



STJÓRNENDADAGUR RÍKISINS

Stefnumiðuð, tilgangsdreven og egófrí stjórnun - Leiðtogaþjálfun með Thor Ólafssyni



STRATEGIC LEADERSHIP

REYNSLUHEIMUR OKKAR

AUTOMOTIVE		<ul style="list-style-type: none"> • Leadership training for 5000+ mid-managers over 5 years • Leadership development for three production sites in the UK for 400+ leaders • Executive coaching and training for 60 future top managers • Change management and cultural development project at Alphabet (UK) for 2 years • Strategy Development, Leadership Enabling & Corporate Culture Initiative • Development & implementation of a global HR strategy in 30+ countries
MANUFACTURING		<ul style="list-style-type: none"> • Strategy and change process with Board of Directors • Executive coaching to support the strategy process • Design and implementation of a leadership development programmes
FINANCE		<ul style="list-style-type: none"> • Strategy and change process with the Board of Directors • Executive coaching to support the strategy process • Design and implementation of a leadership development programme for top 3 management levels
LOGISTICS		<ul style="list-style-type: none"> • Various leadership and executive coaching programmes • 2-year Change programme for a production and services group • 3-year Change and leadership development programme for a leading data management company
HEALTH CARE		<ul style="list-style-type: none"> • Various executive coaching assignments over the last 3 years • Various cross-functional workshop facilitation sessions over the past 3 years • Design and implementation of a 3-year programme for cross-functional leaders and specialists

OTHERS



BERTELSMANN

LEKI

Miele

PLAY

SAMSUNG

Telefonica

HELSTU MARKMIÐ ÞJÁLFUNARINNAR

Að ljóst sé hvað átt er við með stefnumiðaðri, tilgangsdrifinni og egófrírri stjórnun

Að þátttakendur séu færir um að meta sjálfa sig og eigin stofnun út frá þessum þremur þáttum

Að þátttakendur viti með hvaða hætti þeir geti virkjað kraftinn í tilgangi og leitt stefnumiðaða starfsemi, án þess að láta egóið ráða för.



DAGSKRÁ

10:20 Opnun, markmið og dagskrá

10:40 Hvað er stefnumiðaður og tilgangsdrifinn stjórnandi?

11:00 Framtíðarsýn og tilgangur

11:30 Nokkur orð um strategíu

11:50 Stutt hlé

12:05 Að skilja egómynstur og áhrif þeirra

13:00 Hádegishlé

14:00 Skaðleg áhrif egósins á skilvirkni teyma

14:40 Mælanleg markmið, ógn eða tækifæri?

15:10 Kaffihlé



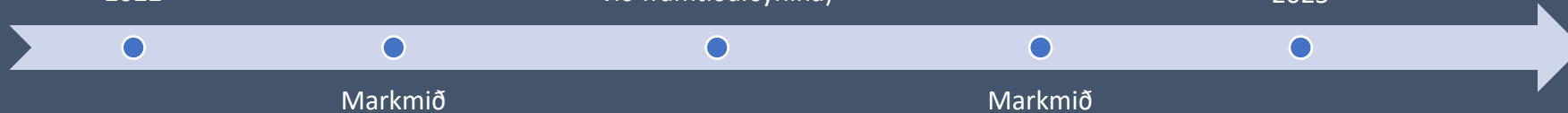
NOKKRAR ÚTSKÝRINGAR

Gæði stefnumiðaðrar stjórnunar hafa áhrif á það hvernig ferðalagið gengur

Staðan í dag -
2022

Strategía (hvernig nálgumst
við framtíðarsýnina)

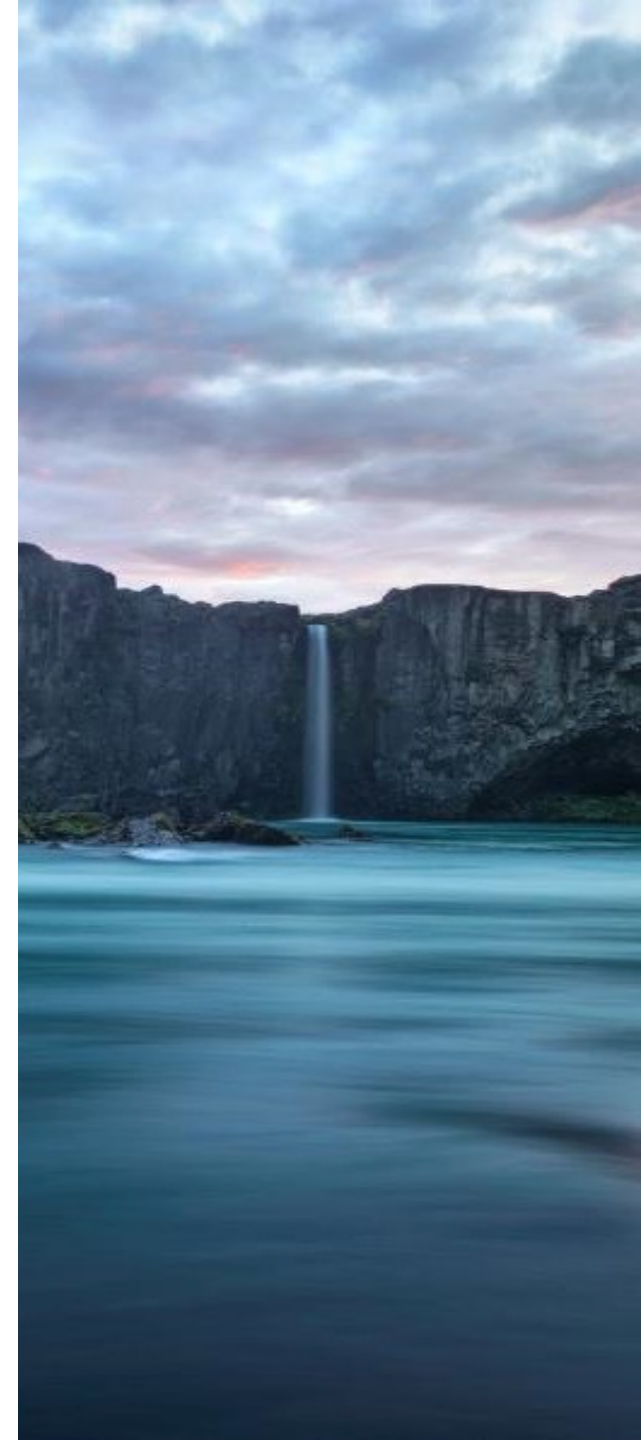
Framtíðarsýn -
2025



Markmið

Markmið

Menning hefur áhrif á hversu viljugt fólk er til, eða fært, um að taka virkan þátt í ferðalaginu



LEIÐTOGATENINGURINN

Allir stjórnendur standa í þessum teningi:

- Þeir mæta með sjálfa sig í farteskinu
- En hvert eru þeir að fara og af hverju skiptir ferðalagið þá máli?
- Hvaða teymi er með í för og hversu öflugt er samvinna teymismeðlima?
- Hvaða "strategía" mun koma þeim á áfangastað með skjótum og árangursríkum hætti?
- Er nálgun á starfseminum vel skipulögð og skilvirk?
- Geta hagaðilar metið (mælt) hversu vel ferðalagið gengur?



STEFNUMIÐAÐIR LEIÐTOGAR

Skýr sýn og tilgangur

Er með skýra framtíðarsýn fyrir teymið sitt
Sýnin er augljóslega byggð á skýrum tilgangi
Starfsfólk þekkir bæði sýn teymisins og tilgang

Samstillt teymi

Allir meðlimir eru að vaxa og þroskast í starfi
Teymið talar hispurlaust um mikilvæg mál
Teymið starfar snurðulaust sem ein heild

Lykiltölur / Mælikvarðar

Valdir mælikvarðar varða veginn
Starfsfólk skilur áhrif sín á mælikvarðana
Umræða um efnið er jákvæð og opin



Strúktur / ferlar

Hentugur strúktúr styður við stefnu og starfsemi
Lykilferlar eru skilvirkir
Starfsfólk fylgir ferlum og bætir að eigin frumkvæði

Auðskilin “Strategía”

Leið teymisins að framtíðarsýn sinni er öllum ljós
Framlag hvers teymismeðlims til strategíunnar er þekkt
Áfangasigrar hafa verið skilgreindir

Meðvitaður leiðtogi

Þekkir vel styrkleika sína og veikleika
Er í stöðugri þróun (t.d. með skilgreind þróunarmarkmið)
Er meðvitaður um eigin egó mynstur og vinnur í þeim

DAGSKRÁ

10:20 Opnun, markmið og dagskrá

10:40 Hvað er stefnumiðaður og tilgangsdrifinn stjórnandi?

11:00 Framtíðarsýn og tilgangur

11:30 Nokkur orð um strategíu

11:50 Stutt hlé

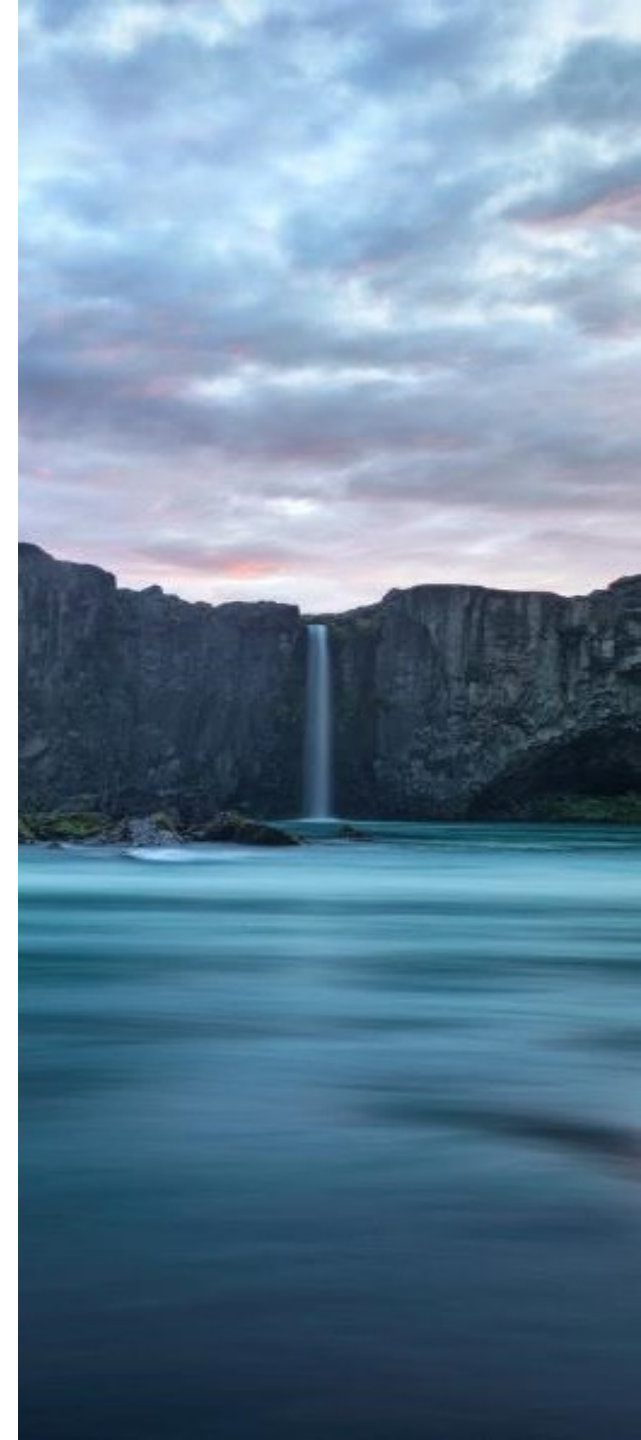
12:05 Að skilja egómynstur og áhrif þeirra

13:00 Hádegishlé

14:00 Skaðleg áhrif egósins á skilvirkni teyma

14:40 Mælanleg markmið, ógn eða tækifæri?

