

GOLFTINGET 2011

Utviklingsprogram for DL

Utviklingssjef NGF, Tor-Anders Hanssen
Daglig leder Losby Golfklubb, Per Kristoffersen



Norges
Golfforbund

Innhold

- ”Forutinntatte holdninger?”
- Hensikten med utviklingsprogrammet for daglige ledere
- Hva er innholdet i utviklingsprogrammet
- Hvordan er opplevelsen fra en av deltakerne?



Myte 1:

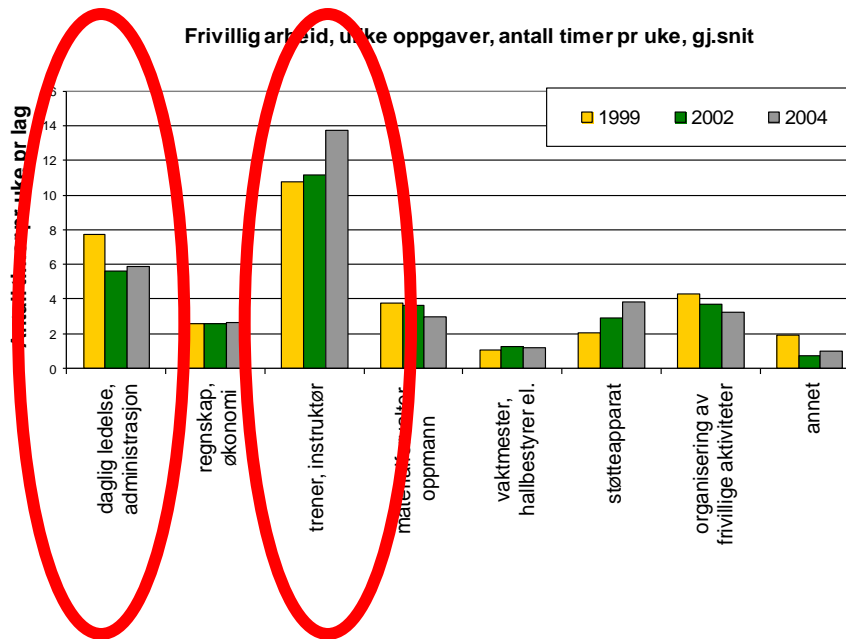
Daglig leder i en golfklubb – 100% betalt for 6 mnd arbeid!

- Sannheten er:
 - DL har lange arbeidsdager i hele året, og mange ad hoc- situasjoner i sesong
 - DL skal legge til rette for aktivitet gjennom et samspill mellom
 - *Ansatte*
 - *Frivillige*
- En av hensiktene med programmet er å gjøre de daglige lederne i golf-Norge bedre gjennom gode forberedelser og prosesser som løper gjennom hele året.



Myte 2:

Ansatte i frivillige organisasjoner dreper frivilligheten!



- Ikke hvis vi utnytter våre profesjonelle ressurser på en god måte og tenker langsiktig.

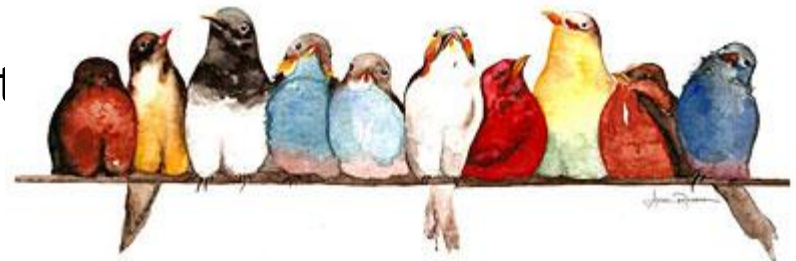
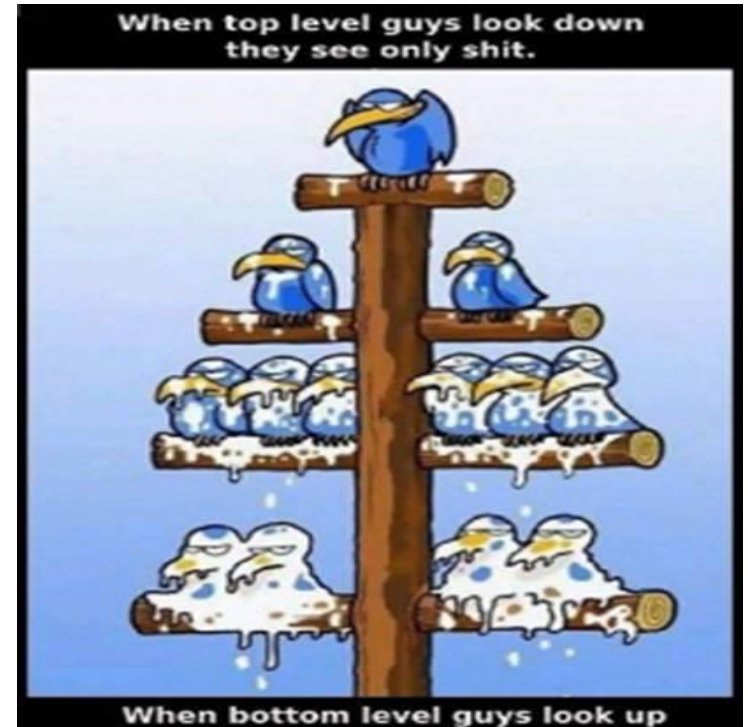
- Ansatte kan generere frivillighet, stimulere til frivillighet.

