




Ledningsgruppsutveckling

Green erbjuder anpassad ledningsgruppsutveckling både som specifik punktinsats, inbegripet i en större utvecklingsinsats eller som en del i ett långsiktigt samarbete. Innehåll och upplägg anpassas gemensamt med beställare och målgrupp.

Ledningsgruppsutveckling med externt konsultstöd kan vara nyttigt när man ex:

-  Står inför nya utmaningar och nödvändiga riktningssändringar för verksamheten och därmed behöver sätta ner gemensamma mål och strategier för detta
-  Är en om- eller nybildad grupp, behöver lära känna varandra, klargöra förväntansbild samt skapa samsyn kring gemensamma spelregler och arbetssätt
-  Ska inleda ett mer långsiktigt utvecklings- eller omställningsarbete i verksamheten och vill inledningsvis skapa ett engagemang i ledningen och planera för hur implementering ska ske

Leverans

En leverans varierar beroende på ambition och omfattning. Grundläggande steg i en leverans kan se ut så här:




Analys & kalibrering

Inledande analys och kalibrering av innehåll/upplägg med beställare och målgrupp. Vanligtvis får ledningsgruppsmedlemmarna ett antal uppgifter inför kommande träff.



1-3 Utvecklingsdagar

Därefter genomförs ett antal utvecklingsdagar i en följd och/eller fördelat på flera tillfällen. Här dokumenteras arbete och konkret handlingsplan 



Uppföljningsträff

Resultat och förslag till fortsatt utveckling redovisas vid avslutande uppföljningsträff.

Innehåll

Här finns ett antal moduler att välja bland beroende på vart man står i ledningsgruppen. D.v.s. vilka behov som är centrala, en prioritering av vilka frågor som ska ingå i utvecklingsinsatsen och vilka områden som hanteras parallellt i andra forum. Här är problemlöset sällan att hitta nyttiga saker utan snarare att avgränsa och välja det som 100% gagnar gruppen där man står just nu. Exempel på områden:

Affärsmodellering	Kommunikation	Förändringsprocesser	Personlighetsprofil
Ledningsprocess	Målstyrning	Förbättringsarbete	Grupp sammansättning
Företagskultur	Mötesstruktur	Värderingsarbete	Spelregler

Upplägg

En annan del i kalibreringen innebär även att välja rätt metod och upplägg. Ex. hur stor del av utvecklingsdagarna ska bestå av verksamhetsfrågor och ska det röra strategiska eller operativa frågor och utmaningar? Eller hur stor del av tiden som ska avsättas för reflektion och att lära känna varandra på ett djupare plan. Kanske ska korta utbildnings- eller träningsmoment mynnas ut i samsynsdiskussioner etc.

Oavsett kommer arbetet alltid att dokumenteras och sammanfattas i en konkret handlingsplan för gruppen att hålla sig till samt för att kunna fortsätta sin utveckling på egen hand eller med fortsatt extert stöd



Operativt Strategi



Gruppen Verksamheten



Utbildning Problemlösning



Lära känna Företagskultur