



MiniMBA



Et praksisnært og moderne MBA alternativ, der giver dig en komplet indføring i de værktøjer, koncepter og metoder, der gør dig i stand til at skabe ledelsesmæssige gennembrud.

Danmarks største MiniMBA-udbyder

Velkommen til Connection Management

Siden vi stiftede Connection Management i 2002, har vi haft ét mål; at hjælpe virksomheder med at løfte deres lederskab og lederkompetencer til nye højder.

Vi har flere Gazeller bag os og er AA akkrediteret. Vi har uddannet og trænet mere end 30.000 ledere gennem tiden og arbejder på både nationalt og internationalt plan. Vi er 45 medarbejdere, der arbejder hårdt for at levere værdi-

skabende sammenhænge mellem virksomhed, ledere, medarbejdere og bundlinje.

Hos Connection Management gennemførte vi vores første MiniMBA-hold tilbage til 2011. Siden da har vores mål været at være verdens største MiniMBA-udbyder i samarbejde med de mest anerkendte MBA Business Schools i verden.

Og som Danmarks største MiniMBA-udbyder er vi godt på vej!

Fremragende
4,8 stjerner
på Trustpilot

[LÆS MERE HER](#)



Indhold



Comwell
HOTELS

FLSMIDTH

matas



Ørsted

PEO

POLITI



Vestas



Et praksisnært og moderne MBA alternativ

Skab ledelses- mæssige gennembrud med en MiniMBA

En MiniMBA er et praksisnært og moderne MBA alternativ, der giver dig komplet indføring i de værktøjer, koncepter og metoder, der gør dig i stand til at skabe ledelsesmæssige gennembrud.

Du vil udvikle din personlige gennemslagskraft som leder og kunne realisere dine medarbejderes fulde potentiale.

Uddannelsen er udviklet af ledere til ledere, der tager dig igennem de klassiske MBA-fag ved hjælp af konkrete operationelle værktøjer og øvelser, der taler ind i dit eget arbejdsliv. Et arbejdsliv, som står midt i en samfundsudvikling, der går uhyggelig hurtigt, hvor enhver leder uanset niveau, har behov for at tilegne sig kontinuerligt frisk ny viden og kompetencer.

En MiniMBA fra Connection Management er udviklet i samarbejde med ledelseksperter.

Med en MiniMBA hos Connection Management vil din virksomhed få en leder, der bl.a.:

- » kan lede med opdateret viden om nye og effektive ledelsesmetoder.
- » anvender konkrete ledelsesværktøjer til at sætte mål og skabe resultater.
- » er bevidst om egen lederrolle, ledelsesstil og ledelsesadfærd.
- » bruger en situationsbestemt tilgang overfor teamet og individet.
- » behersker briefing, feedback, motivation og coaching af medarbejdere.
- » har de rette værktøjer til at gennemføre forandringsprocesser



MiniMBA vs. fuld MBA

Titlen "MiniMBA" er blevet en populær betegnelse for en lederuddannelse på højt niveau af mindre omfang og kortere varighed end en fuld MBA.

Begge uddannelser giver dig en solid teoretisk ballast og nye metoder og værktøjer, der styrker din daglige ledelsespraksis. Og begge udvikler dig såvel fagligt som personligt.

Dog gør vi meget ud af, at vores MiniMBA tager udgangspunkt i virksomheden og din hverdag. Med en MiniMBA vil niveauet være lige så godt som på en MBA, dog er belastningen på vores MiniMBA mindre og planlagt således, at det passer bedre ind i en travl hverdag.

Mange bruger også en MiniMBA som springbræt til senere at læse en fuld MBA. En fuld MBA er både enormt tidskrævende og ekstrem omkostningstung, hvilket gør en MiniMBA til et fornuftigt alternativ. Og så er pensum på dansk!

Skal vi tage en snak?

Vil du gerne høre mere om vores MiniMBA? Book et gratis onlinemøde og hør mere om kurset og andre praktiske informationer.

BOOK ET GRATIS ONLINEMØDE

Målgruppen

Vores MiniMBA er målrettet ambitiøse nuværende og kommende ledere fra den private og offentlige sektor, der ønsker at løfte deres lederkompetencer til nye højder.

Tæt samarbejde med Henley Business School

Connection Management har indgået et samarbejde med MBA-udbyderen Henley Business School i Danmark.

Henley er en af verdens mest anerkendte Business Schools og en af de få MBA-udbydere på verdensplan, der er Triple Crown Akkrediteret. Henley er således en af de højst akkrediterede MBA-udbydere i Danmark og ved at gennemføre MiniMBA'en hos Connection Management, får du nu din udgift til en MiniMBA i besparelse, hvis du efterfølgende læser den fulde MBA hos Henley Business School.

