

## ***Jeg ønsker mindre brokkeri***

### **Opgavens start var følgende:**

Lederen:

Jeg ønsker mindre brokkeri. Mine medarbejdere ser problemer i alting og går og hidser hinanden om. Det er min opfattelse, at det er en kerne af tre gamle medarbejdere der er kuglestøbere. Jeg kan ikke fyre dem og har ikke rigtig noget håndgribeligt bevis, hvis jeg endelig foretager en fyring.

### **Opgaven blev løst på følgende måde:**

Der blev arbejdet med værdier for et godt arbejdsliv.

Der blev arbejdet med forventningsafstemninger medarbejderne imellem, medarbejder og leder samt medarbejderne, leder og organisationen imellem.

Der blev arbejdet med brister, hvor forventninger ikke var som ønsket. Herefter handleplaner for at nå forventningerne på et ønsket niveau.

Der blev arbejdet med spilleregler.

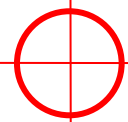
Der blev arbejdet med problemløsende værktøjer.

### **Resultatet:**

Lederen lærte en del omkring sin egen lederadfærd.

Der blev indgået mange aftaler og kompromisser.

Medarbejderne ændrede adfærd, og nu bliver frustrationer ikke skjult, men italesat, på en problemløsende måde.



## **Proceskurser**

### **Hvad er det?**

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

Det kan f.eks. være fordi:

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

Hertil fungerer traditionelle videns etablerede kursusforløb 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 lyse af at konsulenten ikke kan afskedige medarbejdere.
- Konsulenten er ikke en del af de magtkampe, der altid er på en arbejdsplads.
- Konsulenten er ikke indhyllet i vanens mangt 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 inspirations til den videre samtale.

Efter denne samtale, kommer eventuelle rettelser og forløbet foreligger nu i sin endelige form.

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?**

Det kan variere ganske betragteligt.

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

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

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