

Jeg ønsker, at de enkelte grupper arbejder efter det fælles mål

Opgavens start var følgende:

Lederen:

Jeg ønsker at de 4 afdelinger som jeg er ansvarlig for - og som geografisk er placeret langt fra hinanden - arbejder efter det samme overordnede mål og ikke alene efter deres egne. Suboptimering kaldes det vist for de enkelte afdelinger. Der er også begyndt at opstå fjendebilleder af hinanden.

Opgaven blev løst på følgende måde:

Der blev afholdt et virksomhedsspil som optakt til denne proces.

Virksomhedsspillet blev evalueret, og der blev draget paralleller til egen hverdag.

Resultatet:

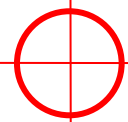
Lederen lærte en del omkring sin egen lederadfærd og kommunikationsmønstre.

Der blev indgået mange aftaler og kompromisser.

Da der var en del gamle uhensigtsmæssige normer der skulle overskrives, kom der 3 opfølgningsdage fordelt over 5 måneder.

Der blev etableret en spilleregulering der hedder, at der er opfølgning i gruppen hvert ½ år. Nye medarbejdere bliver introduceret til regler og metoder.

Nu er afdelingen en arbejdsplads hvor andre søger hen til i stedet for væk fra.



Proceskurser

Hvad er det?

Mange ledere har ofte ønsker om at udvikle deres afdeling og medarbejdergruppen til, eller i mod, "noget andet".

Det kan f.eks. være fordi:

- Afdelingen kører godt, og det skal den vedblive med.
- Der er nogle ikke acceptable normer i gruppen.
- Der er samarbejdsproblemer og konflikter, der er klikedannelser.
- Der er massiv modstand mod forandring.
- Der kommer en sammenlægning, en fusion.

Hertil fungerer traditionelle teoretiske kurser ikke alene.

Et procesforløb er et indspark i den ønskede retning.

Principielt er det intet til hinder for, at lederen selv iværksætter disse processer.

Fordelen ved at have en konsulent på er bl.a.:

- Konsulenten er uvildig, blandt andet set i lyset af at konsulenten ikke kan afskedige medarbejdere.
- Konsulenten er ikke en del af de magtkampe, der altid er på en arbejdsplads.
- Konsulenten er ikke indhyllt i vanens magt og eksisterende rutiner og kan derfor stille andre spørgsmål.
- Konsulenten har en større frihed til at påpege uhensigtsmæssigheder, fordi konsulenten ikke er en kollega, hvor der efterfølgende skal være et samarbejde i dagligdagen.
- Konsulenten fungerer som en sparringspartner til lederen.

Da hver proces er unik, vil kursusforløbet også blive tilrettelagt helt individuelt.

Hvordan startes en proces op?

Et kursusforløb starter ved, at I kontakter os - anvend menuen 'kontakt os'.

Vi ringer til jer og hører om det aktuelle behov.

Derefter bliver der udarbejdet et udkast til forløbet der bliver sendt til jer. Dette udkast er blot en dagsorden, en inspiration til den videre samtale.

Efter denne samtale, kommer eventuelle rettelser og forløbet foreligger nu i sin endelige form til afgørelse. Først derefter indgås kontrakt.

Kurserne er altid veldokumenterede, og deltagerne får en kursusmappe de kan benytte som opslagsværk, når de kommer tilbage på arbejdspladsen.

Kursets start- og sluttidspunkter, deltagerantal og hvor det vil blive afholdt, bliver aftalt individuelt. Ofte bliver kurserne afholdt på jeres adresse.

Hvad koster det?

Den samlede pris er afhængig af antal deltagere, forløb og faciliteter.

Pr. deltager ligger prisen på minimum dk.kr. 1.170, pr dag, minimums antal deltagere er 4 personer.

Dertil lægges det forbrug af varer og artikler som processen forbruger.

Men der kommer ingen uforudsete udgifter, alt er aftalt på forhånd.