

## Fair proces masterclass med certificering

Det er min klare ambition, at kurset skal gøre en mærkbar forskel i praksis. Derfor arbejder du med en aktuell forandring du skal lede, eller er i gang med at lede.

Så hvorfor også tage en certificering i forbindelse med 3-dages kurset?

### Certificering

Formålet med certificering er at gøre kursusinvesteringen så værdifuld som muligt for dig.

Du vil i certificeringsforløbet blive endnu skarpere på din ledelse af fair processer og effekter på medarbejderne og kerneopgaven. Certificering er et kvalitetsstempel.

### Formalia for opnåelse af certificering

Oversigt: Certificeringsforløb

Kursus 1	Sparring 1	Kursus 2	Sparring 2	Kursus 3	Notat + telefonsamtale-certificering
----------	------------	----------	------------	----------	--------------------------------------

1. Deltagelse på alle tre kursusdage
2. 2 sparringssamtaler<sup>1</sup> inden afslutningen på kurset
3. Notat efter 3 kursusgang: 1-2 sider, hvor du beskriver din ledelsesproces og ledelseshandlinger, reflekteret ind ift. de fem fair proces faser og tilhørende modeller og værktøjer:
  - En tidslinje med begivenheder, der giver overblik over din ledelsesproces (FOTO er OK)
  - Det vilkårs- og mulighedsrum du satte for medarbejderne (herunder ramme, retning og spørgsmål medarbejderne kom med input på) (FOTO er OK)
  - Et konkret mødedesign for én involvering og beskrivelse af din facilitering<sup>2</sup>
  - Valg af involveringsrader (1-3B)
  - Din forklaring af beslutninger i forlængelse af involvering
  - Brug af korte opfølgingsmøder
  - Oplevede effekter (hvordan påvirkede din fair ledelsesproces medarbejderens holdning/handlinger + implementering af forandringen)
- I forlængelse af dit notat tager vi en 15-30 minutters telefonsamtale, hvor jeg stiller opklarende spørgsmål til dit notat og koblinger til fair proces tanke- og handleværktøjer. Herefter udstedes dit certificeringsbevis

---

<sup>1</sup> Formålet med sparring er, at støtte din fair ledelsesproces undervejs: Vi kommer omkring dine hensigter (handling og effekt) B. Medarbejdernes respons: Hvad skete der? C. Din Lederrespons: Næste skridt og hvorfor. Overvejelser kobles til fair proces tanke- og handleværktøjer og evt. også andre tilgange.

<sup>2</sup> Du kan have lavet flere involverings-scenarier men det er tilstrækkeligt at beskrive én.