



**Ny reviderad omgång av
succéprogrammet!**

Framtidens ledare KFS VD-program nr 7

Ett relationsbaserat, interaktivt och processinriktat ledarprogram som utvecklar dig som är ny i rollen som VD i kommunägda bolag

**Boka din
plats senast
den 1 juni!**

I samarbete med

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

Fem teman som skapar helhet!



1 Utan spaning – ingen aning

Vi mitt i omvärlden, omvärlden mitt i oss... Om att skapa strategisk och organisatorisk beredskap för nya förändringar i en framtid som redan på många sätt är här. Vi gör en strategisk omvärldsanalys genom att se på globala och nationella trender och tendenser som påverkar förutsättningarna för kommuner, regioner och kommunägda bolag.

I detta block fokuserar vi framförallt på frågor som handlar om:

- Vad betyder globala megatrender, som global och regional konkurrens, kunskaps- och upplevelsesamhälle samt acceleration och individualisering, för mig i min roll som VD idag och i morgon?
- Hur utvecklar man en fungerande strategisk omvärldsanalyskompass, som utgår från både omvärldens förändringar och den övergripande visionen i kommunen och bolaget med sikte på en strategisk agenda för styrelse och ledningsgrupp?
- Vad innebär ”den nya kapitalismen” och att företag parallellt fokuserar på olika strategiska resurser? Det kan handla om internationellt kapital, miljökapital, socialt kapital samt finansiellt kapital. Är vi på väg mot en mer holistisk syn på strategisk utveckling?
- Vad betyder olika helixmodeller för innovation och utveckling för de kommunägda företagen och det framtida uppdraget?

Programmets filosofi

VD-PROGRAMMET HAR AKTIVA OCH BESJÄLADE DELTAGARE

Aktiva och besjälade deltagare och ledningskonsulter som ömsesidigt utvecklar sig själva och varandra i en öppen process. Deltagare och programledning fattar hela tiden gemensamma beslut som påverkar programmets genomförande och innehåll utifrån den strategiska inriktningen och programmets innehåll.



Det personliga ledarskapet

Att vara ledare med personliga förtecken kan vara både lätt och svårt. Hur blir jag vän med mina starka sidor utan att de blir mina ”värsta fiender”? Hur kan jag utveckla de mindre starka? Hur blir jag en mer autentisk visionär, drivande och lyssnande ledare? Hur kan jag som ledare skapa personliga förutsättningar för egen påfyllnad, så att jag kan klara mina uppgifter att ge energi och mening till mina medarbetare i det dagliga arbetet.

I detta block fokuserar vi framförallt på frågor som handlar om:

- Att lära känna sig själv genom sig själv och genom andra i min omgivning. Vilken bild har jag av mig själv? Vilka bilder har närstående respektive medarbetare och kollegor av mig? Vad gör jag om bilderna skiljer sig åt alltför mycket?
- Hur ser min ledarstil ut? Har jag en bra balans mellan att vara banérförare, gränssättare och tjänade coach? Hur ser min kommunikations- och konfliktstil ut?
- Hur hittar jag motivation och drivkrafter i mitt yrkesmässiga ledarskap? Vad får mig att göra en viss sak före en annan? Strategisk blick, intuition eller dolda ambitioner?
- Personlig utveckling genom mentorskap och strategiska personliga nätverk. Vilka outnyttjade resurser finns runtomkring mig?
- Vi arbetar vi med att utveckla en ledningsidé.
- Vi introducerar analysverktyget Jazz 360 grader som är ett sätt att fånga just din ledarprofil.
- Hur hittar jag balansen mellan arbete, familj, vänner, fritid och samtidigt få tid för egen utveckling och påfyllnad?

Programmets filosofi

VD-PROGRAMMET SKAPAR LÅNGSIKTIGA RELATIONER

Brobyggande – långsiktigt relationsskapande genom aktivt nätverkande/nättskapande som kan utvecklas till reella och ömsesidiga ”mentorrelationer” för deltagarna.



Ledande ledare och ledande ledningsgrupp

Detta block handlar om grundläggande roller och relationer i en grupp och dess samspel med näromgivningen, inte minst styrelsen och dess ordförande. Hur agerar en VD som ledare i en ledningsgrupp värd sitt namn? Vi behandlar de inblandade ledningsaktörernas olika roller och möjliga framtida arbetsformer för en god utveckling av styrelse- och ledningsgruppsarbete där man hittar sin roll!

