anteckningar från dessa med sig,

Innehåll: *Incheckning: Uppföljning sedan sist och behov idag *Upplevelsebaserad övning kopplad till feedback *360°-feedback-redovisningar i heta stolen *Vad har jag lärt mig och tar med från mina feedbacksamtal? Styrkor och utvecklingsområden *Lägga till ngt i lärkontraktet? *Gästresurs kring forskningsstrategier DK/SWE eller Forskarledare kring sina visioner, mål och strategier samt dyrköpta erfarenheter

Modul 4—1 dag ”Leda mångfald & genus i akademien”

Förberedelse: Läst ca 3-5 artiklar om genus/mångfald i akademien & sett en film om härskartekniker + biastest

Innehåll: *Incheckning: Uppföljning sedan sist och behov idag * Mångfald och intersektionalitet *Maktutövning, privilegier & härskartekniker *Träna motstrategier och bekräftartekniker *Forskning på genus i akademien & samhället och framgångsrika strategier för kvinnor * Dela upp i lärgrupper/lärrior inför Virtuellt triocoaching * *Utcheckning & hemtag samt nästa steg

Modul 5—0,5 dag (3 tim) ”Virtuell triocoaching”

Förberedelse: Förbereda dilemma kopplat till mina lärmål/mitt lärkontrakt som jag vill ha coachning på

Innehåll: *Incheckning: Uppföljning sedan sist och behov idag. Incheckning teams/zoom gnm användning av dess distansmötesverktyg, tex whiteboard/poll osv *Triocoaching startar. Testa GROW eller AI (Appreciative Inquiry) *Alla arbetar i tre roller, fokuspersion, coach och observatör/feedbackare. *Handledare avslutar varje runda med feedback samt ev modell utifrån coachtema *Kort miniföreläsning om att leda och arbeta på distans *Utcheckning mha ett virtuellt verktyg – hemtag och nästa steg

Modul 6— 1 dag ”Hållbart ledarskap i akademien”

Förberedelse: Läs boken: Leadership at the university (Sewerin & Jönnergård 2015)

Innehåll: *Incheckning: Uppföljning sedan sist och behov idag *Knyta an till bokläsning och modellen Akademiens fyra ledningsrum * Mina strategier i akademiens ledningsrum *Leda sig själv hållbart och med goda prioriteringar och coping/stresshantering *Utcheckning & hemtag samt nästa steg

Modul 7— 1 dag ”Rekrytera och leda team”

Förberedelse: Läs ca 3 artiklar om att rekrytera och bygga team

Innehåll: *Incheckning: Uppföljning sedan sist och behov idag *Utmaningarna med högpresterande team
*Feedback på mitt ledarskap, min kommunikationsstil och mitt ansvarstagande *Hur en skapar en gemensam kultur i gruppen – ett ”vi” snarare än ett jag gnm gruppens normer och spelregler *Psykologisk säkerhet och att leda assymetrier (Edmondson 2003) *Gäst: Forskningsgruppsledare kring hur hen byggt och leder sin forskargrupp *Utcheckning & hemtag samt nästa steg

Modul 8 —1 dag ”Nätverka i akademien”

Förberedelse: Läs artikel om nätverksstrategier. Reflektera över egna lärdomar kring nätverkande.

Innehåll: *Incheckning: Uppföljning sedan sist och behov idag *Teori kring olika typer av nätverkande *Mina styrkor och utmaningar som nätverkare *Best practice på nätverkande inom akademien *Triocoaching på min utmaning som nätverkare * Utcheckning & hemtag samt nästa steg

Modul 9—0,5 dag (3 tim) ”Virtuell triocoaching”

Se modul 4 ovan

Modul 10—1 dag ”Mitt lärande & nästa steg. Diplom”

Förberedelse: Förberedelse examinationsuppgift kopplat till lärkontrakt och min utveckling under detta år.

Innehåll: *Incheckning: Uppföljning sedan sist och behov idag * Examination kopplat till egna lärandet och utvecklingen *Heta stolen på nästa steg i mitt ledarskap *Vår grupp och hur kan vi hålla nätverket vid liv? *Love bombing * Goda avslut – Best practice *Avtackning, firande och diplom * Info utvärdering och SLUT

Närvaro

Deltagarna förväntas delta i programmötena. Vi använder upplevelsebaserad pedagogik som är svår att tillgodogöra sig om en inte är närvarande, delar kunskap och strategier och blir ett viktigt nätverk för varandra. Det är en satsning att committa sig till, en investering som kräver fokus och närvaro. En deltagare får max frånvara från ett möte och i så fall göra en ersättningsuppgift för att kunna på ett diplom vid kursavslut.