MiniMBA-programmet hos Connection Management vil desuden introducere dig til forskellige ledelsesværktøjer og -metoder, som også vil være at finde hos Henley. Du vil således være bedre rustet, hvis du vælger at fortsætte din MBA-uddannelse hos Henley Business School.





Kristian Linder

Country General Manager | Rentokil Initial A/S

Hvorfor valgte du en MiniMBA fra Connection Management?

Jeg har brugt Connection Management på flere forskellige niveauer i forhold til vores virksomhed, derfor lå det naturligt, at jeg også videreudviklede mig selv der.

Jeg stod overfor nogle strategiske udfordringer på alle 3 forretningsområder, som gjorde, at det gav mening at gennemføre en MiniMBA og dermed bruge den proces til at komme i mål.

Det er mange år siden, jeg blev uddannet. Derfor var det oplagt at få banket rusten af, og blive en del af et yngre team og lære nye modeller og teorier. Dertil synes jeg også, det er vigtigt at vide, hvad jeg selv sender mine medarbejdere på af uddannelse – derfor tog jeg den også.

Hvad gav det dig?

For det første var det en læringsproces, der gav det input, der

gjorde, at jeg kunne komme i mål med mine opgaver og gav min generelle ledelsesforståelse et kvalitetsløft.

Det gav også et frirum fra min dagligdag, som ofte kan være stressende.

Et par take aways?

Der er to helt specifikke ting, jeg bruger aktivt: den første er forandringsledelse. Det lever jeg af, og det har bidt sig fast i min hverdag.

Dertil også motivationsdelen, som jeg bruger i forhold til mine medarbejdere, så de altid har den bedste forudsætning for at kunne levere på jobbet.

**Rentokil
Initial**



Hvordan ser formatet ud?

Fysisk fremmøde vs. Online

Som de eneste i Danmark udbyder vi en Mini MBA i ledelse som to alternativer; Fysisk fremmøde og Online. Der er fordele ved begge formater, se forskellene her:

Online

- » Ingen kørsel = CO2 besparende
- » Fleksibelt
- » Mulighed for at gense
- » Økonomisk besparelse

Fysisk fremmøde

- » Fysisk møde med andre deltagere
- » Fysisk case træning med og sammen med andre
- » Lækker forplejning
- » Lækre uddannelsesfaciliteter
- » Networking i pauserne

Forløbet indeholder:

- » Ledereksperternes værktøjskasse, principper og den direkte vej til god ledelse
- » De bedste lederværktøjer, vi har udviklet siden 2002
- » 4 måneders fleksibelt uddannelsesforløb
- » Lederdiagnose, der belyser dine ledelsesmæssige styrker og udviklingsområder
- » 6 undervisningsdage kl. 9.00 – 15.00
- » Digital læring med ugentlige challenges
- » Skriftlig opgave, bestået/ikke bestået inkl. Feedback
- » Et curriculum af værktøjer, du kan tage med videre i dit liv som leder
- » MiniMBA diplom



Danmarks stærkeste alumni for ledere

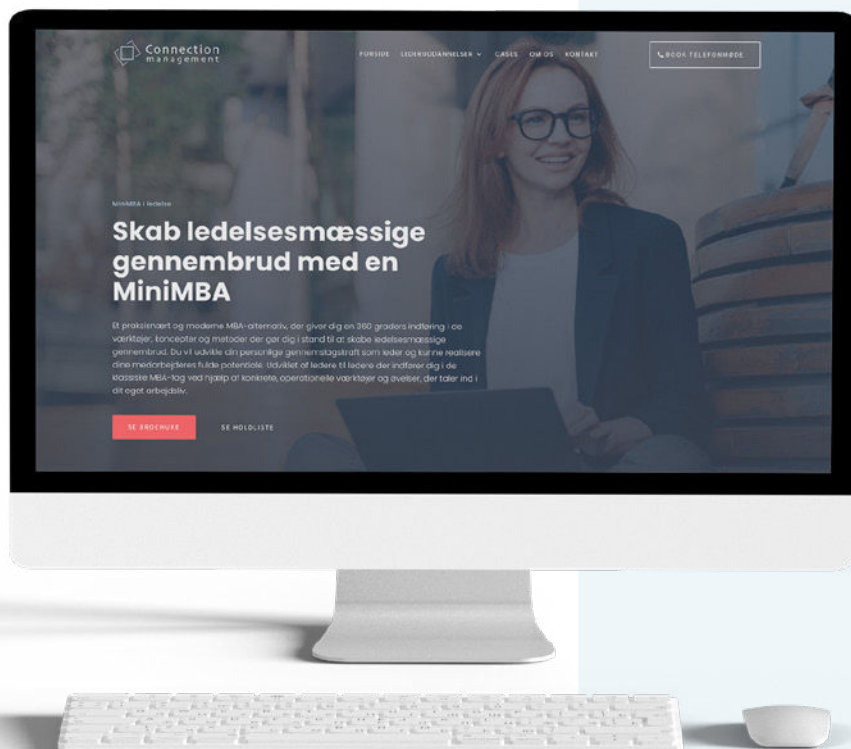
På MiniMBA'en danner vi rammerne for at få skabt et stærkt netværk lederne imellem.

