

Workshops och utbildningsinsatser

- Självlledarskap
- Arbetsmiljö - Grunder i arbetsmiljöarbetet.
- Kommunikation på arbetsplatsen
- Leda i förändring
- Motiverande samtal
- Kränkande särbehandling & Inkludering

Självlledarskap är din egen process i en ständig pågående förändring och utveckling. Självlledarskap innebär skicklighet i att hantera, anpassa och styra dina egna beteenden i olika relationer, situationer och olika krav. Med gott självledarskap kan du även få dina medarbetare utvecklas och växa



Arbetsmiljö - Grundkurs för chefer som behöver ha en uppdatering kring Arbetsmiljö. Vi går igenom innebörden av arbetsmiljön och delar som innefattar krav och regelverk. Detta sker i blandad form av teori och i gruppdiskussioner.



Kommunikation & Konflikthantering

Dålig kommunikation på arbetsplatser kan påverka både medarbetarnas och företagets resultat negativt. Det är viktigt att du som chef kan kommunicera effektivt med dina medarbetare. Utbildningen ger dig en checklista som du som chef kan luta dig mot och samtidigt reflektera över innebörden kommunikation



Leda i förändringar-

I denna kurs stärks du i ditt förhållningssätt till förändringsarbete och får mer kunskap förståelse om hur förändringsprocesser fungerar. Du får träna specifika färdigheter, utveckla strategier som lär dig hantera hinder på vägen och förbättrar din egen och dina medarbetares förändringsupplevelse på ett sätt som ökar tryggheten och glädjen i vardagen i din förändringsledning.



Utbildning i Motiverande samtal, MI grundutbildning

Har du någon gång försökt motivera andra till att göra en förändring men stött på motstånd?

Med motiverande samtal (MI) kan vi hjälpa en person igenom en förändringsprocess. Det här är en utbildning för dig som vill få förståelse och kunskap för att förstärka och lyfta fram personens egna motiv till förändring.



Kränkande särbehandling, mångfald & Inkludering

Vi går igenom vad begreppen kränkande särbehandling och dess innebörd.

Och hur detta kan påverka och konsekvenser för att inte följa regelverket. Vi pratat om undermedvetna fördomar och preferenser.

Hur påverkar detta oss i arbetet kring mångfald och inkludering?

Hur kan vi minska risken att de påverkar oss negativt på jobbet?

Hur skapar vi en inkluderande arbetskultur och psykologisk trygghet på arbetsplatsen?

Vad innebär det egentligen och hur drar vi nytta av varandras olikheter?