Bakgrund, programförklaring, teman samt metodik

Bakgrund

I forbindelse med bevillingen af midler fra Interreg ÖKS til ICOPE-projektet iCOPE afholdes et lederskabskursus for forskere. Der forventes at deltage 10 forskere på kurset, fortrinsvis kvinder på post doc niveau. Kursen skall bedrivas med en kombination av hela utbildningsdagar, individuell vägledning/mentoring och kortare uppföljningstillfällen. Kursen ska avslutas med utvärdering förslag till vidare steg.

Programförklaring

Att unga disputerade forskare är en utsatt grupp visar forskningen (Johansson 2014). Under doktorandtiden har det funnits en hållande struktur i form av doktorandkurser, regelbunden handledning, och en förhållandevis stor ekonomisk trygghet. Post-doc-världen däremot är en mera osäker och otrygg tillvaro. Den kräver forskare som är målinriktade, strategiska och som kan navigera i den högkompetitiva miljö med osäker finansiering som akademien utgör. Förmågan att motivera sig själv, sälja in sin forskning och sig själv till möjliga samarbetspartners och finansiärer blir avgörande för framgång. Det personliga och relationella ledarskapet, dvs förmågan att leda sig själv och skapa tillitsfulla relationer med kollegor, professorer och studenter, samt bygga och leda sin forskargrupp, kräver både god självinsikt och självförtroende samt en verktygslåda med kommunikativa och relationella ledarverktyg. Kliniska forskare har ofta en ännu mera stressande situation än prekliniker som har universitetet som sin enda arbetagivare, medan läkarna har två. Väger vi dessutom in att en stor del av klinikerna i denna grupp är kvinnor så är ofta pressen på dessa än hårdare då kvinnor både möter fler hinder (Valian 1999) samt ofta förväntas ta större ansvar för hushållsarbetet och barnen (SOU 2005) jämfört med män, vilket gör dem extra utsatta. Det finns behov av karriärcoaching samt stöd och möjligheter att reflektera och öva i en trygg miljö tillsammans med likar som en kan bygga nätverk för framtiden med.

Huvudsakliga programteman

Utifrån ovanstående föreslår vi nedanstående programteman.

Personliga ledarskapet

Att få en möjlighet att reflektera kring sig själv, sina styrkor och utmaningar. Få feedback och input på sig själv genom övningar och situationer som tar en utanför komfortzonen och knyter an till ens egen verklighet. Att få individuell handledning och återkommande

coachning av både programledning och deltagarkollegor på den egna ledarutvecklingen. Att testa ledarverktyg i en trygg miljö som ger självinsikt, ökat självförtroende och självförtroende.

Akademiskt ledarskap & Teamledarskap

Att få insikt i vad det innebär att leda i akademien både i Danmark och Sverige, bli bekant med akademins olika ledningsgrupper (Sewerin 2015) och hur en strategiskt ska välja att lägga sin energi i dessa för att få mest hävstång kopplat till sina mål. I samband med detta adresseras även hållbart ledarskap i akademien, dvs stresshantering och återhämtning. Även fokus på hur en kan rekrytera forskare, bygga sin grupp och på bästa sätt leda en forskargrupp, inte sällan med talanger från olika delar av världen, vilket kräver kunskap och förståelse för gruppernas utveckling och metoder för att skapa psykologisk säkerhet (Edmondson 2003)

Tillitsbaserat ledarskap

Danmarks kommuner och regioner startade för flera år sedan (Tidningen Chef 2015) ett arbete med tillitsbaserat ledarskap och i Sverige tillsatte regeringen 2016 den sk tillitsdelegationen som arbetar med att få regionerna (tex Region Skåne) och statsförvaltningen (där universiteten också ingår) att gå från kontroll och new public management till att leda genom förtroende (Bringselius SOU 2018). I programmet får deltagarna möjlighet att lära mera om vad detta relationella ledarskap kräver för verktyg och färdigheter i praktiken.

Kommunikativa ledarskapet

Att kunna kommunicera klart och tydligt, sälja in sitt budskap och att pitcha forskning på konferenser, för finansiärer och i seminarier, och att kunna skapa relationer och nätverka tränas i programmet. Likaså att kunna ta svåra samtal, ge feedback och att hantera härskartekniker i olika möten där forskningsstrategiska och relationella frågor avgörs är en viktig assertiv färdighet som vi övar på hands-on. Målgruppen behöver också kunna coacha sina forskare så att de finner sina egna lösningar och på sikt blir självständiga och kan bygga egna starka forskarmiljöer (Sewerin & Jonnergård, 2015).