Vi arbejder målrettet med at skabe aktiv deltagelse og opbygger fortrolige relationer deltagerne imellem. Det betyder, at du ikke bare bliver lyttet til, men du bliver også udfordret, og får mulighed for at lære med og gennem andre.

I undervisningen arbejder vi med indlæg fra deltagerne, diskussion og problemløsning, drøftelse af dilemmaer og personlig refleksion.

Dit netværksmæssige engagement skaber professionelle relationer med andre ligesindede samtidig med, at du får mulighed for at udvikle dine ledelseskompetencer.

Alt sammen foregår i et fortroligt rum. Vi holder et forretningsdrevet fokus med udgangspunkt i deltager-cases og aktuelle temaer.



Lederdiagnose

Din personlige lederevaluering

Som en del af dit MiniMBA program hos Connection Management bliver der udført en omfattende lederdiagnose på dine personlige styrker og udviklingsområder indenfor ledelse.

Områder, der bliver belyst

Der bliver belyst flere områder i analysen. Det kan f.eks. være dine evner til at lede og motivere andre eller din beslutningskraft og evne til at kommunikere og tænke strategisk.

Formålet

Formålet med Lederdiagnosen er at give dig en bredere og mere nuanceret forståelse af dine styrker og svagheder, så du kan udvikle dit lederskab og forbedre dine præstationer. Feedbacken kan også hjælpe med at identificere potentielle blinde pletter eller områder, hvor du kan forbedre samarbejde og kommunikation med andre i organisationen. En Lederdiagnose kan bidrage til at øge gennemsigtigheden og tilliden mellem dig og dine medarbejdere.

Udbytte for dig

Dit udbytte er en kortlægning af de områder, du med fordel kan træne og være opmærksom på i dit lederskab. Du kan bringe din Lederdiagnose i spil i selve undervisningen og/eller i din afsluttede opgaveskrivning. Vi anbefaler, at du deler din Lederdiagnose med en fortrolig person eller din nærmeste leder.

Udbytte for din virksomhed

Din virksomhed vil opleve endnu skarpere ledere, der er bevidst om egne udviklingsområder og fokusområder. For at opnå forretningsmæssige gennembrud kræver det en leder, der hele tiden er under udvikling.



Modul 1

Opnå langsigtede
mål med strategisk
ledelse

"God strategi kræver en klar og præcis forståelse af, hvor du vil hen, og hvordan du vil komme derhen. Det kræver også en evne til at tilpasse sig og justere kursen, når det er nødvendigt." – **Michael Porter, økonom og strategi ekspert**

Strategisk ledelse er en proces, hvor organisationens ledere arbejder sammen for at udvikle og implementere en klar og effektiv strategi for at nå organisationens langsigtede mål. Det involverer en vurdering af organisationens interne og eksterne miljø for at identificere styrker, svagheder, muligheder og trusler og derefter opbygning af en kultur, der understøtter organisationens strategi og mål.

Det er godt at arbejde med strategi, fordi det kan hjælpe organisationer med at opnå mere effektive og succesfulde resultater på lang sigt. En klar strategi kan hjælpe organisationen med at fokusere på sine primære mål og prioriteringer, og tilskynde til samarbejde og sammenhæng blandt medarbejdere og ledere. Strategisk ledelse kan også hjælpe med at identificere nye muligheder og udfordringer, og sikre, at organisationen er i stand til at tilpasse sig en konstant skiftende omverden.

Det kan også hjælpe med at sikre, at organisationen arbejder på tværs af afdelinger og niveauer for at opnå fælles mål, og at organisationen er i stand til at reagere effektivt på konkurrence og ændringer i markedet.

