

COACH2LEAD™

Utvecklar Coachande Ledare på riktigt !
Inom näringsliv - offentlig förvaltning - idrott

COACH2LEAD - Laganda, Lust och Lönsamhet!

Ledarskapsutveckling för dig som vill utveckla ett **Coachande Ledarskap** för att **motivera och stärka individer, skapa högpresterande team** och en **coachingkultur!**
Helt enkelt för att **det lönar sig!** Med **lägre sjukfrånvaro och personalomsättning** och **ökad produktivitet** minskar kostnaderna. Och med **ökad kvalitet, leveranssäkerhet** och ett **coachande sälj, ökar intäkterna** (Lindvall, 2005).

Enligt den senaste forskningen är det Coachande Ledarskapet en förutsättning för att känslan av autonomi, kompetens och tillhörighet skall förstärkas. Honnörsorden delaktighet och medskapande lägger grunden för att utveckla ett medarbetarskap eller självledarskap, med en gemensam strävan mot syfte och mål. Vilket innebär att individens möjlighet att växa, ta ägarskap och verkligen vilja bidra med sitt bästa i teamen och till verksamheten ökar. Och för att teamen skall fungera väl, samarbeta och prestera sitt bästa. Teamen får även fördjupat stöd genom att ledarna tränas i teamcoaching. Med grund i den evidensbaserade modellen Team EI, för att skapa goda relationer, samsyn och utveckling. Syftet är även att ge deltagarna metoder och verktyg för att kunna skapa en coachingkultur - där laganda, lust och lönsamhet är en självklarhet!

(Lindvall, Palmer & Fillery-Travis, 2022).

Programmet är inte ett 'hitte-på-program' med lösa påståenden om att det är baserat på forskning!
Vid förmedlar gärna mängder av evidens för innehåll, design och resultat uppnådda med Coach2Lead.



Web: coach2lead.se
Mail: po@coach2lead.se
Mobil: 070 717 4980

Syftet med COACH2LEAD™ är att ge dig verktyg att komma åt individers och teams hela potential.

COACH2LEAD™

Tydligt syfte och mål leder till resultat!

Mål - Deltagarna skall efter genomgången kurs:

Ha en ökad medvetenhet om hur du som individ genom **ditt sätt att kommunicera och bete dig påverkar dig själv och andra.**

Behärska **coachingens frågemetodik** och hur den kan omsättas i ett **coachande ledarskap som både stödjer och utmanar.**

Kunna **coacha olika personligheter att utvecklas och nå sin potential.**

Kunna **coacha team** med syfte **att fungera och prestera mer än väl.**

Genom ett coachande ledarskap kunna skapa **delaktighet, autonomi, tillhörighet, förståelse, stimulera till ökat engagemang och motivation, kompetens, ansvarstagande, bidra till att skapa psykologisk trygghet och stärka självförtroendet hos individ och grupp/team.**

Genom ett coachande ledarskap kunna **utveckla en organisationskultur som stärker tillit, öppenhet, lärande och medarbetarskap genom:**

Individuell coaching	Team coaching	Coachande förhållnings-sätt i ledarskapet
Personligt och professionellt	Personligt relaterat till attityd och beteenden i teamet och professionellt, strategiskt och operationellt	Strategiskt, operationellt och inriktat mot att tillsammans lösa problem, sätta mål och ta beslut

(Lindvall, Palmer & Fillery-Travis, 2022)

Att tänka på inför ledarskapsträningen för att nå bästa möjliga resultat:

- Den valda **ledarskapsutvecklingen stämmer med organisationens syfte / vision** och den **kultur** man vill utveckla.
- **Ledningen ger sitt fulla stöd** genom att följa upp deltagarnas utveckling (förberedande möte kan vara av värde).

Inför och efter programmet (utifrån överenskommelse) **genomförs:**

- **360-graders ledarskapsenkät** med coachingsamtal
- Medarbetarundersökningen **Kultur & Tankestilsanalys**
- **Analys av nyckeltal och förändrade arbetssätt** (rutiner, policys)
- **'Gå och se' coaching** vid ett eller två tillfällen (under eller efter programmet)



COACH2LEAD - Laganda, Lust och Lönsamhet!