Normkritiskt ledarskap – Leda mångfald

Att förstå makt, normer och att kunna leda mångfald blir allt viktigare i en global värld där talanger inte längre rekryteras lokalt. Att få fram de bästa idéerna kräver meritokrati och en dynamisk miljö präglad av öppenhet. Det är även viktigt att kunna se egna kognitiva bias (Kahneman 2011) och förstå hur andras bias påverkar en. Programmet lär ut basal kunskap om hur makt fungerar, och adresserar stereotypifiering/bias samt ger genuskunskap från evidensbaserade studier i akademien i syfte att peka på framgångsrika strategier för både kvinnor och män i akademien. Dessutom är det ett FN:s hållbarhetsmål (no 5 samt 10) att jämna ut ojämlikhet och diskriminering och arbeta för jämställdhet utifrån Agenda 2030.

Styrkebaserat ledarskap

Att vara tränad i akademien innebär inte sällan ett anaytiskt och kritiskt förhållningssätt som hjälper forskare framåt i kunskapsutvecklingen. Däremot är det inte alltid det mest lämpliga sättet att närma sig människor som ledare. Med fokus på uppskattande (Appreciative Inquiry 1987) tekniker och styrkebaserat ledarskap får deltagarna i programmet möjlighet att lära ett

alternativt och mera uppskattande och möjlighetsorienterat förhållningssätt både för att få syn på sina egna forskar- och ledartalanger och att kunna hjälpa andra att upptäcka sina.

Karriärplanering

Programmet ämnar stötta ett mera strategiskt förhållningssätt både personligt och kopplat till forskning och nutida/framtida grupp. Då krävs målsättning och medvetna vägval. Under programförloppet får deltagarna sätta mål för den egna utvecklingen i så kallade lärkontrakt, och ges coaching och handledning på detta under programmets gång.

Programmets metodik

Upplevelsebaserad pedagogik med utgångspunkt i verkligheten

Vi arbetar med deltagarnas verklighet för att de ska känna att programmet ger pay-back direkt. Vi gör det ofta med upplevelsebaserade övningar och hands-on coaching så att deltagarna får prova och träna, inte bara prata om. Till det lägger vi alltid teori och vi ser till att dessa har sitt ursprung i forskning eller beprövad erfarenhet.

Trygg lärmiljö

Vi ser programmet som en lägereld dit deltagarna kommer och lägger av rustningen, visar sin sårbarhet och sina styrkor, samt tankar ny energi, får stöd, utmaningar och nya kunskaper och lärdomar med sig. Allt för att öka mod och uthållighet och för att kunna ta nya medvetna och strategiska beslut och steg framåt.

Lärkontrakt, individuell coaching, triocoaching och lärgrupper

Deltagarna jobbar med lärmål i lärkontrakt som följs upp under hela programmet. Detta i syfte att deltagaren ska gå ifrån modulen med konkreta lösningsförslag och handlingar kopplat till egna utmaningarna i akademien. Det sker i individuell coaching, i triocoaching under fysiska och virtuella moduler. Triocoachingen sker i lärgrupper för utökad fördjupning.

Virtuella träffar

Vi möts virtuellt på två moduler under programmets gång. Detta för att träna på distansledarskap/möten men också för att spara på koldioxidutsläpp (mål 13 av FN:s hållbarhetsmål) och minimera tidsåtgång för resor för deltagarna. Coaching på lärmål och deltagardilemman står på agendan.

Gästresurser och goda ledarförebilder gästspelare

Vi tar under programmet in gästresurser och goda ledarföredömen från svensk och dansk akademi för att ge deltagarna goda förebilder och vass kompetens.

Förberedelser inför varje modul

Deltagarna förväntas lägga ca 1-max 3 timmar på förberedelser/efterarbete mellan modulerna. Vi vet att det håller lärandet levande och att det gör dem mera fokuserade på modulerna.



Programledarskap

Programmet leds av legitimerad psykolog Katarina Billing. Hon har arbetat med ledarskapsutveckling i över 20 år. Har lett program för erfarna chefer, mentorprogram, företagsinterna ledarutvecklingsprogram, utvecklat ledningsgrupper samt arbetsteam och coachat chefer. Sedan 15 år tillbaka i akademien men även i det privata näringslivet och i övrig offentlig förvaltning. Har arbetat i danska företag som Danske Bank och COWI mfl. och i svenska som IKEA och Volvo Cars mfl. Men också i Malmö och Göteborgs Stad samt Region Skåne och Region Halland. Inom universitetsvärlden sedan 2006 exempelvis på Samhällsvetenskapliga fakulteter, Naturvetenskapliga fakulteter men allra mest på Medicinska Fakulteten på Lunds Universitet. Katarina har bott och arbetat utomlands, bla i Kina under några år där hon arbetade med ledarutveckling.

Katarina har varit redaktör för flera böcker och har också själv skrivit två: *Steg mot tillit* (2016) samt *Du spelar roll. Om rollens betydelse i ledarskapet*. (2018).

Under programmet kommer ytterligare en extern konsult medverka vid modul 2, samt minst två ledare från akademien (både svenska och danska) under två andra moduler.

Katarina genomför programmet på skandinaviska alternativt engelska och allt material är på engelska.