Formål

Formålet med strategisk ledelse er at sikre, at organisationen har en klar og effektiv strategi for at opnå sine langsigtede mål. Det kan opsummeres i følgende ti punkter:

1. Identifikation af organisationens mål, mission og udvikling af en strategi for at opnå dem.
2. Analyse af organisationens interne og eksterne miljø for at identificere styrker, svagheder, muligheder og trusler.
3. Opbygning af en kultur, der understøtter organisationens strategi og mål.
4. Etablering af en klar og konsistent kommunikation omkring organisationens strategi til alle interessenter.
5. Etablering af mål og målesystemer for at evaluere organisationens præstation og fremgang i forhold til dens strategi.
6. Ledelse og styring af organisationen i henhold til dens strategi, herunder opgavefordeling og ressourceallokering.
7. Identifikation og prioritering af investeringer og aktiviteter, der er kritiske for at opnå organisationens strategiske mål.
8. Vurdering af risici og usikkerheder, der kan påvirke organisationens evne til at nå sine strategiske mål.
9. Sikring af, at organisationen tilpasser sig skiftende miljømæssige, økonomiske og politiske forhold, som kan påvirke dens strategi.
10. Evaluering af organisationens strategi og præstationer, og tilpasning af strategien i overensstemmelse hermed.

Modul 2

Lær at planlægge og
styre forandringer i
din organisation

"Forandringer er forstyrrende, når de bliver gjort ved os, men opløftende, når de bliver gjort af os." – **Rosabeth Moss Kanter, forfatter og professor ved Harvard Business School**

Forandringsledelse er en proces, hvor organisationen bevidst planlægger og styrer forandringer i sin struktur, kultur, processer og/eller teknologi. Forandringsledelse handler om at få organisationens medarbejdere til at acceptere og omfavne forandringerne og sikre en glat og effektiv implementering af dem.

Det er godt at arbejde med forandringsledelse, fordi forandringer ofte er uundgåelige i en organisation, og det kan være en udfordrende proces at gennemføre dem på en effektiv og positiv måde. Med forandringsledelse kan organisationen sikre, at forandringerne bliver implementeret på en måde, der er acceptabel for alle berørte medarbejdere og i overensstemmelse med organisationens strategi og mål.

Forandringsledelse kan også hjælpe med at reducere modstand overfor forandringer, øge motivationen og engagementet hos medarbejderne i forbindelse med forandringerne.

Forandringsledelse kan også forbedre organisationens evne til at tilpasse sig skiftende omstændigheder og forbedre dens konkurrenceevne. Ved at tage et strategisk og bevidst syn på forandringer, kan organisationen også opnå større fleksibilitet og innovation i sin tilgang til forretningsudvikling. Endelig kan forandringsledelse også hjælpe organisationen med at bevare og styrke sit omdømme og relationer til eksterne interessenter.

Formål

Formålet med forandringsledelse er at sikre en succesfuld gennemførelse af forandringer i en organisation.

Det kan opsummeres i følgende ti punkter:

1. Identifikation af behovet for forandring og en klart defineret målsætning for forandringen.
2. Forberedelse af organisationen og dens medarbejdere til forandringen gennem kommunikation, træning og inddragelse.
3. Etablering af en forandringsstrategi og -plan, der tager højde for alle relevante faktorer.
4. Opbygning af en kultur, der er åben for forandring og innovation.
5. Etablering af mål og målesystemer for at vurdere forandringens succes og virkning.
6. Ledelse og motivation af medarbejderne under forandringsprocessen.
7. Identifikation af mulige risici, forhindringer for forandringen og udvikling af en plan for at håndtere dem.
8. Etablering af en kommunikationsstrategi, der sikrer klar og konsistent kommunikation til alle interessenter i organisationen.
9. Sikring af, at forandringsprocessen er bæredygtig og kan opretholdes over tid.
10. Evaluering af forandringsprocessen efter dens afslutning for at identificere læringspunkter og muligheder for forbedring.

Modul 3

Arbejd med organisationsudvikling for bedre resultater og trivsel

"Organisationsudvikling handler om at bygge stærke teams og en kultur, der fremmer samarbejde og innovation. Det er afgørende for at opnå bæredygtig succes på lang sigt."
– **Daniel H. Pink, forfatter og ekspert i motivation og ledelse**

Organisationsudvikling er en proces, hvor organisationer arbejder med at forbedre deres struktur, processer og kultur med henblik på at opnå bedre resultater og trivsel for både medarbejdere og organisationen som helhed.

Organisationsudvikling kan omfatte en lang række aktiviteter, såsom træning, udvikling af lederskab, forbedring af kommunikation og samarbejde, forandringsledelse og meget mere.