15:10 Kaffihlé

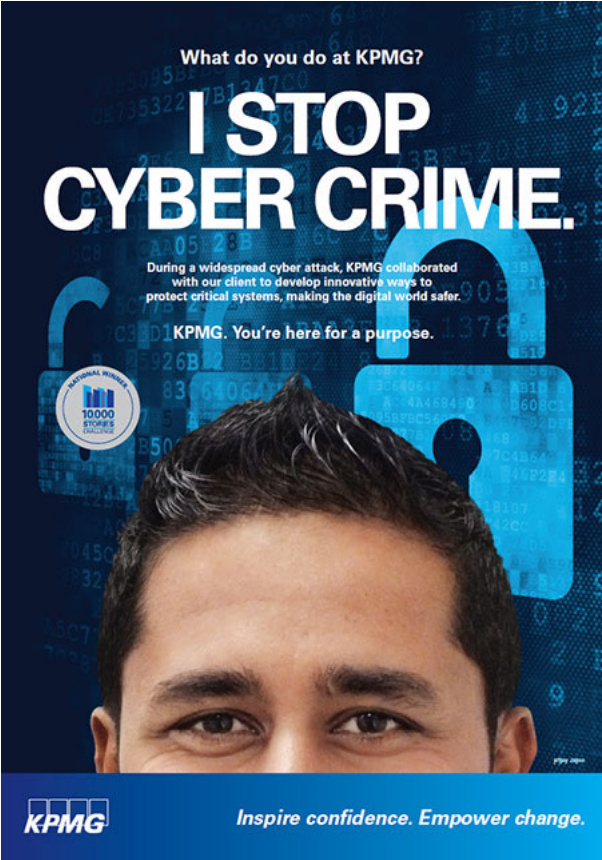


“A vision is not just a picture of what could be; it is an appeal to our better selves, a call to become something more.”

- Rosabeth Moss Kanter

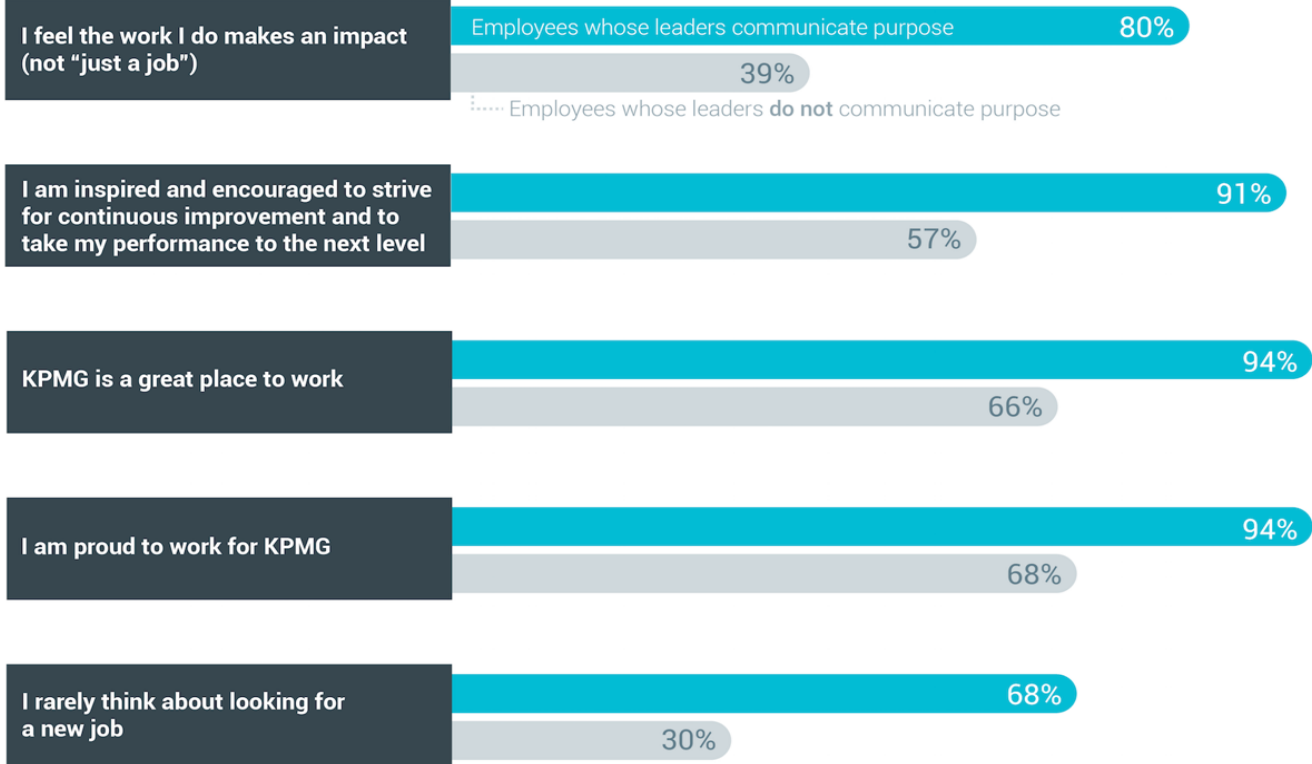


KRAFTUR TILGANGS



Communicating Higher Purpose Raises Engagement and Morale

Employees whose leaders talk about Purpose are approximately 30-50 points higher on key items than those whose leaders do not discuss it. Here are some key areas:



DAGSKRÁ

10:20 Opnun, markmið og dagskrá

10:40 Hvað er stefnumiðaður og tilgangsdrifinn stjórnandi?

11:00 Framtíðarsýn og tilgangur

11:30 Nokkur orð um strategíu

11:50 Stutt hlé

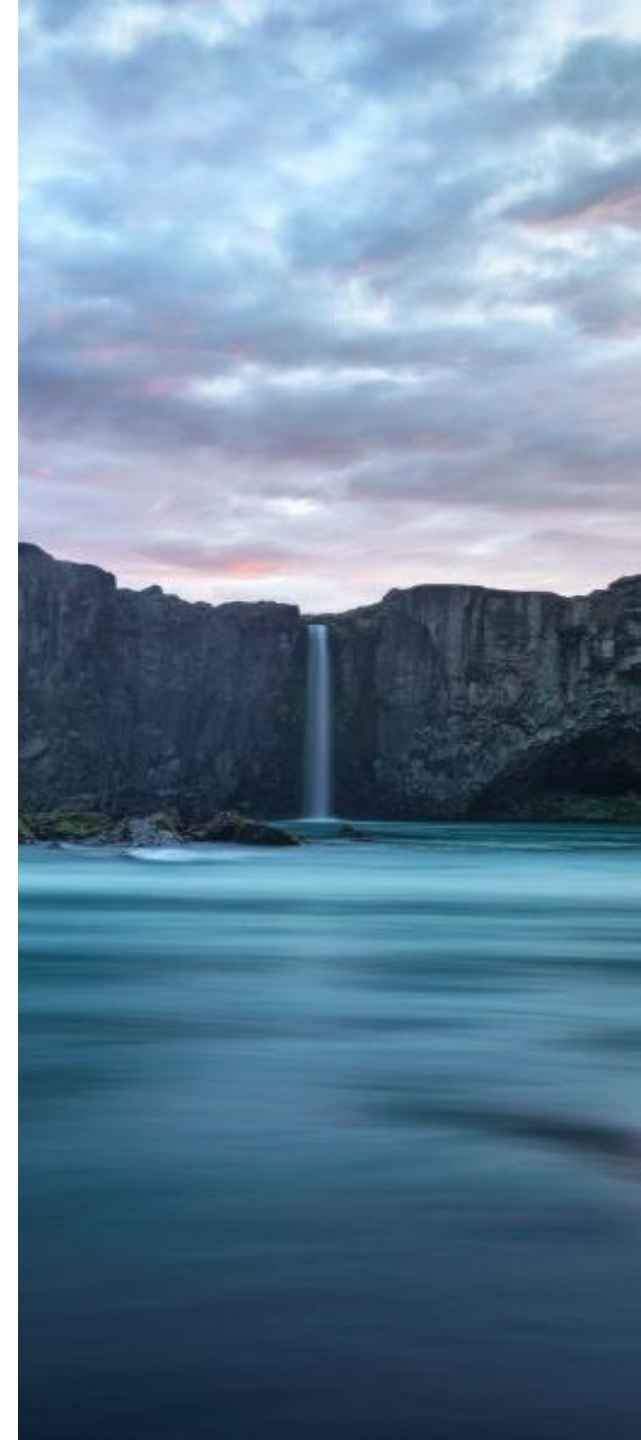
12:05 Að skilja egómynstur og áhrif þeirra

13:00 Hádegishlé

14:00 Skaðleg áhrif egósins á skilvirkni teyma

14:40 Mælanleg markmið, ógn eða tækifæri?

15:10 Kaffihlé



“What is it about our offering that makes our customers go WOW! ...and our competitors go HUH?”