Programmet är **evidensbaserat till innehåll och design**, samt är även **vetenskapligt utvärderat med mycket goda resultat!**

Resultaten nås genom att **de 6 - 10 träningsmodulerna sprids över 4 till 12 månader. Mellan workshop tillfällen** läser deltagarna lite teori ur metodpärmen, men **tränar framför allt på nya beteenden.**

Beteenden som sedan **följs upp och förfinas genom återkoppling och fördjupad träning** under träningsmodulerna.

Övningarna övergår snabbt i att **deltagarna coachar varandra, individuellt och som grupp eller team,** och **'träningsledaren' coachar och handleder deltagarna i och efter övningarna.** Vilket innebär att programmet samtidigt tar hänsyn till dina individuella utvecklingsbehov.

Träningsmodulerna består även av **kunskapsdelning, dialog och reflektioner** över det som lästs inför modulen och **erfarenhetsutbyte.**

(Forskning som visar på evidens för designen har framförts av flera framstående forskare, bl.a: Day, 2011; Grant, 2007; Hawkins & Smith, 2006; Joyce & Showers, 2002, 2011; Lacerenza et al., 2017; Passmore & McGoldrick, 2009).



COACH2LEAD™ - för ledare som är intresserade på riktigt av att bli utmanade i sin ledarroll och utveckla ett Coachande Ledarskap.

Ett evidensbaserat innehåll = kvalitet !

Basprogrammet består av 6 heldagsmoduler (vanligen kl: 9.00 - 17.00). Online version på 12 x 3 timmar erbjuds också, samt hybridvarianter .

Modul 1 Introduktion och utforskning	Modul 2 Ledarskap och motivationsteori i praktiken	Modul 3 Coachande ledarskap - fördjupning	Modul 4 Din ledarfilosofi	Modul 5 Coaching i tillämpning	Modul 6 Kultur, kommunikation, uppföljning och utvärdering
Ämnen som presenteras, diskuteras & reflekteras över:	<i>Obs, ämnen kan bytas ut och anpassas efter kund-organisationens önskemål!</i>				
Mål och syfte Ditt ledarskap - självkännedom Chef - Ledare - Coach Framtidens ledarskap Ledarskapsutveckling Ledarens påverkan Coachande ledarskap (SDT) del 1	Ledarskapsteorier Vad kan vi lära av teorierna Teamcoaching (dynamik och samarbete) del 1 Organisationskultur PRAISE-modellen Attityder Mål och motivation - Vision/Syfte och strategier Coachande Ledarskap del 2	Fördelar med och brister i ledarskapsteorierna Fallstudie - Scania Ledarskapets konsekvenser + / - Ledarskapets utmaningar Frågemetodik fördjupning Inlärningspsykologi - SBK Teamcoaching (Team EI inkl. roller och bra rutiner) del 2 Coachande ledarskap del 3	Ledarskap och ledarbeteenden Organisationskultur, mekanismer Värderingar - beteenden - önskat klimat och kultur för att stärka självförtroende, bemötande, attityd, motivation, initiativkraft och beslutsamhet Mål och ledarfilosofi Coachande ledarskap del 4 Möteseffektivitet	Lärlogg återkoppling Coachande Ledarskap del 5 Självförtroende, självkänsla, självkontroll (fördjupning) Modell för avancerad coaching Feedback, ge och ta emot Svåra samtal individanpassning Förhandling + Konflikthantering, korta presentationer av deltagare Klimat & Förbättringsbarometer	Coachingkultur Feedback fördjupning Ständiga förbättringar Kommunikation & hur vi förstår Kollektiv intelligens Framgångsrika verksamheter Kulturanalys Beslutsfattande med delaktighet vid förändringsledning Utvecklingssamtal som coach
Övningar:	Övningar:	Övningar:	Övningar:	Övningar:	Övningar:
Ledarskapets kärna Öppna och slutna frågor Dina styrkor och utvecklingsmöjligheter	Aktivt lyssnande KISS-frågor Self Determination Theory (SDT)	Coaching-återkoppling och utvärdering - RE Coaching - GROW (inriktning; val 1 utifrån tidigare ämnen eller modeller / lösa aktuellt problem) Teamcoaching (val 1 från Team EI eller operationellt)	Individuell coaching (inriktning; val 2 utifrån tidigare ämnen eller modeller / lösa aktuellt problem) Teamcoaching (val 2 utifrån Team EI eller operationellt) <i>Olika val inför övningarna för att skapa variation mellan tillfällena</i>	Individuell coaching (inriktning; val 3 utifrån tidigare ämnen eller modeller / lösa aktuellt problem) Teamcoaching (val 3 utifrån Team EI eller operationellt) <i>Olika val inför övningarna för att skapa variation mellan tillfällena</i>	Individuell coaching (inriktning; val 4 utifrån tidigare ämnen eller modeller / lösa aktuellt problem) Teamcoaching (val 4 utifrån Team EI eller operationellt) <i>Olika val inför övningarna för att skapa variation mellan tillfällena</i>
Att träna på till nästa modul:	Att träna på till nästa modul:	Att träna på till nästa modul:	Att träna på till nästa modul:	Att göra till nästa modul:	Att göra och fortsätta med...
Ställa öppna frågor...	Aktivt lyssnande KISS-frågor	Aktivt lyssnande KISS-frågor GROW / REGROW-modellerna (från nuläge, möjligheter och mål till handling)	Reflektioner lärlogg Förbered kort presentation Aktivt lyssnande KISS-frågor GROW / REGROW-modellerna	Förbered kort presentation av din syn på beslutsfattande och hur du coachar fram beslut i teamet. Coacha individer, team och i verksamheten till vardags, med intränade metoder och modeller	Examinations - lärlogg Coacha individer, team och i verksamheten till vardags