Det er godt at arbejde med organisationsudvikling, fordi det kan hjælpe organisationer med at tilpasse sig til et skiftende miljø og opnå bedre resultater. Ved at investere i medarbejdernes trivsel og udvikling, kan organisationer også forbedre deres evne til at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere.

Organisationsudvikling kan også forbedre samarbejdet og kommunikationen i organisationen, hvilket fører til en mere produktiv og effektiv arbejdsplads. Endelig kan organisationsudvikling også hjælpe med at identificere og afhjælpe problemer og udfordringer i organisationen, såsom dårlig ledelse, manglende motivation eller ineffektive arbejdsprocesser.

Formål

Organisationsudvikling har til formål at forbedre og udvikle organisationens evne til at opfylde sine mål og formål.

Det kan opsummeres i følgende ti punkter:

1. Optimering af organisationens struktur og arbejdsprocesser for at forbedre effektiviteten og produktiviteten.
2. Identifikation og afhjælpning af problemer i organisationen, såsom manglende kommunikation, samarbejde eller lederskab.
3. Styrkelse af organisationens konkurrenceevne og evne til at tilpasse sig skiftende markedsforhold.
4. Udnyttelse af medarbejdernes potentiale og udvikling af deres færdigheder og kompetencer.
5. Skabelse af en positiv arbejds-kultur, der øger medarbejdernes trivsel og engagement.
6. Styrkelse af organisationens image og omdømme.
7. Fremme af innovation og kreativitet i organisationen.
8. Reduktion af omkostninger og optimering af ressourceudnyttelse.
9. Forbedring af kundetilfredshed og kvaliteten af organisationens produkter eller ydelser.
10. Sikring af organisationens langsigtede bæredygtighed og overlevelse.

Modul 4

Tilpas din adfærd og ledelsesstil til den enkelte medarbejders behov

"Motiverede medarbejdere er afgørende for enhver organisation, der ønsker at opnå succes. De er mere engagerede, loyale og effektive, og det afspejler sig i den samlede ydeevne." – **Jim Collins, forfatter og managementekspert**

Medarbejdertilpasset ledelse er en ledelsesstil, hvor lederen tilpasser sin ledelsesstil og adfærd til den enkelte medarbejders behov og præferencer. Det handler om at forstå medarbejderens individuelle behov, færdigheder og motivation, og derefter tilpasse kommunikation, feedback og ledelsesstil for at imødekomme disse behov bedst muligt.

Medarbejdertilpasset ledelse kan have flere fordele. Først og fremmest kan det føre til øget jobtilfredshed og motivation hos medarbejderne, da de føler sig anerkendt og værdsat for deres individuelle bidrag. Derudover kan det føre til bedre resultater og ydeevne, da medarbejderne vil have den nødvendige støtte og vejledning til at opfylde deres mål og præstationer. Det kan også føre til større loyalitet og fastholdelse af medarbejdere, da de vil have en følelse af, at deres unikke behov og præferencer tages i betragtning.

Det er vigtigt at bemærke, at medarbejdertilpasset ledelse kræver en vis grad af kommunikation og forståelse mellem leder og medarbejder. Ledere skal være i stand til at lytte til medarbejdernes behov og ønsker, og medarbejderne skal være åbne og kommunikative om deres behov. Når det fungerer godt, kan medarbejdertilpasset ledelse føre til en stærkere og mere tillidsfuld relation mellem leder og medarbejder, og en mere effektiv arbejdsplads.

Formål

Medarbejdertilpasset ledelse har til formål at forbedre og udvikle motivation, trivsel, arbejdsglæde og performance.

Det kan opsummeres i følgende ti punkter:

1. At tilpasse lederstilen til den enkelte medarbejders behov og præferencer.
2. At opnå de bedst mulige resultater ved at forstå medarbejderne som individuelle mennesker med forskellige evner og styrker.
3. At skabe en arbejdsplads, hvor medarbejderne trives og udvikler sig.
4. At øge medarbejderengagementet og motivationen ved at værdsætte og respektere medarbejderne som enkeltpersoner.
5. At reducere medarbejderomsætningen og omkostningerne ved at rekruttere og oplære nye medarbejdere.
6. At opbygge en stærkere relation mellem lederen og medarbejderne.
7. At forbedre samarbejdet og tilliden på arbejdspladsen.
8. At skabe en mere effektiv og produktiv arbejdsplads.
9. At øge medarbejdernes tilfredshed med deres job.
10. At opnå en bedre balance mellem arbejds- og privatliv.