- Unknown



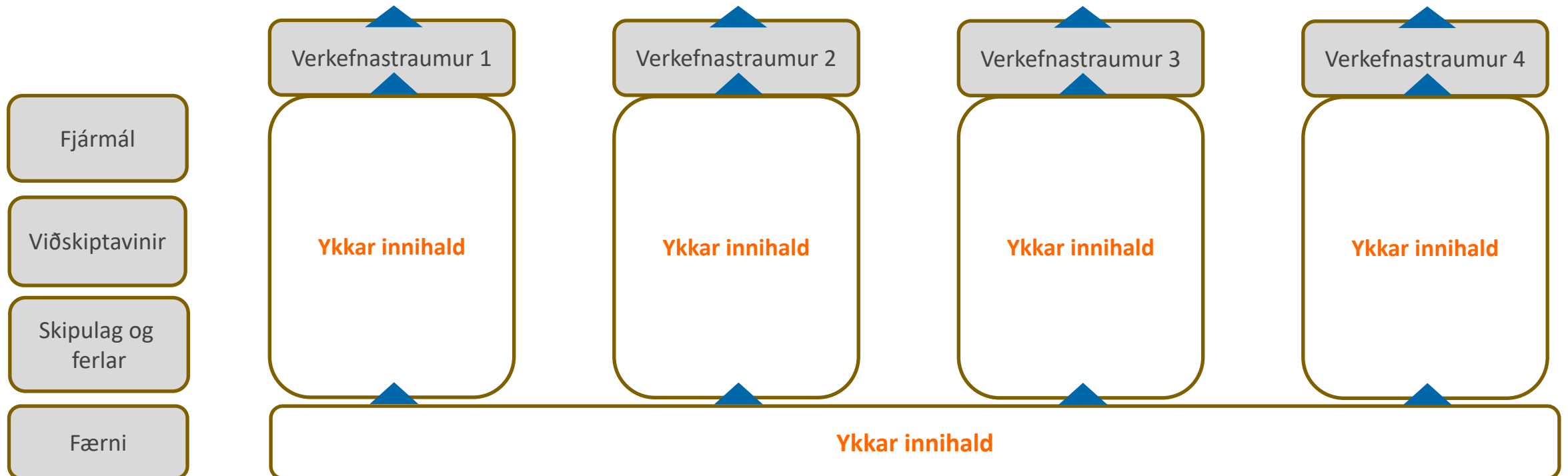
STEFNUKORT (INNBLÁSIÐ AF KAPLAN)

Tilgangur – Af hverju vinnum við gjarnan hjá þessari stofnun? Hvaða tilgang upplifum við í störfum okkar?

Framtíðarsýn 2025 – Hvernig lítur okkar stofnun út eftir 3 ár?

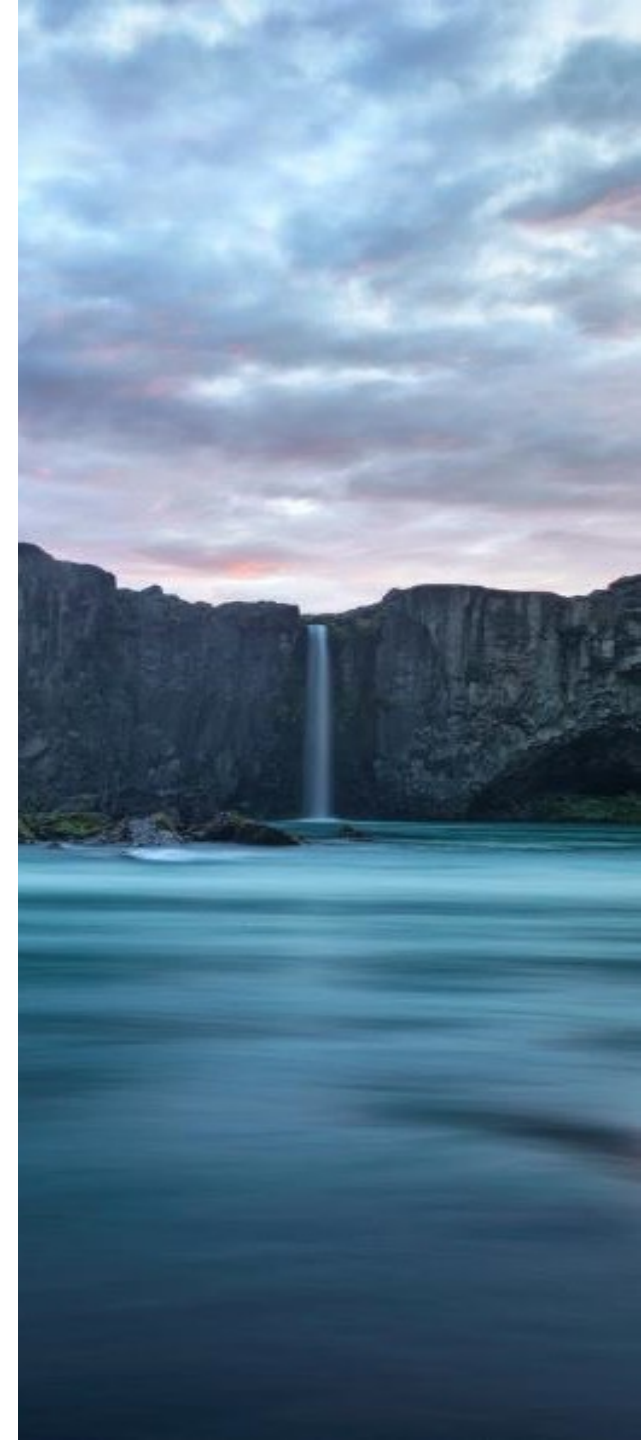
Lykiltölur og mælikvarðar til 2025 – Hvernig vitum við hvort við erum að nálgast framtíðarsýnina?

Strategían in nokkrum orðum – Hvernig vinna súlurnar saman að því að skapa árangur of færa okkur nær framtíðarsýninni?



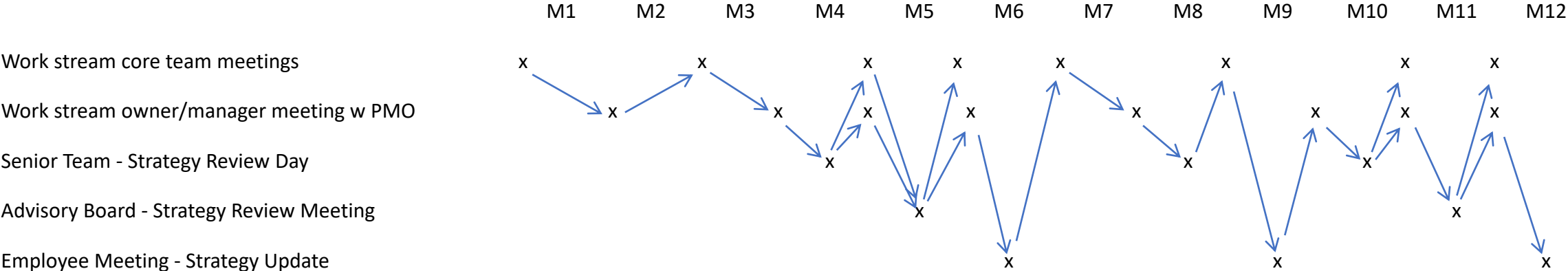
INNLEIÐING STEFNU - GILDRUR

1. Stjórnendur færast of mikið í fang, of mörg verkefni sett af stað samtímis
2. Engin heildaráætlun til = hvert síló vinnur með sínum hætti / forgangsröðun
3. Engin heildar tímalina, sem sýnir fram á flöskuhálsa o.s.frv.
4. Engin áætlun um nauðsynlegar auðlindir – hægist á verkefnum / daga uppi
5. Efri stjórnendur koma ekki nægilega mikið að gerð og eftirfylgni innleiðingaráætlunar
6. Afleiðing ofangreindra atriða er að miðlun upplýsinga um stefnu verður óskýr
7. Engin kerfisbundin fundaráætlun sem heldur umræðu og yfirsýn í gangi
8. Samstaða framkvæmdastjórnar um innleiðingu stefnu verður veik / ómöguleg
9. Enginn vill viðurkenna að hann/hún sé ekki með stefnumálin á hreinu



ATHYGLI OG AÐHALD

Aligning Strategic Workstreams to Secure Progress

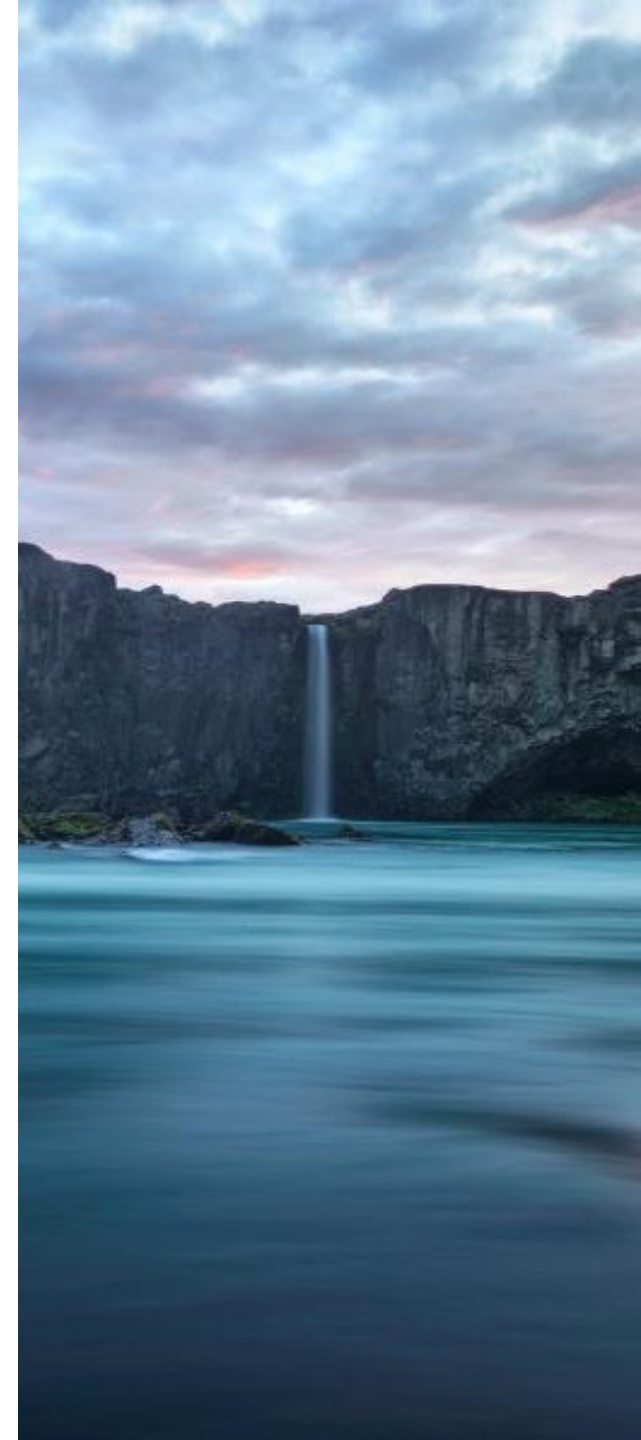


HVAÐ ER EGÓ?