Ledarskapstränare, Master Coach
och forskaren bakom:

A COACHING CULTURE MATTERS MOST COACH2LEAD™

Mer info om: KULTUR & TANKESTILSANALYS®



tt maila!

Po Lindvall

Ledarskapstränare,
Master Coach och
forskare

☆☆☆☆☆ (0)

Tjänster

Erfarenhet

Språk

Dokument

Po Lindvall är ledarskapstränare till en mängd ledare inom näringsliv, offentlig förvaltning och idrotten – som lett till utveckling på riktigt som uppmäts i form av förbättrade ledarbeteenden, mer motiverade medarbetare, effektivare organisation och ökad produktivitet.

Doktorand i ledarskap och ledarskapsutveckling på UWTSD (University of Wales: Trinity St David), en av de ledande forskarna i världen inom området Coachande Ledarskap.

Idrottspsykolog och mental coach till flera landslag, världsmästare och elitidrottare sedan 1994.

Författare till artiklarna: "Creating a coaching culture", 2014, i International Journal of Mentoring & Coaching och "Boss v/s Coach: From conventional to post-conventional leadership", 2022, publicerad i International Journal of Coaching Psychology.

Och författare till böckerna: "Coachologi; laganda, lust och lönsamhet" (2005), "VM-Resan: Vägen är målet" (2018), tillsammans med den flerfaldiga världsmästaren Jörgen Kruth.



Web: coach2lead.se
Mail: po@coach2lead.se
Mobil: 070 717 4980

Referenser säger inte allt, men en hel del...

"Av egen erfarenhet vet jag, genom att ha tagit del av **din utbildning i Coachande Ledarskap har en enormt positiv påverkan på ledarskapet.**

Det var en av få utbildningar som verkligen gjorde skillnad och förstärkte min tro på coachning och ett ledarskap med människan i centrum." **Mats Selling**,
<https://www.linkedin.com/in/mats-selling/>

"Ledarskapsutveckling som gör verklig skillnad!

Du får träning i hur du kan utveckla ditt ledarskap på ett sätt som ger **resultat i form av ökad motivation och ansvarstagande i organisationen och som kan mätas genom ökad produktivitet och frisknärvaro!"**

Ivan Sundström, styrelseordförande,
Sundström Safety AB

"Coach2Lead är den bästa utbildning jag gått!"

Conny Henriksson, VD Oilmek

"Utbildningen i Coachande ledarskap, genom programmet **Coach2Lead**, gav oss nya metoder och en positiv påverkan i ledarskapet.

Mycket inspirerande och en utbildning som verkligen gjorde skillnad"

Mats Ericson, dåvarande säljchef
på Hermibil i Växjö

"Po observerade, lyssnade och ställde frågor... vi lärde oss saker som jag fortfarande har nytta av. Privat och i jobbet."

Anders Jonell, landslagsåkare 1993-1998,
numera ägare och konsult i Autopista.

Po Lindvall,
Performance Coach för Freestylelandslaget
Från 94-98 och under OS 1998.