Modul 5

Opbyg en stærk virksomhedskultur med god kommunikation

"God kommunikation er grundlæggende for en succesfuld organisation. Det er nøglen til at opbygge et stærkt og sammenhængende team, der kan nå sine mål." – Sheryl Sandberg, COO for Facebook.

God kommunikation i organisationer er vigtig, fordi den kan have stor indflydelse på virksomhedens præstation og effektivitet. Kommunikation hjælper med at sikre, at alle i organisationen har en fælles forståelse af mål og strategier, og at alle arbejder mod de samme mål. Kommunikation er også vigtig for at give medarbejderne feedback og anerkendelse, så de føler sig værdsat og motiverede til at udføre deres arbejde på en god måde.

God kommunikation kan også bidrage til at opbygge en stærk virksomhedskultur, hvor medarbejderne føler sig forbundet med organisationens værdier og mission. Det kan også øge medarbejdernes engagement og tilfredshed med deres job, hvilket kan føre til større arbejdsindsats og reducere omkostningerne ved medarbejderomsætning.

Endelig kan god kommunikation også være vigtig for organisationens omdømme og relationer med interessenter såsom kunder, samarbejdspartnere og investorer. En organisation med god kommunikation kan være mere tillidsvækkende og troværdig, hvilket kan styrke dens position i markedet og sikre dens langsigtede succes.

Formål

Formålet med god ledelseskommunikation er at sikre klar og effektiv kommunikation mellem leder og medarbejdere, for at opbygge positive relationer, skabe en stærk virksomhedskultur og opnå de ønskede resultater.

Det kan opsummeres i følgende ti punkter:

1. At sikre, at alle i organisationen har en fælles forståelse af organisationens mål og strategier.
2. At give medarbejderne feedback og anerkendelse for deres præstationer.
3. At opbygge en stærk virksomhedskultur, hvor medarbejderne føler sig forbundet med organisationens værdier og mission.
4. At øge medarbejderengagementet og tilfredsheden med deres job.
5. At reducere omkostningerne ved medarbejderomsætning og rekruttering.
6. At sikre, at medarbejderne er opdaterede med relevant information om organisationen.
7. At kommunikere ærligt og åbent, så medarbejderne føler sig trygge og tillidsfulde i deres arbejde.
8. At opbygge positive relationer med interessenter som kunder, samarbejdspartnere og investorer.
9. At håndtere konflikter og udfordringer effektivt ved at kommunikere klart og tydeligt.
10. At forbedre virksomhedens omdømme og position på markedet ved at kommunikere troværdigt og tillidsvækkende.

Modul 6

Bæredygtighed i din organisation

"Bæredygtighed og god forretningspraksis er uadskillelige, fordi bæredygtighed handler om at skabe værdi for mennesker og planeten såvel som for virksomheden selv." – Paul Polman, tidligere CEO for Unilever.

Bæredygtighed refererer til den langsigtede opretholdelse af økonomisk, social og miljømæssig balance og stabilitet, så nuværende og fremtidige generationer kan opfylde deres behov. Det handler om at tage ansvar for vores handlinger og reducere vores negative påvirkning på planeten og samfundet. Arbejdet med ledelse og bæredygtighed er vigtigt, da det kan føre til positive resultater på flere niveauer.

For det første kan en bæredygtig tilgang hjælpe organisationen med at reducere omkostninger og forbedre effektiviteten, f.eks. ved at spare energi, reducere spild og genbruge ressourcer. Dette kan øge organisationens overskud og konkurrenceevne. For det andet kan bæredygtighed være en kilde til innovation og differentiering, da organisationer kan udvikle og tilbyde produkter og tjenester, der er mere bæredygtige end konkurrenterne. Dette kan øge brugertilfredsheden og tiltrække nye kunder.

For det tredje kan en bæredygtig tilgang hjælpe organisationen med at opbygge et positivt omdømme og brand image, da stadig flere forbrugere og interessenter forventer, at virksomheder tager ansvar for deres påvirkning på planeten og samfundet.

Endelig kan en bæredygtig tilgang også have en positiv indvirkning på samfundet som helhed, da organisationer kan tage et socialt ansvar og arbejde for at forbedre levevilkårene og reducere uligheden.

Formål

Formålet med ledelse og bæredygtighed er at sikre en økonomisk, social og miljømæssig balance og stabilitet i organisationens forretningsmodel og praksis, der tager ansvar for nuværende og fremtidige generationers behov og ressourcer.