Meðvituð og ómeðvituð saga...



...uppskriftin mín sem tryggir að ég komist sem best af í þessum heimi



EGÓIÐ Í OKKUR ÖLLUM



Egó



Innri 'þú'

Óöryggi



Tilfinning



Hugsun



'Pása'



Aðgerð

MÖGULEG EGÓMYNSTUR

Að gera hlutina “rétt”, vera vandvirkur, fullkomunarsinni

Engin gagnrýni

Að vera hjálpsöm manneskja, sérstaklega gagnvart þeim sem ráða.

Fær vernd

Að vera bestur í öllu, sigurvegari, mælt í eigum og stöðu

Fæ virðingu

Að vera svo “öðruvísi” að reglur samfélagsins eigi ekki við um mig.

Er einstök / stakur

Að vera betur upplýst(ur) en allir aðrir og hafa þar með yfirhöndina.

Upplýsingar = afl

Að hafa svo marga & spennandi hluti í gangi, að enginn sé til sjálfsrýni.

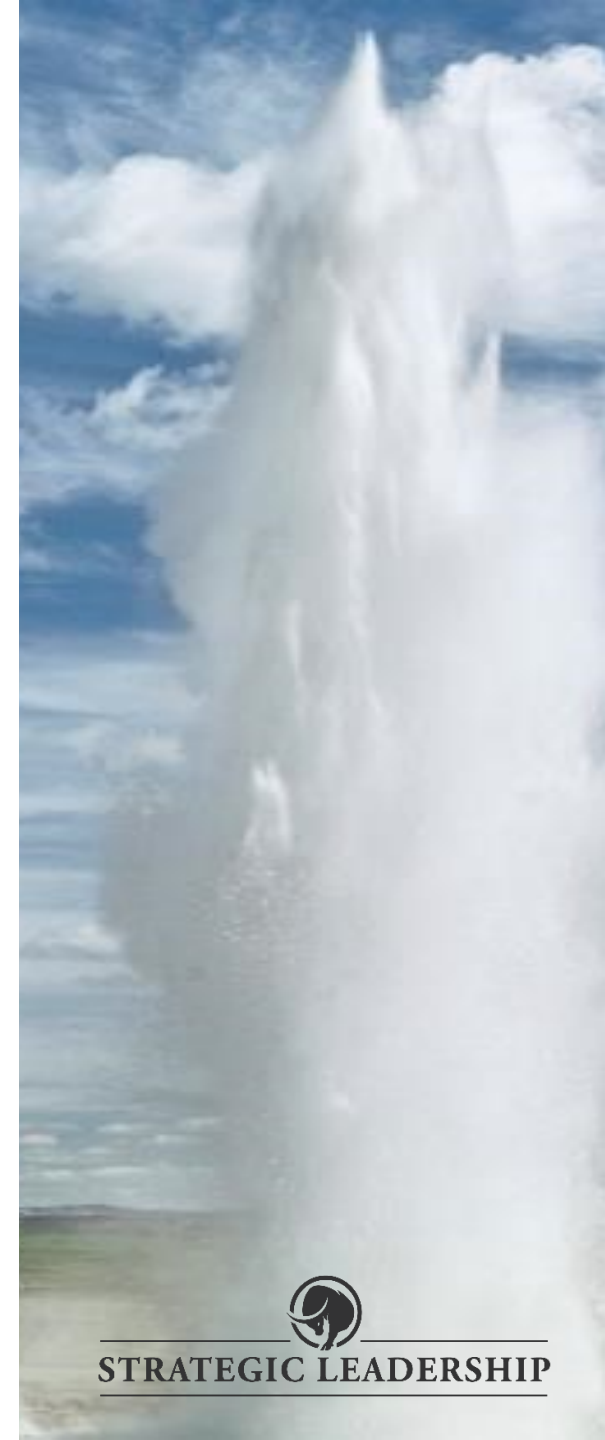
Raunveruleikaflótti

Að vera “sterkasta” manneskjan með mest völd = engin ógn

Efst í fæðukeðju

Að vera friðarstillirinn sem oftast fellur í bakgrunninn, lítið ber á

Lítið áberandi



VIÐKVÆMT EGÓ - AFLEIÐINGAR

Stjórnandi bregst illa við mistökum starfsmanns

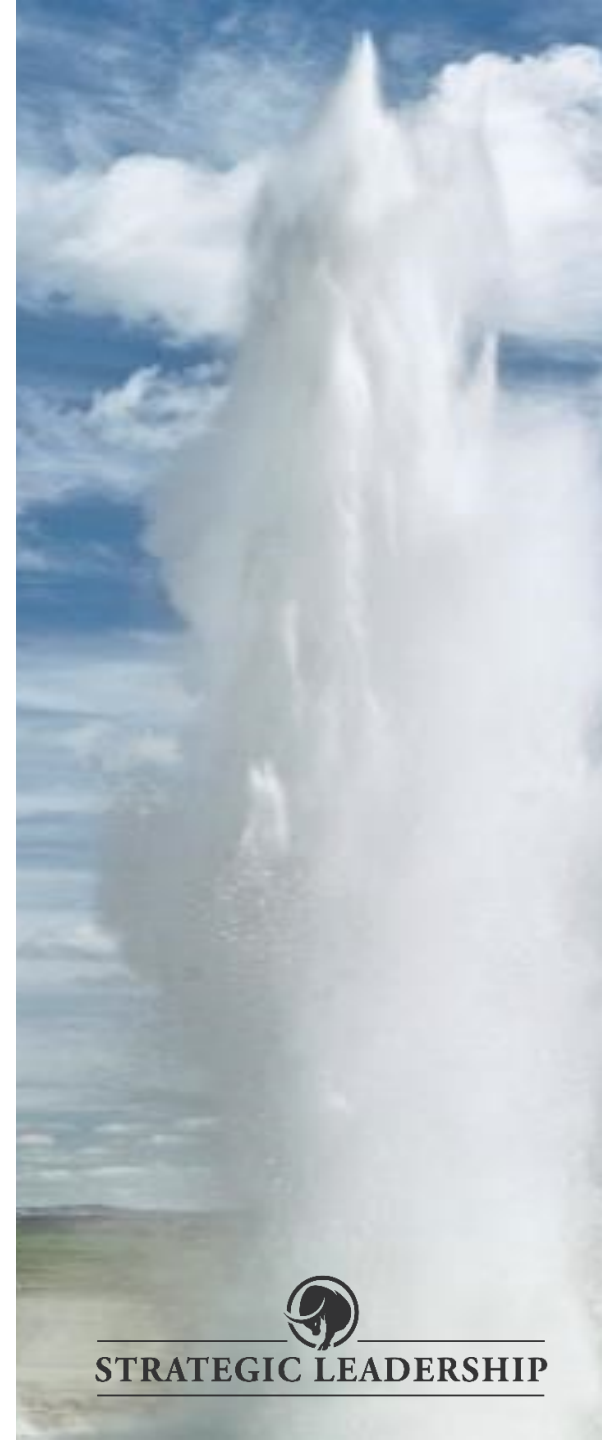
Starfsmaður tekur samtalinu illa og er framvegis aðeins á varðbergi

Fleiri "lenda í" svipuðu hjá stjórnandanum og þetta spyrst út

Starfsandi dofna, fólk hefur sig minna í frammi, hrætt við allt nýtt

Það dregur úr hugmyndaauðgi og frumkvæði (of mikil áhætta)

Það hægist á "þróun" fyrirtækisins og það dregst afturúr



HVAR ER ÉG NÚNA?



Hvar á ég að vera?

HVERNIG VÖKNUM VIÐ TIL VITUNDAR?