- Vår felles oppgave å sikre det siste!

Myte 3:

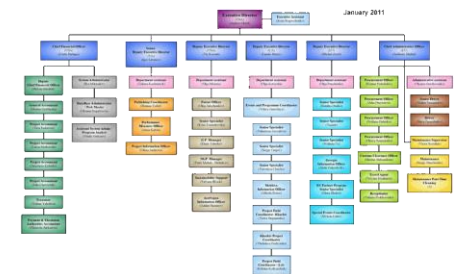
Byråkratene i forbundet har ikke peiling på hva som skjer lokalt!

- KANSKJE..., men utviklingsprogrammet har vist at vi har fått økt innsikt i hverandres hverdag
- NGF kommer tettere innpå DL'ers hverdag og hverdag i klubb
- Daglig lederne kommer tettere innpå NGFs arbeidsverktøy og rolle
- Økt respekt, økt relasjonskvalitet og økt driv blir forhåpentligvis resultatet



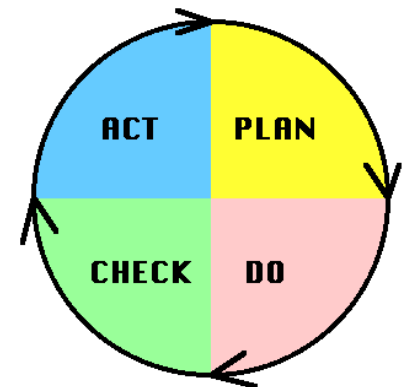
Konserntankegang

- Se for deg en fremtid der vi som ledere, har en felles filosofi om hva god ledelse er, og en felles verktøykasse som gjør god ledelse mulig
- **SAMMEN** ønsker vi å skape en ”konserntankegang” som endrer vår måte å jobbe på - fra kun konkurrenter til kollegaer med sunn konkurranse seg imellom. Dette vil gjøre at golfen kan ta en større andel av ”fritidskaka”.
- **Sammen** skal vi ta golfen til neste nivå.
 - Konsernet deler kunnskap og erfaring.
 - Konsernet er opptatt av at alle får utviklingsmuligheter og utvikler seg.
 - Konsernet ser på alle golfvirksomheter som en del av ett stort felleskap...



Ledelse – et av virkemidlene for å nå våre mål

- Ikke et kurs, men et **UTVIKLINGSPROGRAM**
 - Programmet utvikler oss – vi utvikler programmet
- Som daglige ledere har vi ansvar (sammen med styret) for å utvikle virksomheten, de frivillige og våre ansatte, men hvem har (eller tar ansvar) for å utvikle lederne?
- En golfvirksomhet er en kompleks virksomhet, ergo er øvelsen ”daglig ledelse” tilsvarende kompleks
- Skal vi bli bedre må vi trene, både på å **reflektere** og på å **agere**



NGF sitt ansvar

- For NGF er det helt sentralt av vi fremstår som troverdige i vårt arbeid
- Det vil si at vi gjennom atferd, arbeidsmåter og bruk av verktøy, gjør det som vi vil at andre skal gjøre...