Det kan opsummeres i følgende ti punkter:

1. At reducere organisationens negative påvirkning på planeten og samfundet.
2. At opbygge en bæredygtig forretningsmodel, der er økonomisk levedygtig på lang sigt.
3. At opnå omkostningsbesparelser og forbedret effektivitet ved at reducere spild og genbruge ressourcer.
4. At differentiere organisationen og øge konkurrenceevnen ved at udvikle bæredygtige produkter og tjenester.
5. At øge kundetilfredsheden og tiltrække nye kunder ved at tilbyde mere bæredygtige løsninger.
6. At opbygge et positivt omdømme og brand image ved at tage ansvar for organisationens påvirkning på planeten og samfundet.
7. At opfylde stadig flere forbrugeres og interessenters forventninger til bæredygtighed og socialt ansvar.
8. At reducere risici forbundet med forsyningskæder og resourceknaphed.
9. At skabe en kultur, der opfordrer medarbejdere til at tage ansvar og handle bæredygtigt.
10. At arbejde for at forbedre levevilkårene og reducere uligheden i samfundet.



Mads Iversen

Direktør | British MotorGroup A/S & Terminalen A/S

Hvorfor valgte du en MiniMBA fra Connection Management?

Jeg havde en relation til Connection management, da jeg havde et samarbejde med dem i forhold til et coachingforløb, jeg selv deltog i. Igennem dette fik jeg en stor tillid og inspiration til at gå videre med uddannelsesdelen hos Connection Management.

Hvad gav det dig?

Jeg har for 15 år siden taget en bachelor på Handelshøjskolen. Det gjorde jeg i direkte forlængelse af gymnasiet. Da jeg tog den på daværende tidspunkt, var det rigtig tung teori og underviserne var forholdsvis teoretiske i deres måde at undervise på. Det var tungt, og jeg fik derfor ikke det maksimale udbytte af uddannelsen.

Da jeg tilmeldte mig en MiniMBA hos Connection Management, fik jeg i højere grad sat teorierne ind i en faglig kontekst, hvilket fik alle elementer til at falde på plads.

Et par take aways?

Mit job består rigtig meget i ledelse, men også at drive nogle store forandringsprocesser. Så det at skabe en forståelse for forandringer igennem teori og praksis, har givet mig en langt bedre ledelsesforståelse, når jeg står i disse situationer.

Jeg tror generelt, at jeg bevidst/ubevidst inddrager meget af den viden i min hverdag, jeg har fået fra skolebænken hos Connection Management.



terminalen



Eksamen

Den skriftlige eksamen er en opgave på 8 sider. Opgaven skal omhandle en praksisnær problemstilling og/eller en business case, som ønskes belyst.

Som deltager bedes du benytte et udsnit af de modeller, teorier og værktøjer, der er gennemgået på MiniMBA'en.

Til den skriftlige opgave må der tilføjes bilag, som understøtter hypoteser og problemstillinger i business casen. Det kan også være baggrundsdata, samt empiri for analyser eller undersøgelser. I denne opgave er det væsentligt, at der understøttes med fakta, data og tal. Med andre ord: der skal komme med løsninger og svar.

Karakteren er bestået ikke bestået.



Mød dine undervisere og facilitatorer



Peter Glahn

Head of Education & Master in Educational Psychology

Peter har en bred erfaring inden for forskellige brancher i både private og offentlige organisationer. Peter har stor erfaring med den offentlige sektor. Dernæst har Peter arbejdet som talkshowvært, performer, facilitator, projektleder og konsulent og har drevet egen virksomhed i 15 år.



Malene Falck Christens

Senior Consultant & Executive Advisor

Malene har undervist siden 1998 og arbejdet med en bred vifte af ledelsesopgaver og konsulenttydelser siden 2010. Malenes kernekompetencer er forankret i det psykologiske fagområde og knytter sig til ledelse, organisationsudvikling, undervisning, vejledning og supervision, samt strategiarbejde, kommunikation og relationsarbejde.



Carsten Olesen

CEO, Brandculture

Carsten har mere end 25 års erfaring som salgschef, indkøbsdirektør, adm. direktør og bestyrelsesformand. De seneste 20 år i konsulentbranchen med fokus på rådgivning af mellemstore og store danske og internationale virksomheder. Carsten har en MBA i Økonomi & ledelse.



Jørgen Holm

Direktør, Brandculture

Jørgen har mere end 25 års erfaring som bureauchef, markedschef, salgschef, adm. direktør og bestyrelsesformand. De seneste 15 år i konsulentbranchen med fokus på rådgivning af mellemstore og store danske og internationale virksomheder. Jørgen har en MSE i Business & economics.