I detta block fokuserar vi framförallt på frågor som handlar om:

- Vad är styrelsefrågor och vad är VD-frågor och hur ser samspelet ut?
- Vi fokuserar på VD som en framtidens ledare utifrån olika situationsbaserade roller; banérföraren, beslutsfattaren, coachen och gränsättaren.
- Vi arbetar med utgångspunkt från att ledarskap och ledningsstil i grunden är personliga och ska så vara. Det finns stor utvecklingspotential i alla. Under denna del kommer vi också att arbeta med ledarens roll i kulturskapandet inom bolaget och de processer som styr detta i praktiken.
- Vi vidareutvecklar frågeställningar och situationer utifrån den egna ledningsidén och kopplar ihop den med ledningsgruppsidén. Vi diskuterar det praktiska ledningsarbetet på hemmaplan i ledningsgruppen och belyser skillnaden mellan olika typer av ledningsorganisationer inom bolag och kommunkoncerner.
- Ledningsgruppens sammansättning och arbetsformer kommer ingående att diskuteras i syfte att skapa den verkligt "ledande ledningsgruppen" som utgår från en levande strategisk agenda.

Programmets filosofi

VD-PROGRAMMET ERBJUDER MÅNGFALD I SKAPANDET AV LEDNINGSROLLEN

Mångfald och strategiskt samarbete med ledande institutioner inom företag, konst, musik och idrott för att fånga det kreativa skapandet i ledningsrollen.



Affärsmässig samhällsnytta i ständig utveckling

Om gränssnitten mellan företagsekonomiskt synsätt (kostnad – intäkt) och nationalekonomiskt synsätt (kostnad – nytta). Dessutom gränssnittet mellan Kommunallagen (ägar- och kommunperspektivet) och Aktiebolagslagen (företagsperspektivet).

I detta block fokuserar vi framförallt på frågor som handlar om:

- Hur kan de kommunägda företagen bli en mer strategisk kraft och resurs för att förverkliga de kommunala och politiska visionerna?
- Vad är ägarfrågor och vad är bolagsfrågor, och hur ser framtidens dialog mellan aktörerna ut?
- Kan man finna nya samverkansformer mellan olika kommunägda bolag och/eller med de kommunala förvaltningarna som är verksamma i "samma" bransch?
- Hur ser framtidens verksamhetsstyrning ut i vårt bolag med relevanta rapporter uppåt och nedåt i organisationen?
- Vilka är de stora och mest väsentliga framtidsfrågorna inom bostad, fastighet, energi, renhållning och IT? Vilka olika alternativa handlingsvägar står till buds, och hur ser riskprofilen ut för bolaget och ägaren utifrån de olika alternativen?
- Hur kan vi beskriva och redovisa affärsmässig samhällsnytta på ett nytt och intressant sätt som bättre fokuserar på det reella värdeskapandet?

Programmets filosofi

VD-PROGRAMMET UTGÅR FRÅN DEN FAKTISKA VERKLIGHETEN

Vi utgår från den faktiska verkligheten i bolaget och kommunen på hemmaplan. Vi skriver inga "3-betygsuppsatser" som hemuppgift, utan arbetar med de saker som redan finns på dagordningen, som exempelvis: Hur ser vår omvärldsanalysmodell ut? Hur vidareutvecklar jag min ledningsidé? Hur skapar jag en förändringsbenägen företagskultur genom en enkel kulturanalys? etc.



5 Strategisk arbetsgivarkompetens – vad är det?

Är det bara personalchefen på företaget som engagerar sig i personalfrågor? Arbetsrätt och löneförhandlingar är specialistfunktioner, men de påverkar hela företagets effektivitet, kultur och utveckling. Personalfrågorna blir allt viktigare i ett företags strategiska arbete. Vi diskuterar förhållandet mellan företag och samhället, företaget och juridiken samt arbetsrätten och ledarskapet.

I detta block fokuserar vi framförallt på frågor som handlar om:

- Vilka lagar och regler styr mig som arbetsgivare? Vilka skyldigheter har jag mot mina medarbetare?
- Vilka planer måste mitt företag enligt lag ha? I vilka frågor är det bra att ha en policy?
- Under vilka former kan jag samverka med de fackliga organisationerna? I vilka frågor måste jag samverka? Hur agerar jag om vi inte kommer överens?
- Hur gör jag för att knyta ihop avtal och lönebildningen på företaget?
- Hur genomför jag som VD medarbetar- och lönesamtal?
- Personalpolicy, arbetsorganisation, löne- och anställningsvillkor blir allt viktigare framgångsfaktorer i ett företags utveckling. Rätt använda redskap kan skapa vinnare.
- Hur styr jag som toppledare så att det på bästa sätt gagnar företaget och skapar förutsättningar för förändring?
- Hur kan jag leda för att inspirera medarbetare att sträva mot företagets gemensamma mål?
- Delegering av ansvar – vad kan jag delegera? Vad bör jag delegera?
- Vilket är mitt ansvar om någon av mina medarbetare inte mår bra? Hur bygger jag upp rutiner för rehabilitering och andra personalrelaterade åtgärder?
- Hur ser en bra arbetsgivare ut? Vilket ansvar har jag egentligen för det som händer med och kring medarbetare i företaget?

