

Fra gruppe af ledere til ledergruppe! - Et udviklingsforløb for ledergruppen

De bedste ledergrupper er ambitiøse og har arbejdet målrettet med at gå fra at være en gruppe af ledere til at blive en ledergruppe.

De virkelig gode ledergrupper har forstået vigtigheden af at gå fra at være en gruppe af ledere, hvor hver især er sin afdelings fremmeste repræsentant til at være en ledergruppe, hvor man arbejder ud fra et helhedsperspektiv på tværs af afdelinger og individueller interesser.



Teglkamp & Co. har gennem en årrække udviklet og med stor succes gennemført tilpassede udviklingsforløb for ledergrupper.

Forløbet i overskrifter

Forløbet for ledergruppen er bygget op over følgende elementer:

- 1) En individuel samtale med hver enkelt leder med afsæt i en personanalyse
- 2) 1/2-dags workshop med fokus på lederteamet og spørgeskema om ledergruppen
- 3) 4 x 1/2-dags workshops (temaer aftales ud fra konkrete behov og ønsker).

Forløbet udvikles eller ændres undervejs, så det matcher behovet og giver størst mulig effekt.

1) Individuel samtale med afsæt i en teamanalyse

Lederne udfylder en teamtest over internettet. Teamtesten giver dels en individuel profil og dels en profil på hele lederteamet. People Test Systems analyseværktøj anvendes.

Konsulenten afholder et individuelt møde a 1½ time med hver leder. Mødet tager afsæt i en dialog og tilbagemelding på den individuelle del af teamprofilen. Vi drøfter, hvordan lederens kompetencer kommer bedst muligt i spil - både i forhold til udfordringer i eget ansvarsområde og i forhold til ledergruppen.



2) 1/2-dags workshop med fokus på lederteamet

Teamprofilen

Gennemgang af teamrollernes betydning for teamet. Vi ser på ledernes overordnede teamprofil. Formålet er at få et klart billede på ligheder og forskelligheder med henblik på at udfolde ledergruppens potentiale og få forskellighederne bedst muligt i spil.

Pejling på ledergruppen

Inden workshoppen har ledergruppen udfyldt *Ledergruppe-indikatoren* - 44 spørgsmål om ledergruppen og dens arbejde og udfordringer. Formålet med *Ledergruppe-indikatoren* er at få et fælles billede af, hvor I som ledergruppe er stærke og hvor I med fordel kan fokusere jeres udviklingsarbejde.

Kompetencer	3,2
Vi har en høj beslutningskraft i ledergruppen	1,5
Vi er sjældent nødt til at omgøre vores beslutninger	2
Vi er gode til at omsætte vores beslutninger til handlinger	3,5
Vi er effektive i vores	

Udvælgelse af 3-5 udviklingstemaer

Workshoppen afsluttes med at ledergruppen udvælger 3-5 udviklingstemaer, som ledergruppen vil arbejde videre med.

3) 4 x ½-dags workshops

På baggrund af de individuelle samtaler og arbejdet på den 1. workshop udkrystalliseres et antal temaer og udviklingsbehov, som vil danne afsæt for de efterfølgende workshops.

Eksempelvis temaer, der kunne indgå i workshops:

- Ledelsesgrundlaget
- Optimering af ledermøderne
- Strategiudvikling
- Forandringsledelse
- Konflikt håndtering

Konsulent:



Susanne Teglkamp er selvstændig konsulent og ledelsesrådgiver. Hun er uddannet jurist og reserveofficer med rang af oberstløjtnant. Hun har taget flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Hun har siddet i flere bestyrelser, bl.a. i Tænk tanken Atlantsammenslutningen. Derudover er hun ekstern censor i faget ledelse på Forsvarsakademiet.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun er aktiv debattør og skribent omkring ledelse og har udgivet flere ledelsesbøger. Læs mere på www.tegkamp.dk

Kontakt:

Du kan kontakte Susanne Teglkamp på e-mail: ste@tegkamp.dk eller via telefon: 21602999 og få et godt tilbud.