Troels Weng Thorvildsen

Senior Consultant

Troels har arbejdet i flere store internationale virksomheder med at drive forandringer. Fra systemimplementeringer til omfattende kulturforandringer. Troels har undervist siden 2010, og de sidste 10 år også i forandringsledelse. Troels passion er forandringsledelse og anerkendende ledelse. Troels er uddannet cand.merc.int.



Anders Bech Tharsgaard

Senior Consultant & Executive Advisor

Anders er specialist i bæredygtig ledelse. Hans helt store passion er at hjælpe organisationer med at forstå og implementere bæredygtig ledelse, som både gavner verden og deres bundlinje. Anders' filosofi omkring arbejdet med bæredygtighed er, at det skal gøres overskueligt og konkret. Anders er uddannet cand. scient. Pol.

Invester i en MiniMBA

En MiniMBA er ikke en udgift, men en investering i dig og din virksomhed



Investeringen for en MiniMBA er

29.995

ekskl. moms*

BOOK ET GRATIS ONLINEMØDE

*Vælges der fysisk fremmøde tilkommer en konferencepakke på 4.995 kr.

Dette er KUN for en kort periode – først til mølle!

Ved at gennemføre MiniMBA'en hos Connection Management får du hele din udgift til en MiniMBA i besparelse, hvis du efterfølgende læser en Executiv MBA hos Henley Business School.

Mulighed for betaling via Bruttolønsordning

Hvis du er ansat og din virksomhed ikke vil betale for din deltagelse, kan du benytte dig af bruttolønsordningen. Denne reducerer din samlede udgift og koster ikke din arbejdsgiver noget.

Privatfinansieret

Udgiften kan trækkes fra på selvangivelsen rubrik 58 da en MiniMBA har til formål at vedligeholde og ajourføre dig.





Christina Courchaine

Afdelingschef | LB Forsikring A/S

Hvorfor valgte du en MiniMBA fra Connection Management?

Det gjorde jeg fordi, at forløbet gennem Connection Management giver merit på at kunne læse videre på en MBA. Jeg ønskede også at se, om det blot var tilstrækkeligt at tage en miniMBA. Derudover havde jeg taget nogle andre uddannelser hos Connection Management, hvilket gjorde det naturligt at tage den hos dem.

Hvad gav det dig?

Det er en virkelig god lederuddannelse. Dét at få nogle værktøjer, som er "must have" som leder. Dertil var jeg også meget inspireret af forandringsledelsesdelen, da det for alvor gav mig et indblik i, hvad det kræver at forandre en proces i en større virksomhed. Jeg beundrer også Connection Managements undervisere, da de kommer med noget erhvervserfaring, hvilket gør, at undervisningen bliver mere spændende, fordi underviserne bygger de forskellige teorier på deres egen praktiske erfaring.

Da jeg undervejs var midt i uddannelsen, var det lærerigt, at

det var ens egen virksomhed, opgaven/eksamen blev bygget op omkring. Det gjorde, at jeg fik et langt større indblik i vores egen virksomhed, og samtidig fik virksomheden også noget konkret ved, at jeg tog en uddannelse hos Connection Management.

Jeg har sidenhen sendt nogle teamledere afsted på samme uddannelse, hvor jeg har givet dem et emne, som de kunne dykke ned i, hvilket gavner LB Forsikring og belyser nogle punkter, vi ikke selv havde tænkt på.

Et par take aways?

Analytisk tankegang helt klart! Jeg har tidligere handlet på mavefor-nemmelsen. Efterfølgende har jeg analyseret alt på baggrund af data for at finde frem til det rigtige mål og lave de rigtige forandringer. Det er mere velfunderet, og bliver taget imod med respekt fra topledelsen. Dertil bruger jeg generelt teorierne fra uddannelsen rigtig meget. .



Lærerstandens Brandforsikring

Skal du have en plads på forløbet?

Du er kun 4 trin fra at styrke din karriere som leder

1. Tilmeld

Tag direkte kontakt til os hos Connection Management A/S, på tlf. 70251515 eller på tilmeld@connection-management.dk

2. Din plads bookes

Da der er et begrænset antal pladser, skynder vi os at reservere din plads på holdet.

3. Du bliver onboardet

Du bliver kontaktet af vores projekt-team, som bistår med alt praktisk samt eventuelle spørgsmål

4. Uddannelsen starter

Nu er tiden inde at løfte dit lederskab til nye højder med nye kompetencer og netværk – glæd dig!

Brug for hjælp?

Kontakt os på:

☎ Tlf.: 70 25 15 15

➤ Mail: info@connection-management.dk

Connection Management A/S

Frydenlundsvej 30E

2950 Vedbæk

CVR-nummer: 27040926