Programmets filosofi

VD-PROGRAMMET ANLITAR BRANSCHEXPERTER FÖR ANALYS OCH FÖRSTÅELSE

Som deltagare i programmet träffar du branschexperter från kommunägda bolag inom flera olika områden i syfte att fördjupa analys och förståelse för vad som komma skall, såväl inom omvärldsanalysblocket som affärsutvecklingsblocket.

Medverkande

Jan Sturesson är partner och global ledare för offentlig sektor inom PricewaterhouseCoopers (PWC). Dessförinnan var han ansvarig för det globala nätverket "Cities of the Future". Jans inriktning som konsult är ledarutveckling, strategiska omvärldsanalyser samt frågor som gäller offentlig ägar- och bolagsstyrning. Han har också skrivit flera böcker inom dessa områden. Sedan 2001 har Jan varit ansvarig partner inom PWC för ledarutvecklingsprogrammen "Framtidens ledare". KFS VD-program har han varit ansvarig för sedan starten 2007.

Magnus Hultgren är strategisk rådgivare inom PricewaterhouseCoopers (PWC). Han har tidigare varit verksam som kommundirektör och utvecklingsdirektör samt drivit eget företag inom områdena strategisk utveckling och ledarskap.

Sture Nääslund, tidigare VD och delägare i Örnsköldsviks Företagshälsovård AB. Sture har bred erfarenhet av ledarutveckling och ledarprofilanalyser utifrån instrumentet DISCUS som kommer att användas under programmet. Sture arbetar även med ledarutveckling inom idrottens värld på elitnivå både i Sverige och internationellt.

Erik Ackebo, förhandlingschef på KFS sedan februari 2003. Dessförinnan lång erfarenhet av förhandlingsarbete som direktör och avtalsansvarig på Föreningen Sveriges Skogsindustrier inom Svenskt Näringsliv samt från Stockholms Stad.

Giggi Langlet, branschansvarig förhandlare på KFS. Förutom tjugo års erfarenhet som förhandlare har Giggi arbetat med lönebildnings- och kompetensutbildningsfrågor. Hon är utbildad kvalitetskonsult, van examinator och domare i utmärkelsen "Bättre Skola".

Under programmet medverkar dessutom intressanta gästföreläsare.

Program med många perspektiv

PROGRAMMET UTGÅR FRÅN EN RAD OLIKA PERSPEKTIV, BLAND ANNAT DESSA:

Kommunallagen – Aktiebolagslagen
Demokrati – Effektivitet
Kommunal särart – Kommunal samart
Kommunen – Ägare

Privat sektor – Offentlig sektor
Svenskt – Internationellt
Individen – Gruppen
Styrelse – VD

Information

TID OCH PLATS

Programmet omfattar totalt 10 dagar vid nedanstående tillfällen.

Programmet genomförs i internatform och träffarna sker i Stockholmstrakten.

<i>Datum</i>	<i>Tema</i>
30-31 augusti	Utan spaning – ingen aning
27-28 september	Det personliga ledarskapet
11-12 november	Ledande ledare och ledande ledningsgrupp
16-17 december	Affärsmässig samhällsnytta i ständig utveckling
20-21 januari	Strategisk arbetsgivarkompetens – vad är det?

KOSTNAD

Kostnaden är 49 000 kr, exklusive moms, resor och internatkostnader.

ANMÄLAN

Anmälan görs via KFS hemsida www.kfs.net under "Kurs och konferens".

Sista anmälningsdag är den 1 juni 2010. Tänk på att anmälan är bindande!



KOMMUNALA FÖRETAGENS SAMORGANISATION

BESÖKSADRESS: Hornsgatan 1. POSTADRESS: Box 15005, 104 65 Stockholm
TEL: 08-556 009 50. FAX: 08-556 009 70. E-POST: info@kfs.net. INTERNET: www.kfs.net

Arbetsgivarorganisationen för kommunära företag