

1. Ég – verkstjórinn / millistjórnandinn
 1.1 Stjórnandi – leiðtogi. Ábyrgð, stjórnunarstíll og menning fyrirtækja

| Þekking | | Leikni | Hæfni |
|--|-------------|---|---|
| Verkstjóri / millistjórnandi skal hafa þekkingu og skilning á: | | Verkstjóri / millistjórnandi skal hafa leikni til að: | Verkstjóri / millistjórnandi getur hagnýtt sér þekkingu sína og leikni til að: |
| Hugtökunum ábyrgð og ábyrgðarsvið. | 4 | Skilgreina ábyrgð sína og ábyrgðarsvið. Hvað er utan ábyrgðarsviðs og hverjir taka þar við? Greina stöðu sína í skipuriti, starfslýsingu og formlega skilgreindar kröfur sem gerðar eru til starfsins. | <ul style="list-style-type: none"> Greina á milli stöðu verkstjóra annars vegar og millistjórnanda hins vegar innan eigin skipulagsheildar. Skilgreina starfssvið sitt, umboð og ábyrgð á formlegan hátt. |
| Skilgreiningum á verkstjóra og millistjórnanda. | 1 2 7 | Er ég verkstjóri eða millistjórnandi? Leita eftir svörum hjá sjálfum sér og yfirmönnum. | <ul style="list-style-type: none"> Móta sameiginlegan skilning meðal undir- og yfirmanna á ábyrgðarsviði sínu og þeirra. |
| Sjálfsmynd, sjálfsmati, sjálfstrausti, styrkleikum og veikleikum. Eigin bakgrunni, væntingum til starfsins og framtíðarinnar. | 5 | Þroska sjálfsskilning, meta atferli sitt og viðbrögð í ljósi fortíðar, aðstæðna og eigin væntinga um stöðu sína framtíð. Leita svara við spurningunum: <ul style="list-style-type: none"> Hvaðan er ég kominn í þetta starf? Hver er framtíðarsýn mín? Hvar verð ég eftir 5 ár? Hvað ætla ég að gera til að ná markmiðum mínum? | <ul style="list-style-type: none"> Þroska sig til að ná sífellt betri tókum á sjálfum sér, starfi sínu og samskiptum við samstarfsmenn. Meta þekkingu sína, leikni og hæfni til að gegna starfinu í ljósi stjórnunarháttar og eiginleika. |
| Eigin viðhorfum til undirmanna og viðhorfum undirmanna til sín. | | Leggja mat á viðhorf og bregðast við ef efni eru til. Gaumgæfa gagnrýni og ábendingar. | <ul style="list-style-type: none"> Ræða stjórnunarhætti sína við yfir- og undirmenn, taka gagnrýni og ábendingar til skoðunar. Kalla eftir tillögum að breytingum. |
| Eigin viðhorfum til yfirmanna og viðhorfum yfirmanna til sín. | | Leggja mat á viðhorf og bregðast við ef efni eru til. Gaumgæfa gagnrýni og ábendingar. | <ul style="list-style-type: none"> Temja sér breytingar á stjórnunarstíl samkvæmt kröfum umhverfis, samstarfsmanna og yfirmanna. |
| Skilgreiningum á stjórnun og stjórnunarstíl. Þróun stjórnunaraðferða og staða í dag. Aðferðum til að kalla fram viðbrögð yfir- og undirmanna við stjórnunarstíl. Greinarmun á forystu og stjórnun. | 3 4 | Ræða um stjórnun við samstarfsmenn sem fag en ekki stöðu. Skilgreina þann stjórnunarstíl sem honum er tamur og leggja mat á hvort hann hæfi stöðu hans, aðstæðum og kröfum umhverfis. Skoða stjórnunarhætti sína og yfirmanna. Meta stjórnunarhætti sína og yfirmanna í ljósi þróunar stjórnunaraðferða. Greina leiðtoga frá „eftirlitsmönnum“. | <ul style="list-style-type: none"> Hafa vakandi auga með „menningarstraumum“ innan skipulagsheildar / einingar. Leggja mat á tengsl ríkjandi menningar við starfsánægju, starfsmannaveltu, afköst, skilvirkni og árangur í rekstri. Meta kosti og vanda í rekstri skipulagseiningar / heildar sem beinlínis má rekja til ríkjandi menningar. |
| Hugtakinu menning skipulagsheilda. Skilgreiningar og mælingar á menningu, áhrifavöldum sem skapa og móta hana. | 6 | Draga upp mynd af menningarþáttum sem hafa áhrif á skilvirkni og frammistöðu (könnun). | |
| Tengslum milli menningar skipulagsheildar / einingar annars vegar og skilvirkni hins vegar. | 6 | Draga upp mynd af jákvæðum / neikvæðum menningaráhrifum á frammistöðu og afkomu skipulagsheildar / einingar. | |