Persónuleikapróf

Tímalínu æfing

360° Innsýn

Vinna með undirvitund

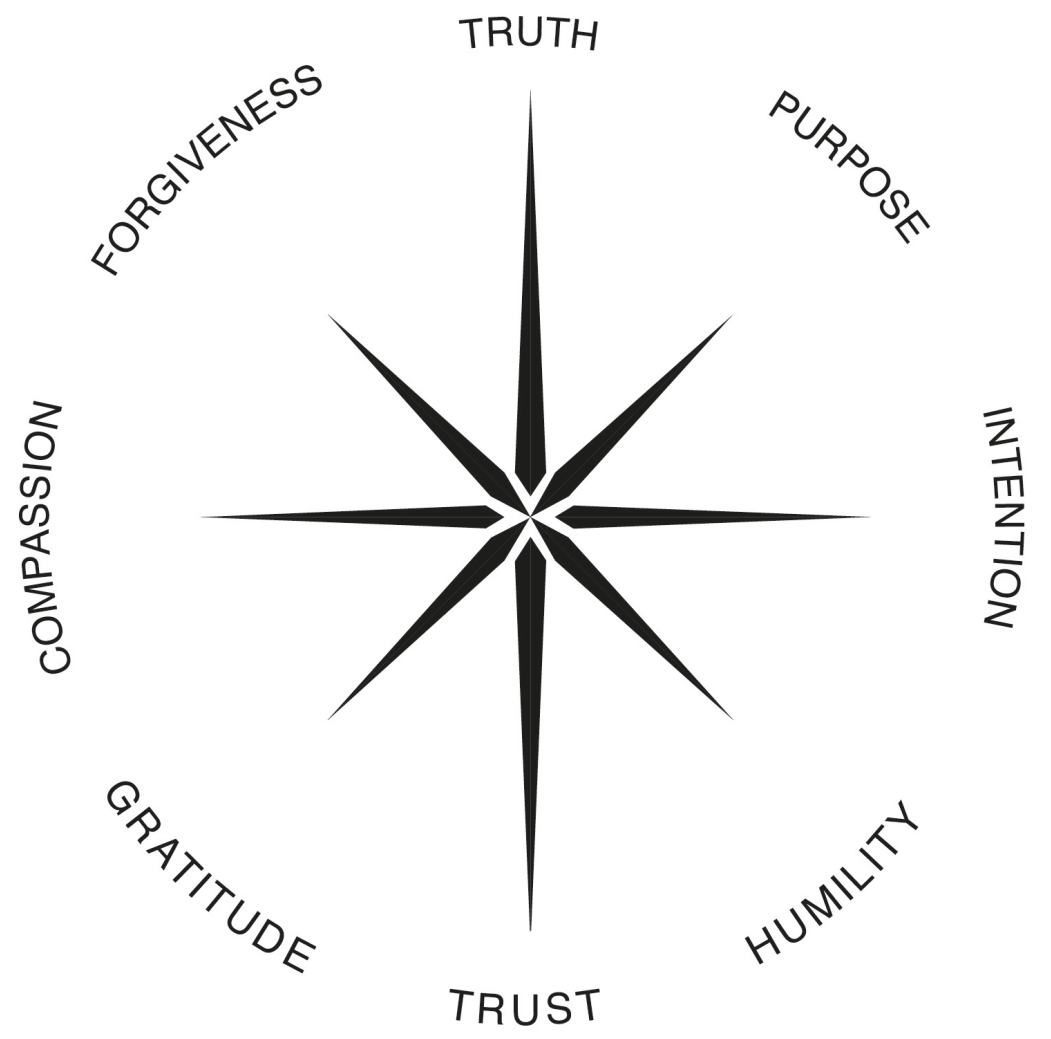
Hugleiðsla

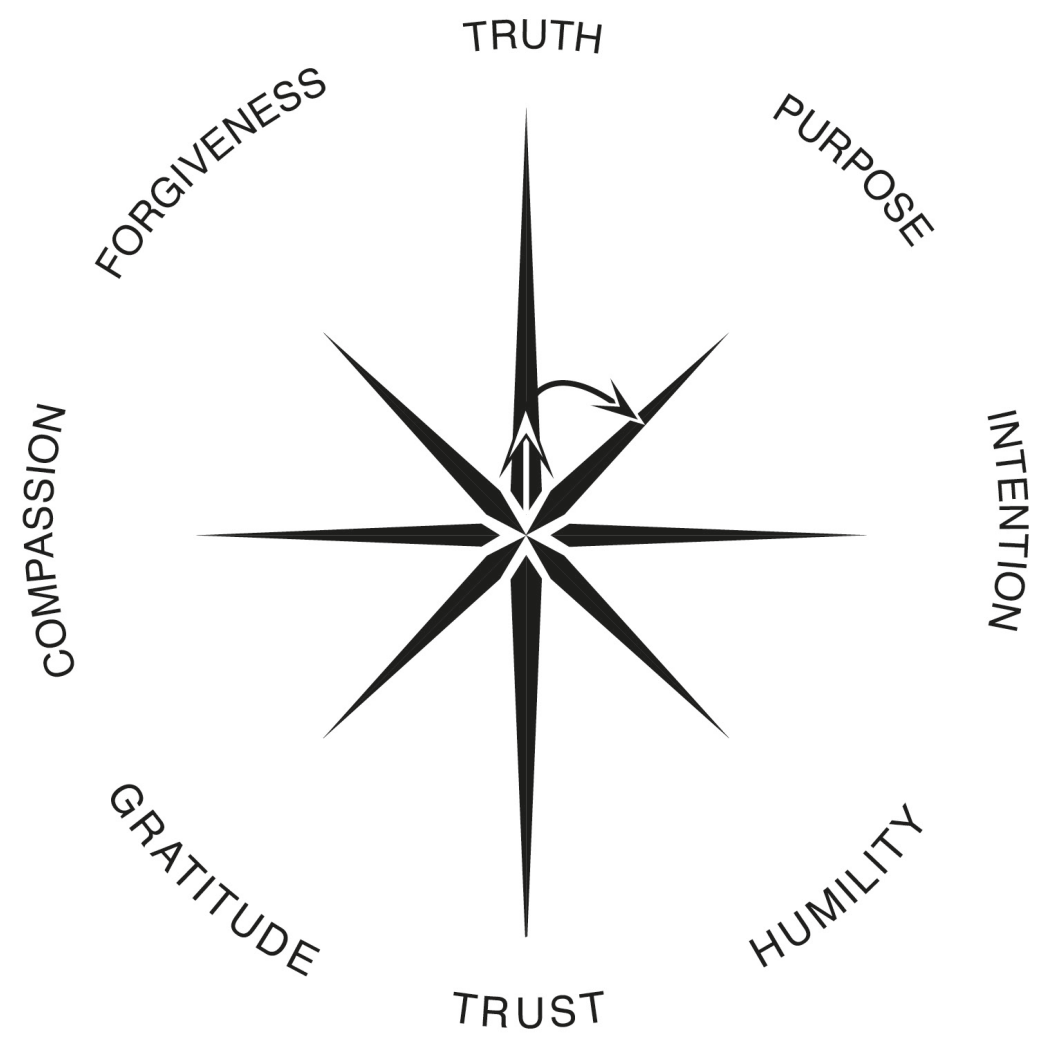
Núvitundaræfingar

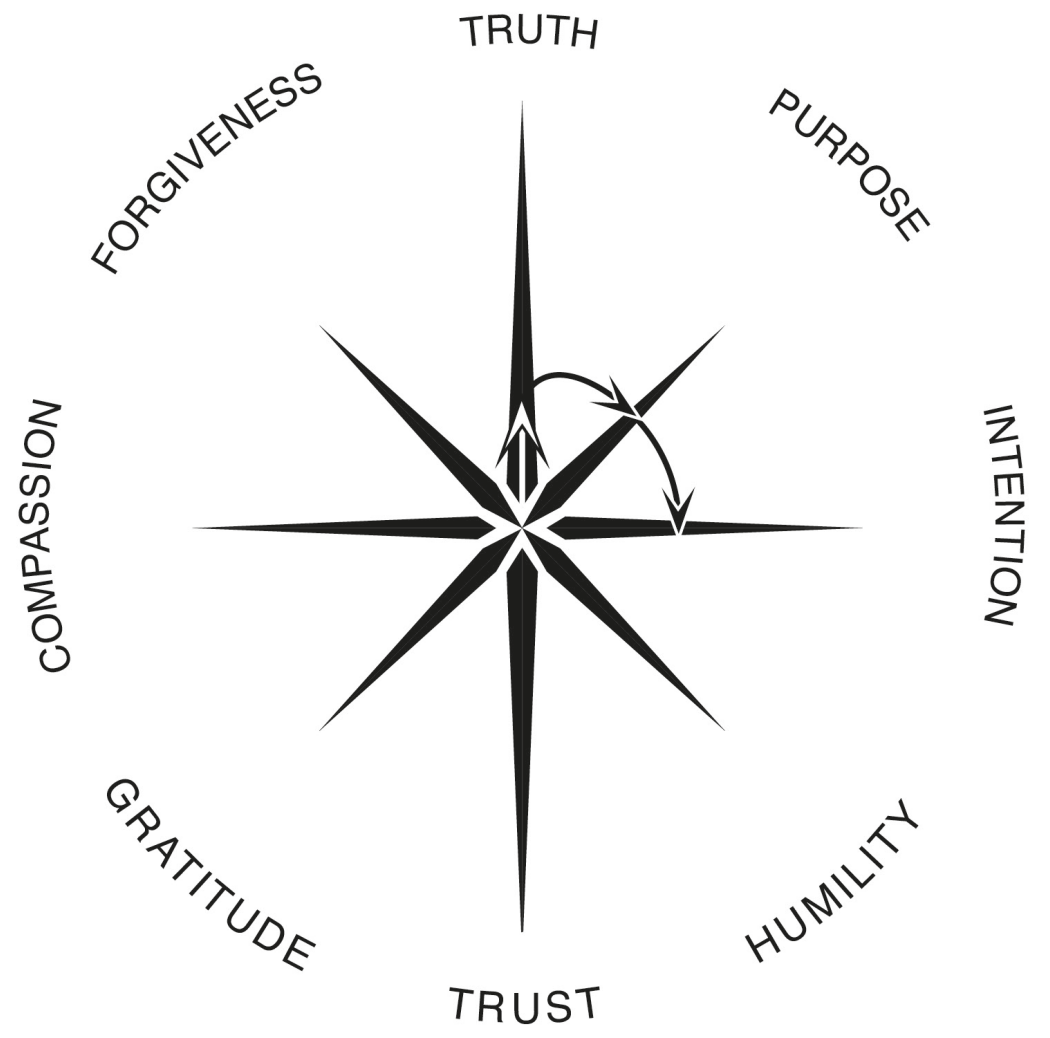
Stuðningur frá vinnufélögum

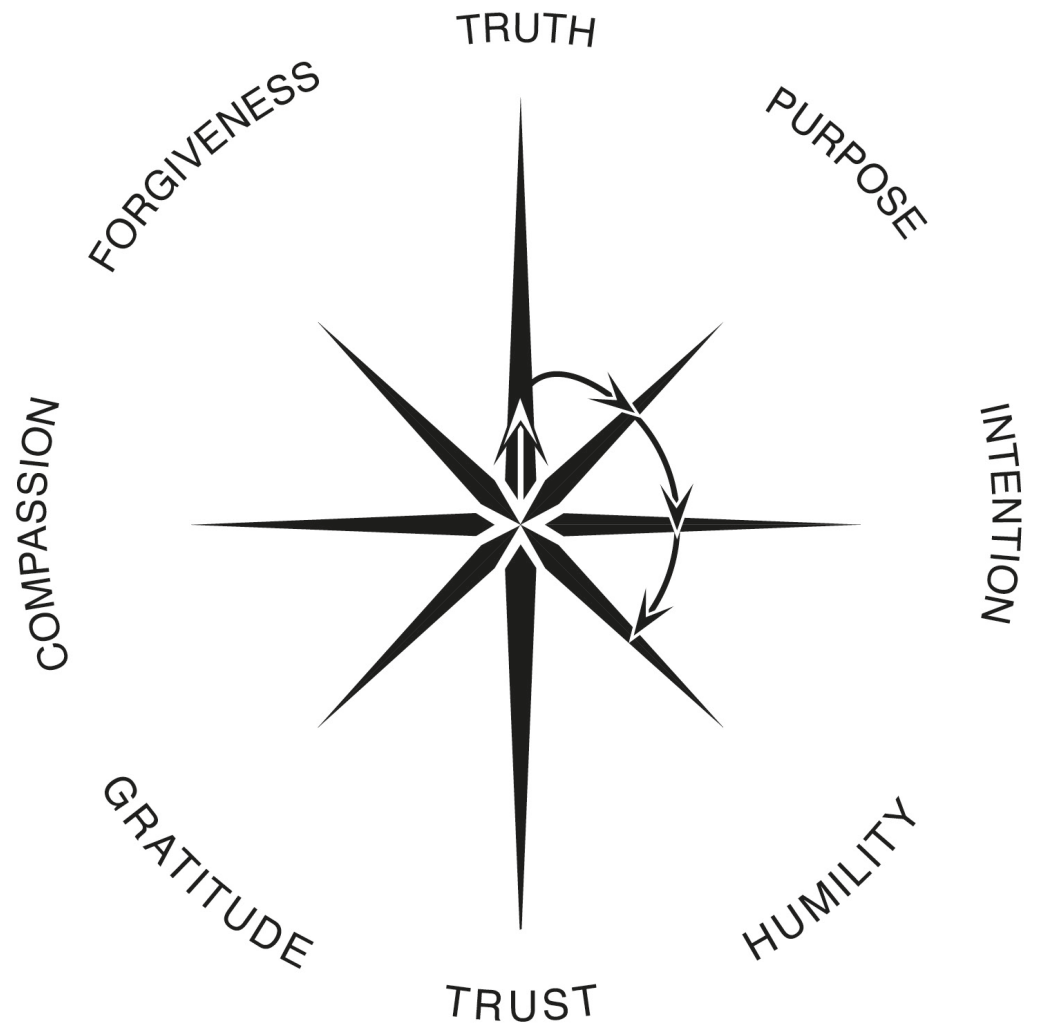
Innri áttavitinn

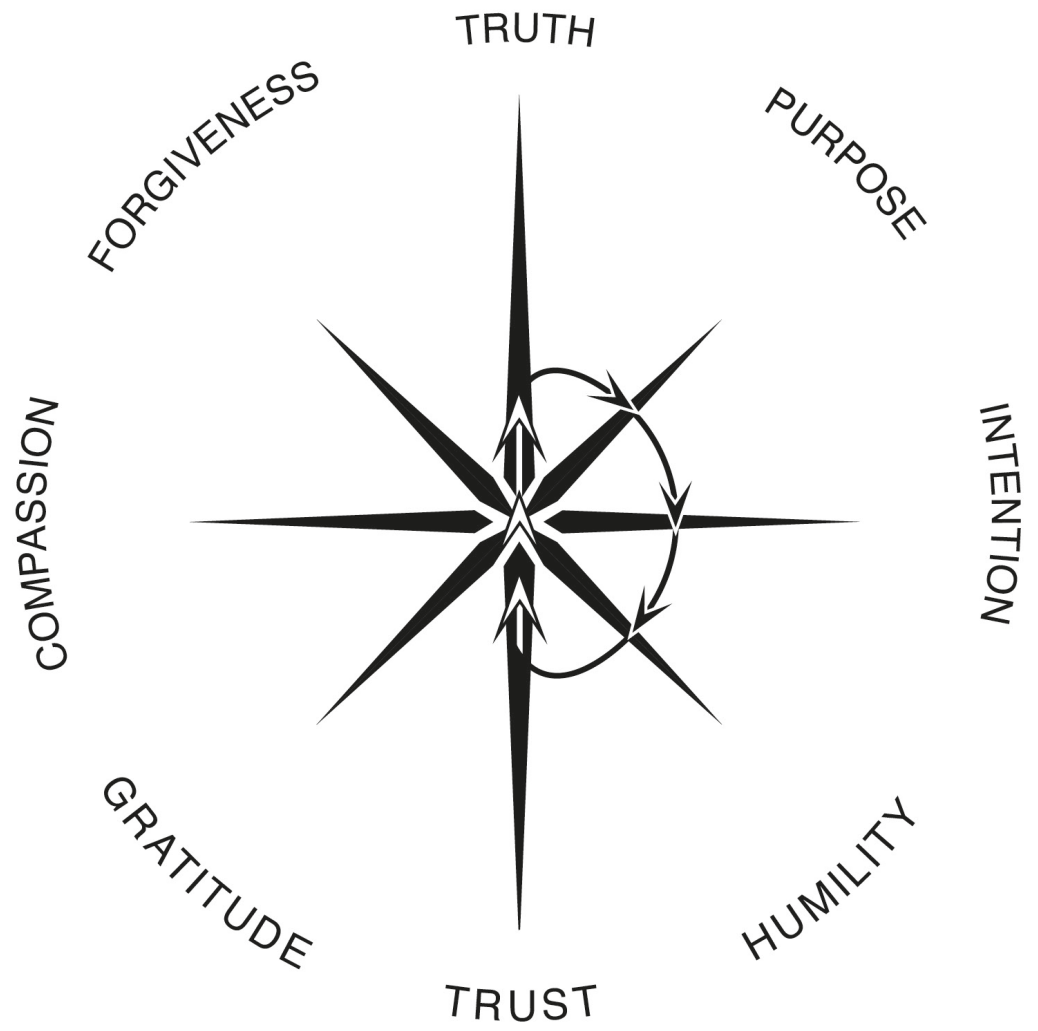


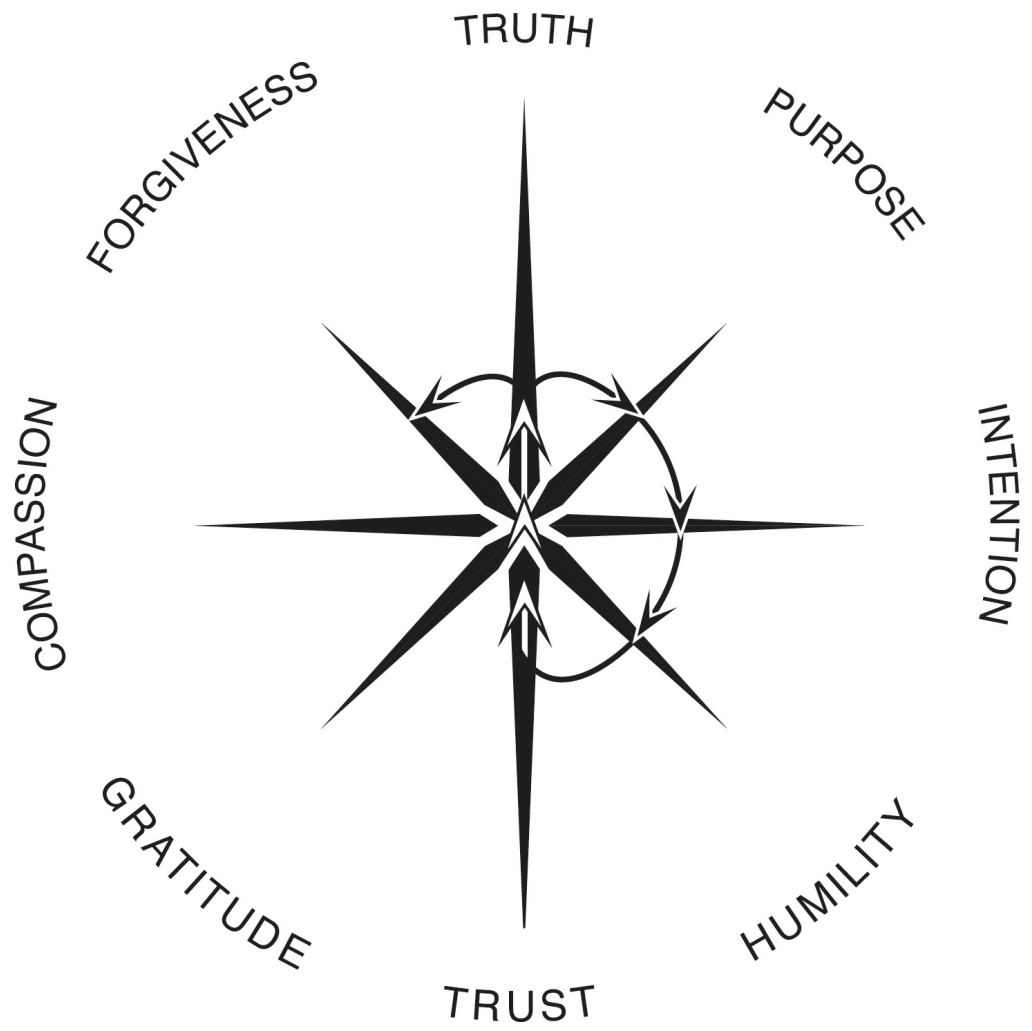


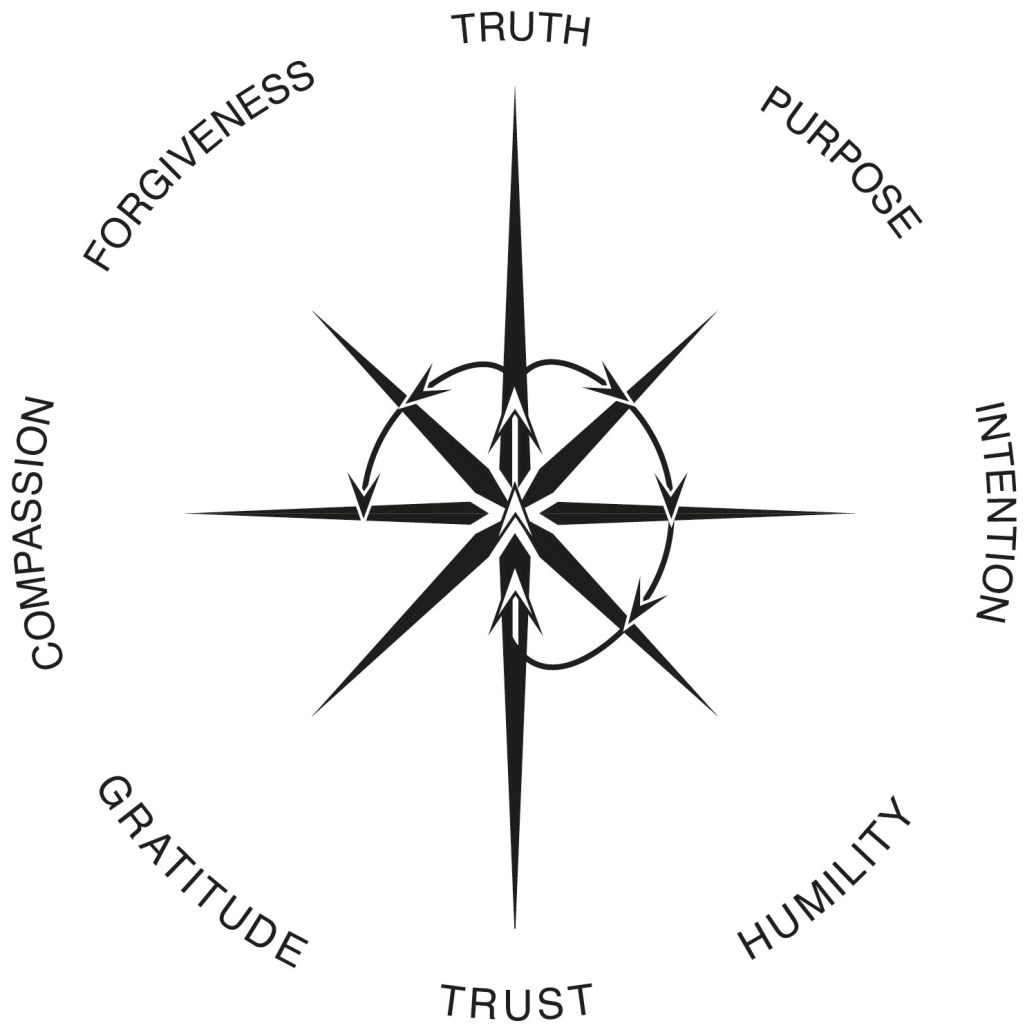


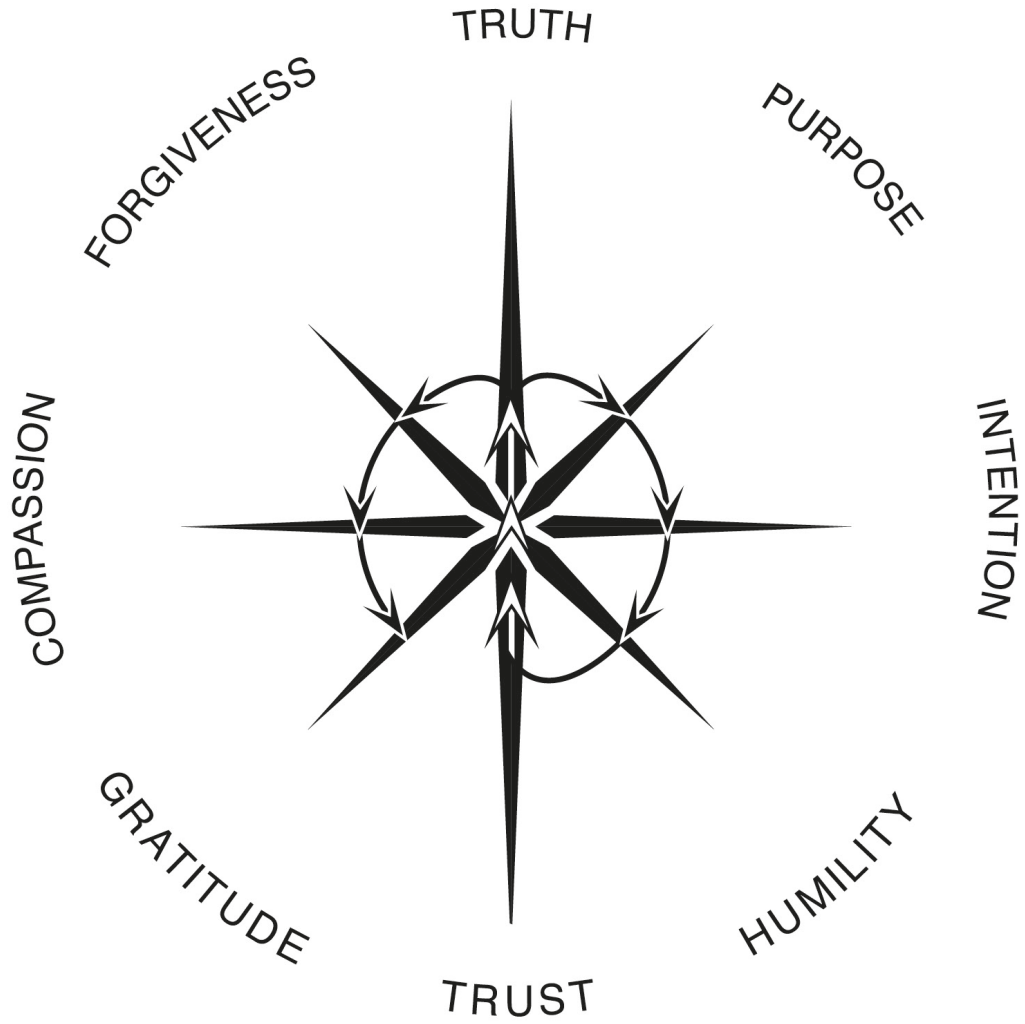


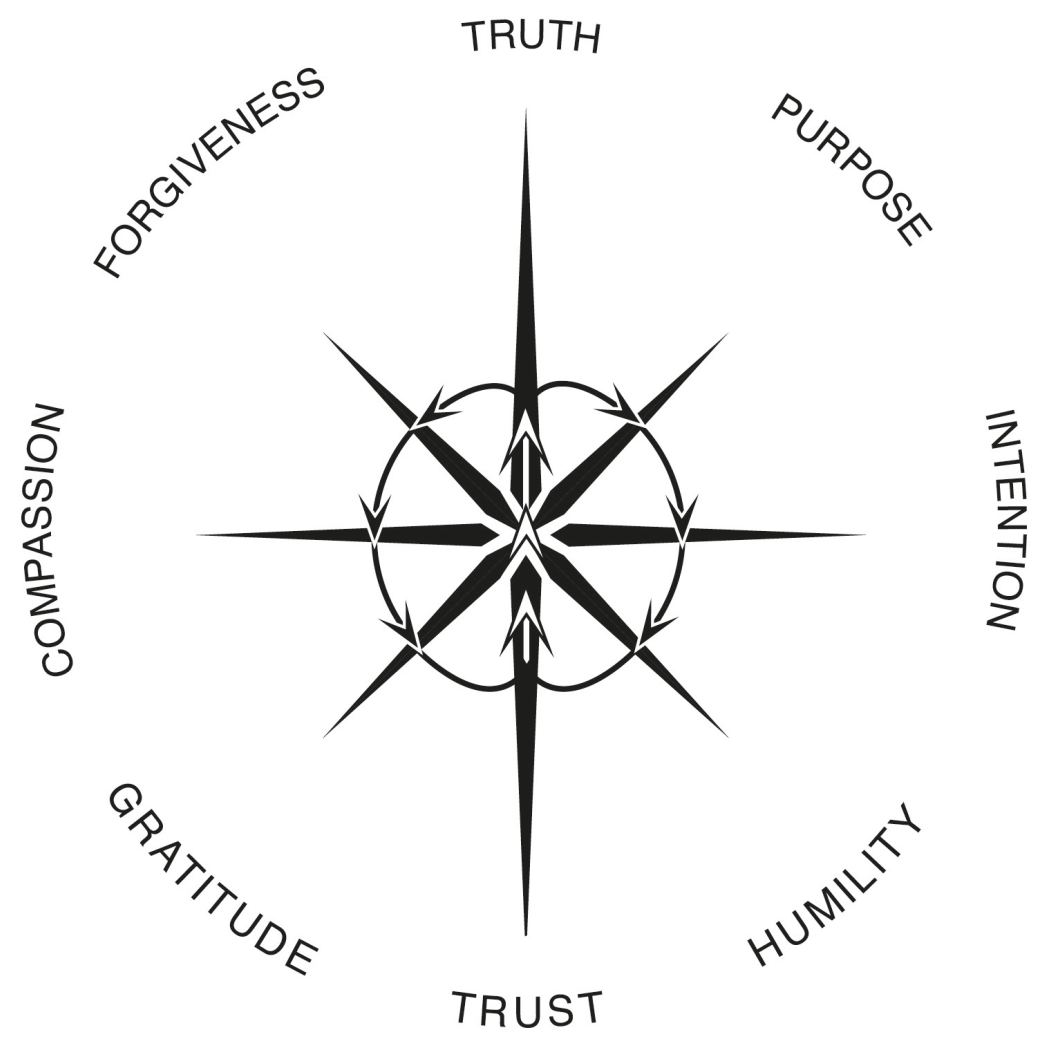


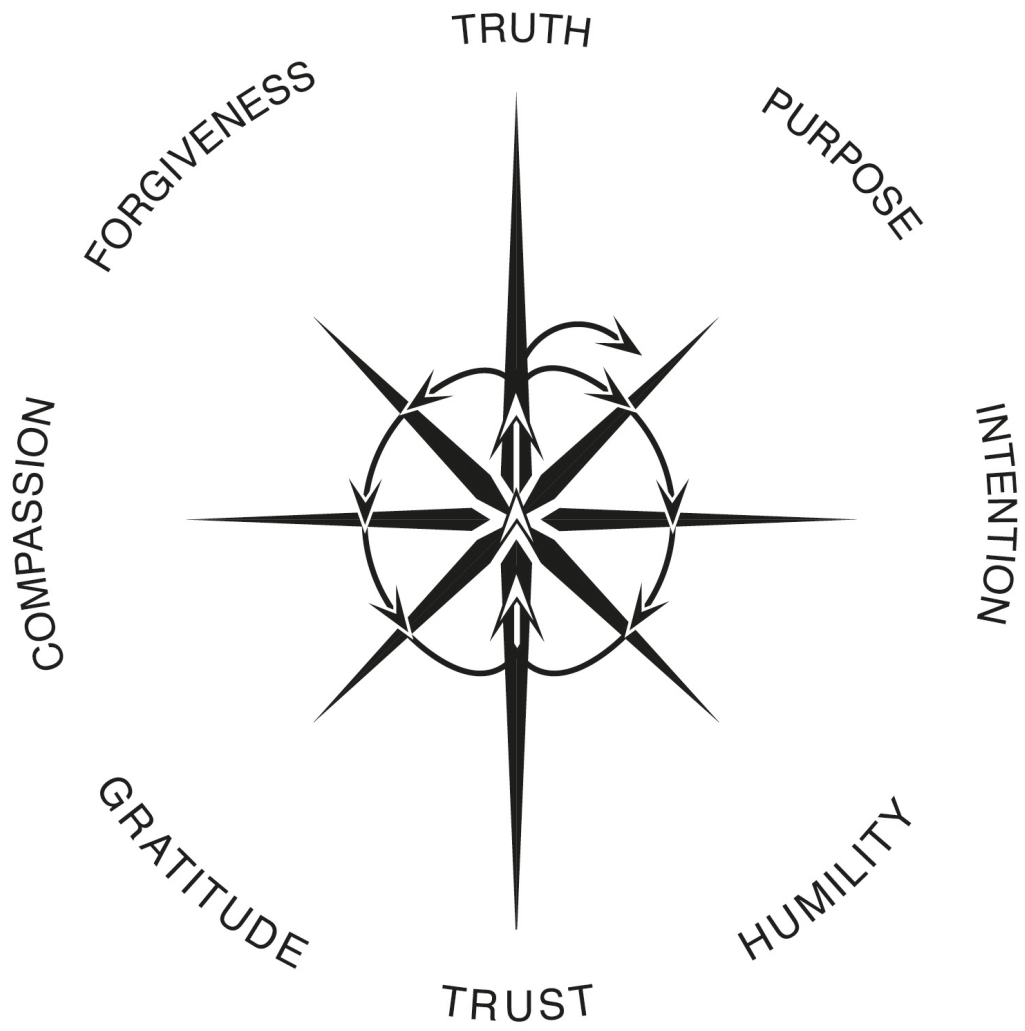


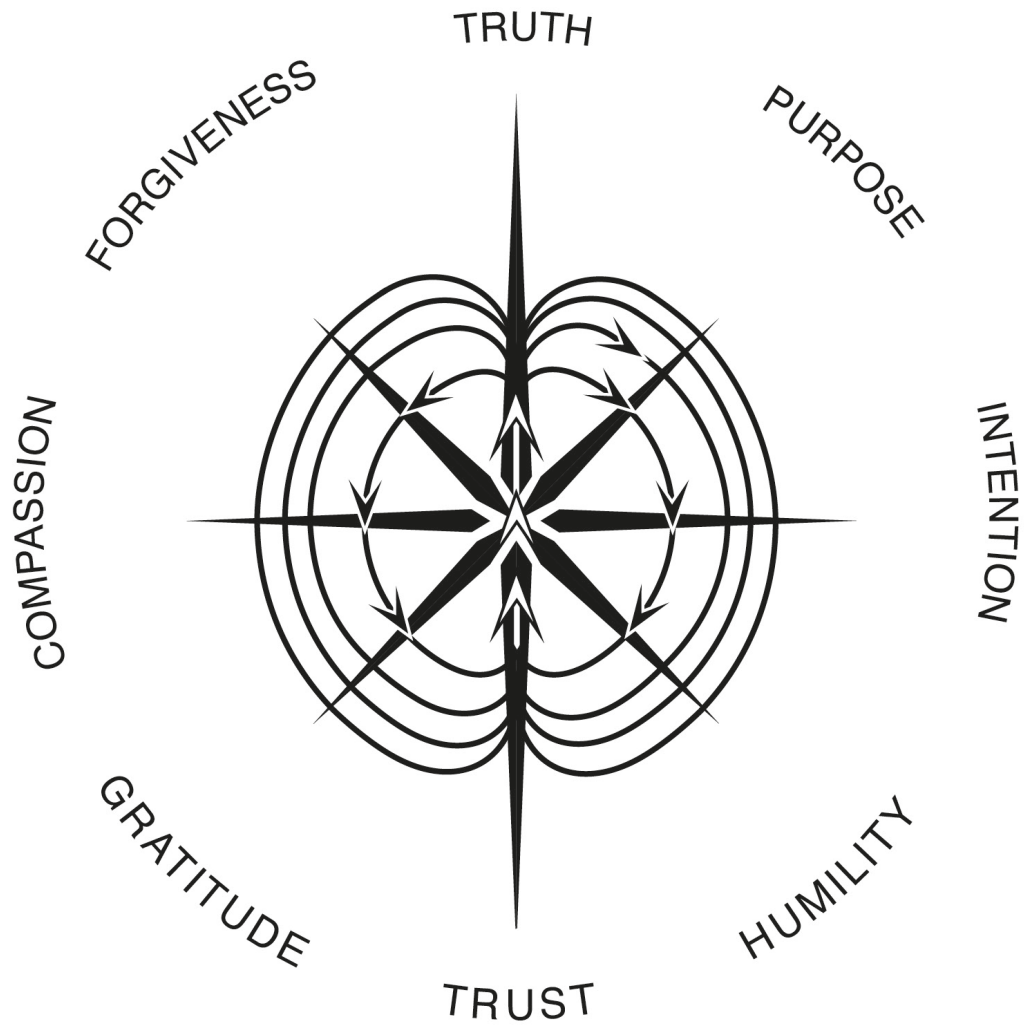








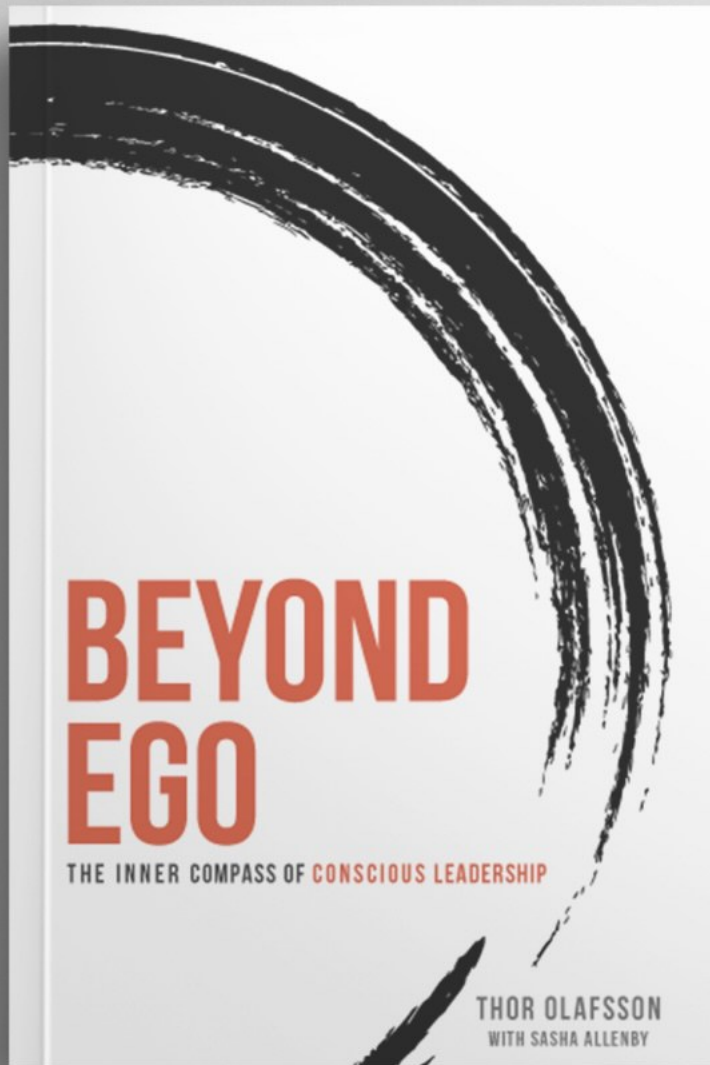




HVER ER ÁVINNINGURINN?

- Minna drama
- Aukin hreinskilni
- Meira traust
- Öflugri samvinna
- Meiri áhugi og helgun
- Aukin framleiðni
- Heilbrigð fyrirtækjamenning
- Tryggð





Customer Review

**BEYOND EGO IS A BOOK THAT
ALL LEADERS WILL FIND USEFUL**