Uppdraget finansierades av SOK.

Po har även varit mental coach till flera världsmästare, olympier, hockeyproffs, Lydnadslandslaget, MMA och Boxningslandslagen m.fl.

"Coach2Lead Idrott är det utmärkta exemplet på ett utbildningsprogram som förmår att omvandla teoretisk kunskap till praktiska verktyg.

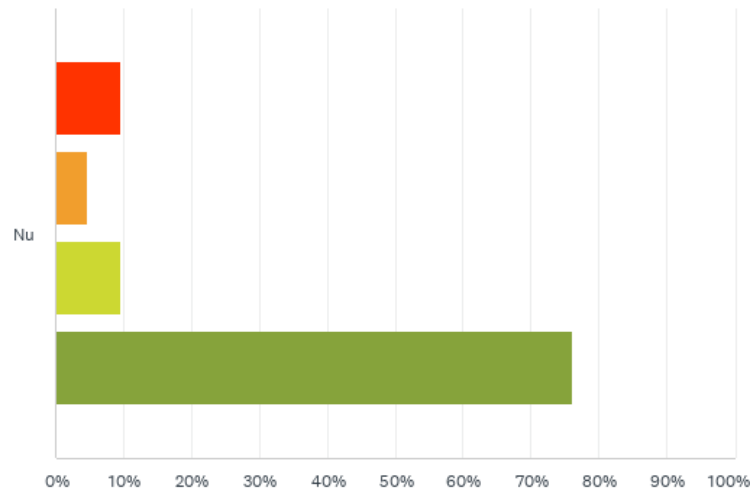
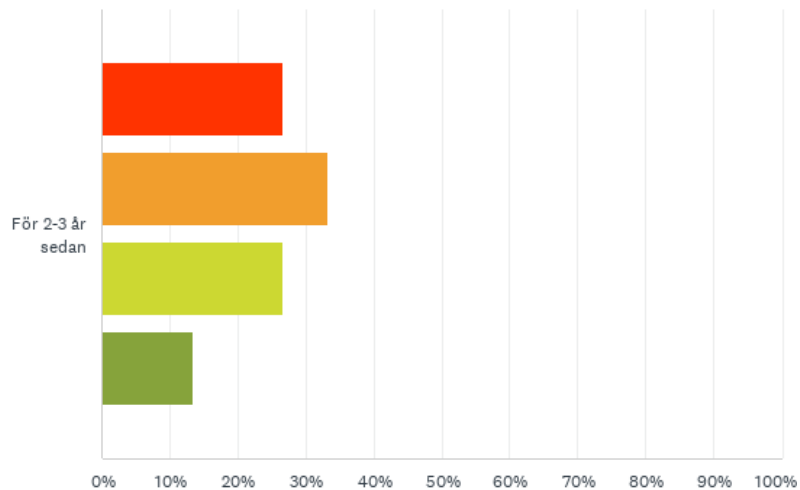
Coach2Lead med Po Lindvall är enskilt den utbildning som betytt mest för mig som coach och person.

Motivationsnivån i grupperna jag arbetar i idag är starkare än före utbildningen. Klimatet är bättre och mer uppgiftsorienterad".

Per Edelholm, Head Coach Täby Sim.

Webb: coach2lead.se
Mail: po@coach2lead.se
Mobil: 070 717 4980

Vision för verksamheten (Enhetschef(er))