Felles tankesett – felles verktøy

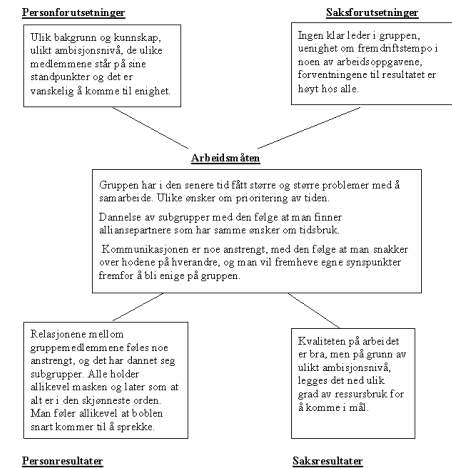
Vi arbeider hovedsakelig i to dimensjoner:

1. Å lede og utvikle de mennesker som lederen har ansvar for (inklusive seg selv)

- Forstå sammenhengen mellom personsiden og sakssiden, mellom resultater og forutsetninger
- Ta ansvar for egen utvikling og selvledelse
- Ta ansvar for å utvikle andre medarbeidere – både ansatte og frivillige

2. Å lede og utvikle arbeidsprosesser som involverer andre (årshjul-tankegang)

- Planlegge, gjennomføre, evaluere og justere
- Ta ansvar for å utvikle organisasjonen



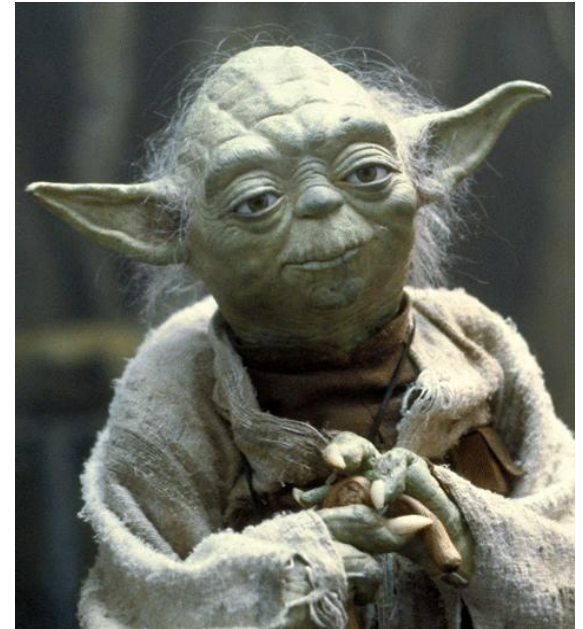
X-modellen



LEAN-verktøy

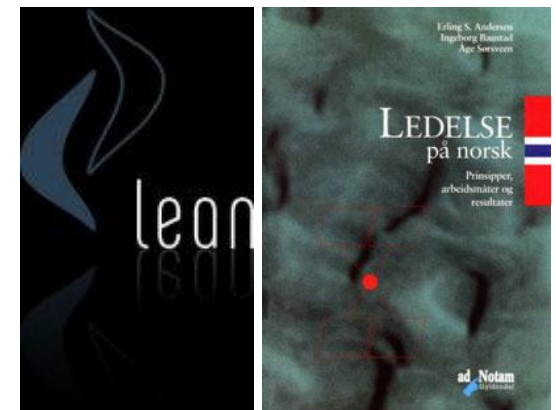
Master Yoda

- I fjor presenterte vi Lars Nesteng og LEAN
- **Vår Master Yoda: Åge Sørsveen**
 - ÅS har blant annet arbeidet ved Sosialøkonomisk institutt og vært stipendiat i Lederopplæringsrådet
 - Han har vært med på å etablere Norsk Center for Organisasjonslæring, IOL-instituttet og fagmiljøet "Ledelse på norsk".
- En av de dyktigste bedriftsrådgiverne og lederutviklerne som Norge noen gang har sett...
- ... og det beste av alt; han vil jobbe med oss



Hvordan er opplegget?

- Fra administrator til leder...
- Utviklingsprogram over 2 år
 - Samling 1 – april 2011
 - Involvering av styrene
 - Samling 2 – mai 2011
 - Samling 3 – oktober 2011
 - Samling 4 – november 2011
 - Individuell oppfølging
 - 4 samlinger i 2012
- Pilotprosjekt
- Varm i trøya
- Stor utbytte – faglig - nettverk



Hvordan arbeider Losby med opplegget?

- Tar i bruk verktøyene
 - Lean – strukturerte møter
 - Lean – strukturerte prosesser
- X-modellen – medarbeidersamtaler
- X-modellen – mål, virkemidler og handlingsplan for DL



Noen få men viktige steg

- Ikke forvent store resultater umiddelbart
 - Vi skal bli målt på de endringer i arbeidsmåte og resultater som skapes etter programslutt
- Kontinuerlig forbedring handler om gradvis å forbedre kvaliteten i vårt arbeid.
- Min oppfordring til styrelederne i salen blir :
 - Støtt opp om din daglige leder og bidra til at han/henne får optimale muligheter til å utvikle
 - *seg selv*
 - *organisasjonen*
 - *golf-Norge*