The author gives great guidance for the life-long journey of mastering the inner self. The book explores unconscious behaviours - and then reveals them to you. This awareness gives you the insight to start to grow into a truly conscious leader. I recommend it!

Amazon Customer

BEYONDEGO.COM

SKILVIRKNI TEYMA



5D HLUTVERK LEIÐTOGANS OG HEGÐUN

THE 5 DYSFUNCTIONS OF A TEAM	DYSFUNCTION DEFINITION	POSITIVE BEHAVIOURS	ROLE OF THE LEADER
INATTENTION TO RESULTS.	The pursuit of individual agendas, targets and personal status erodes the focus on collective success.	<ul style="list-style-type: none"> Setting aside individual needs and agendas to exclusively focus on what is best for the team and company. Not giving in to the temptations to place departments, career aspirations, or ego-driven status ahead of the collective results that define team success. 	To maintain the focus on collective outcomes and measures.
AVOIDANCE OF ACCOUNTABILITY.	The need to avoid interpersonal discomfort prevents team members from holding one another accountable for goals, behaviours and actions.	<ul style="list-style-type: none"> Commitment to decisions and standards of performance holding one another accountable for adhering to those decisions and standards. Not relying on the team leader as the primary source of answerability. Positive encouragement of peer to peer responsibility. 	To create an environment where the team holds each other to the agreed standards and behaviours.
LACK OF COMMITMENT.	The lack of clarity, or buy-in, prevents team members from making decisions they will support.	<ul style="list-style-type: none"> Seeking genuine consensus on important decisions, even when various members of the team initially disagree. Ensuring that all opinions and ideas are put on the table to develop confidence with team members by demonstrating that everything is considered and no stone is left unturned. 	To seek clarity and closure on decisions without room for ambiguity.
FEAR OF CONFLICT.	The desire to preserve artificial harmony stifles the occurrence of productive, positive conflict.	<ul style="list-style-type: none"> Unafraid to engage in passionate dialogue around issues and decisions that are key to the organisations success. Not hesitating to disagree with, challenge and question one another and embodying the spirit of finding the best answers, discovering the truth, and making great decisions. 	To actively encourage and mine for disagreement.
ABSENCE OF TRUST.	The fear of being perceived as weak by colleagues prevents the building of trust within the team.	<ul style="list-style-type: none"> Trusting in one another on a fundamental and emotional level without filters. Comfort in being open and honest with each other about weaknesses, mistakes, fears and behaviours. 	To set the example and demonstrate the power of vulnerability.



MÆLANLEG MARKMIÐ

Á hvern hátt gæti folk túlkað markmið og mælikvarða sem ógn?

Hvað geta stjórnendur gert til að eyða þessari ógn?

Hvað þarf að koma til, svo að markmið og mælikvarðar virki hvetjandi fyrir starfsfólk?