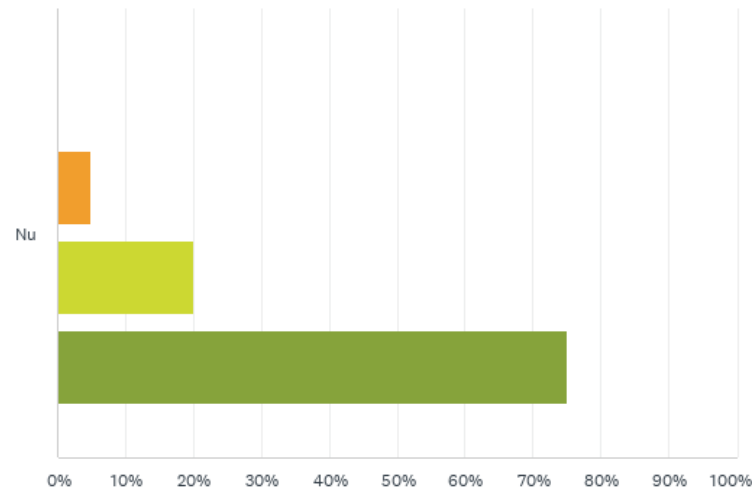
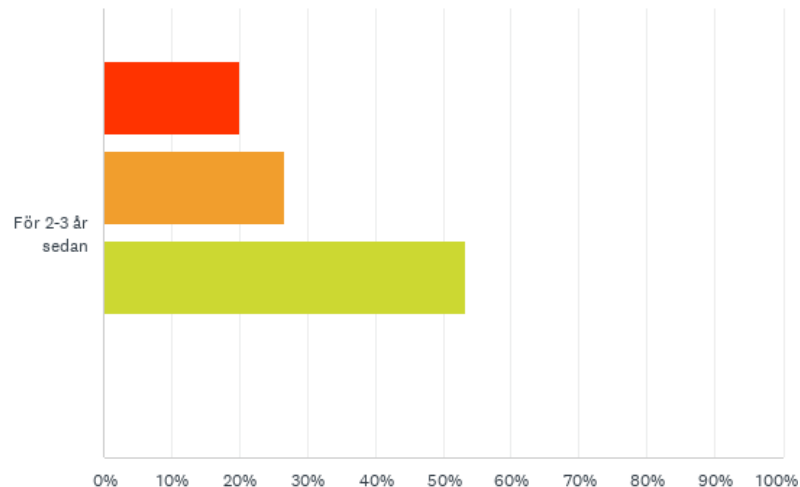
Från ca 38% > 85% samarbete & coachande

- Visionen formulerades av ledningen men var bristfälligt kommunicerad
- Visionen formulerades och kommunicerades av ledningen
- Visionen formulerades av ledningen med konsultation av medarbetarna
- Vision och syfte formulerades i samarbete mellan ledning och medarbetare

- Visionen formuleras av ledningen men är bristfälligt kommunicerad
- Visionen formuleras och kommuniceras av ledningen
- Visionen formuleras av ledningen med konsultation av medarbetarna
- Vision och syfte formuleras i samarbete mellan ledning och medarbetare

BILAGA - Utvecklat ett Coachande Ledarskap på riktigt!

Ledarskap i möten (planerings / arbetsmöten...) (närmsta chef)



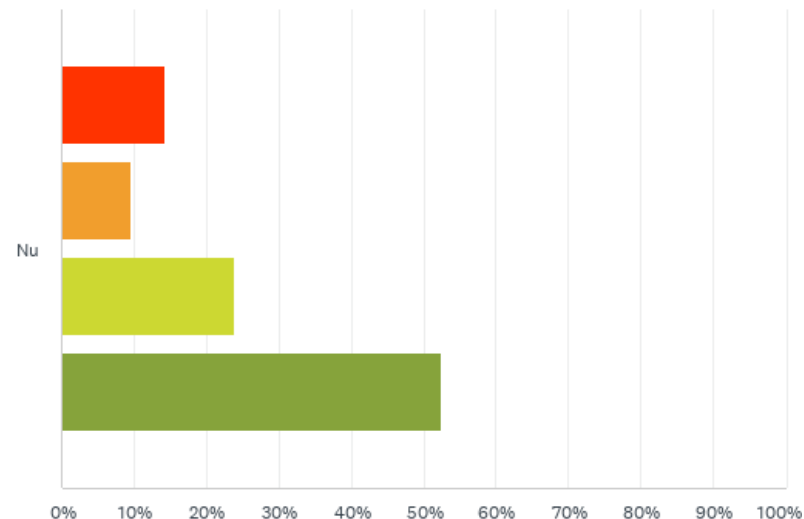
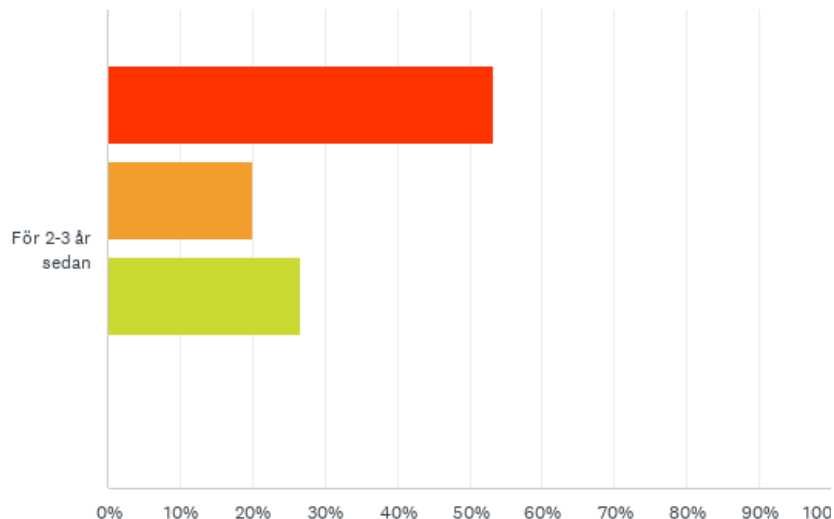
Från ca 52% samarbete > 95% samarbete & Coachande Ledarskap

