

UTVECKLA CHEFSGRUPPSARBETET

Många organisationer investerar i att utveckla sina ledare och deras ledarfärdigheter. Det är bra. Många organisationer investerar inte i att utveckla sitt chefsgruppsarbete. Det är mindre bra. Vad menar jag med det? Jo, ju bättre chefsgruppen/grupperna fungerar desto större möjligheter har organisationen att nå sina mål! Detta gäller både ledningsgruppen och andra chefsgrupper.

De utvecklingsområden som här kan få stor effekt är:

- Hög lägstanivå på gruppmedlemmarnas ledarkunskaper/färdigheter.
- Etablerat system för målstyrning i organisationen.
- Medvetet arbete med företagskulturen – normer och värderingar.
- Gruppens interna samarbete – former och förmågor.

Utifrån analys och diskussion finner vi de delområden som har prioritet för er. Paletten av möjligheter är i korthet följande:

Ledarkunskaper/färdigheter	Motivationsfrågor; återkoppling/feedback; Situationsanpassat ledarskap mm.
Målstyrningssystem	Målformuleringar; ansvar och befogenheter; kontroll och uppföljning; MIR-modellen mm.
Företagskulturen	Normer och värderingar; vilka vill vi ha? vilka har vi? vad är OK och inte OK? ledaren som normbärare mm.
Samarbetet	Myers-Briggs-analys; kommunikationsträning; mötes- och beslutsformer; roller mm.

Arbetsgången är oftast:

- Analys – utvärdering – rekommendationer.
- Arbete med prioriterade utvecklingsfrågor – med och utan konsulthjälp.
- Konsulten som coach och bollplank.
- Utvärdering och nya prioriteringar.

Vilka möjligheter ser ni? Låt oss ta en diskussion!

Håkan Persson

medlem i ConsultNet – www.consultnet.se