- Chefen hade ordet en mycket stor del av tiden
- Ledaren hade ordet stor del av tiden
- Ledaren bollade en del av ämnena på agendan med gruppen
- Coachen skapade aktivt delaktighet genom att ställa frågor, lyssna och även delgav sin syn

- Chefen har ordet en mycket stor del av tiden
- Ledaren har ordet stor del av tiden
- Ledaren bollar en del av ämnena på agendan med gruppen
- Coachen skapar aktivt delaktighet genom att ställa frågor, lyssna och även delge sin syn

BILAGA - Utvecklat samarbete i hela organisationen!

Samarbete (i organisationen)

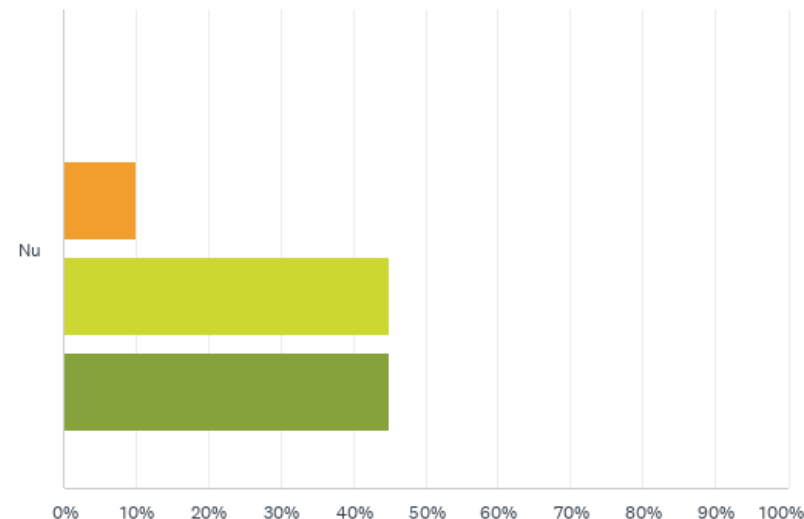
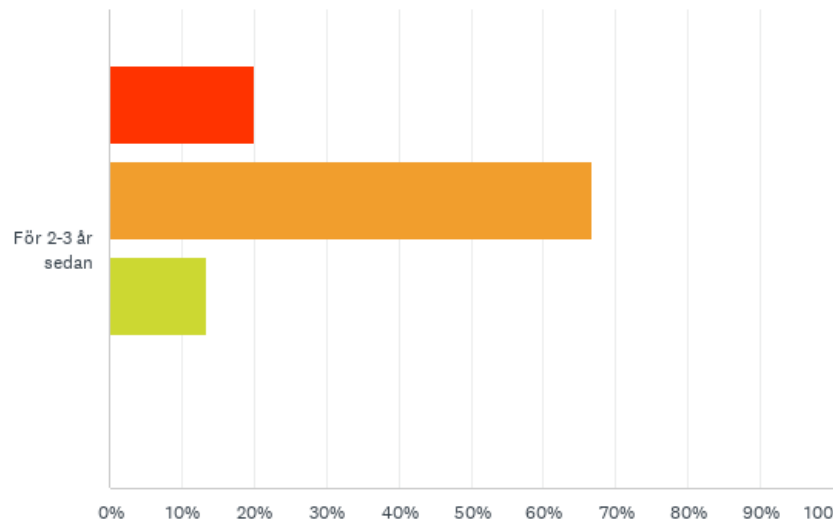


Från ca 27% > 75% bättre samarbete

- Samarbetet var bristfälligt
- Det samarbete som förekom var inom teamet
- Vårt team samarbetade bra och även med vissa andra team när tillfälle erbjöds
- Vårt team samarbetade bra och även med alla andra team när tillfälle erbjöds

- Samarbetet är bristfälligt
- Det samarbete som sker inom teamet
- Vårt team samarbetar bra och även med vissa andra team när tillfälle erbjuds
- Vårt team samarbetar bra och även med alla andra team när tillfälle erbjuds

Hur väl förstår vi varandras behov (i teamet)



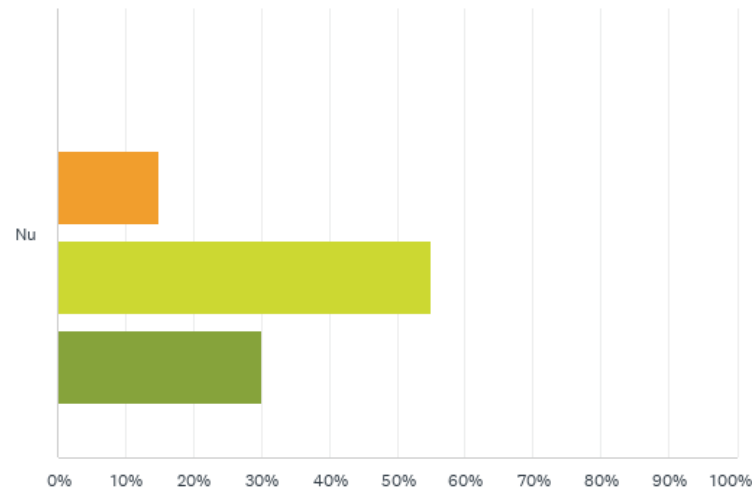
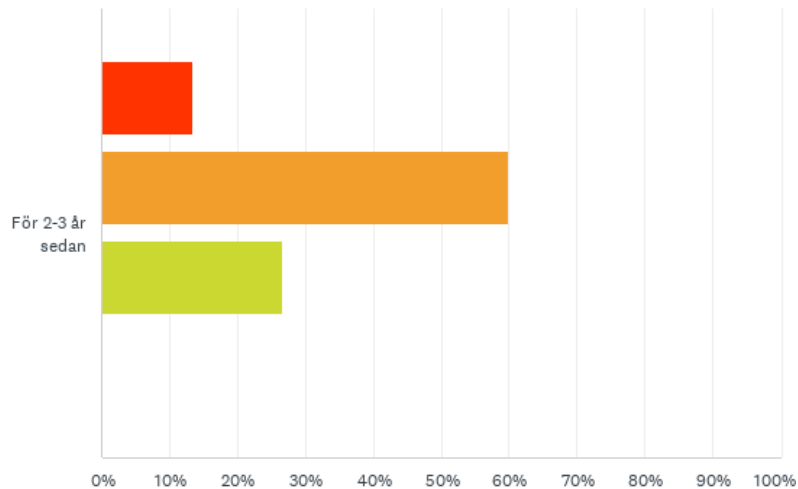
Från ca 13% > 90% samarbete & coachande

- Inget gjordes för att vi skulle förstå varandra
- Förståelsen för varandra var begränsad
- Vi försökte att förstå varandra
- Vi försökte aktivt genom dialog att förstå varandra och varandras behov

- Inget görs för att vi skall förstå varandra
- Förståelsen för varandra är begränsad
- Vi försöker att förstå varandra
- Vi försöker aktivt genom dialog att förstå varandra och varandras behov

BILAGA - Utvecklat lagandan i teamen och organisationen!

Tillhörighet - laganda (individens upplevelse)



Från ca 27% > 85% tillhörighet

- Jag kände ingen tillhörighet till organisationen
- Jag kände viss tillhörighet till organisationen
- Jag kände tillhörighet till organisationen
- Jag kände stark tillhörighet till organisationen

- Jag känner ingen tillhörighet till organisationen
- Jag känner viss tillhörighet till organisationen
- Jag känner tillhörighet till organisationen
- Jag känner stark tillhörighet till organisationen