

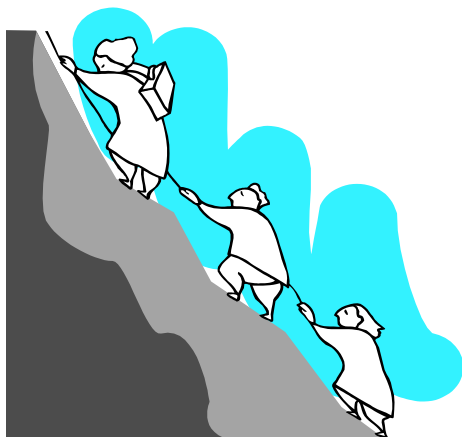
Vi hjälper chefer att lyckas!



shaper vill hjälpa företag att lyckas med sitt ledarskap.

- **Att utveckla chefer är ett affärsbeslut!**
- **Ledarskap är att uppnå resultat genom andra!**
- **För att kunna leda andra måste man kunna leda sig själv!**
- **Ni kan öka effektiviteten i styrning och ledning av ert företag med ett Strategiskt Ledningsteam!**
- **shaper hjälper er att bli effektivare och mer samspelta – det ökar er konkurrensförmåga samtidigt som det sänker era operativa ledningskostnader!**

Att utvecklas som Ledningsteam!



shaper driver sedan flera år långsiktiga utvecklingsprogram för ledningsgrupper. Ambitionen från våra kunders sida är oftast att få en ökad effektivitet i drivningen av deras "affär" samtidigt som man stärker teamet och teamets sätt att arbeta tillsammans. De kunder vi arbetat med kommer från många olika branscher och miljöer. Såväl tjänste- och varuproducerande bolag samt offentlig förvaltning. Upplägg och inriktning varierar naturligtvis beroende på den enskilda kundens situation, mognad och ambitionsnivå.

Målet med vår insats är att skapa en uthålligt effektiv process för styrning och ledning med hjälp av ett Ledningsteam!

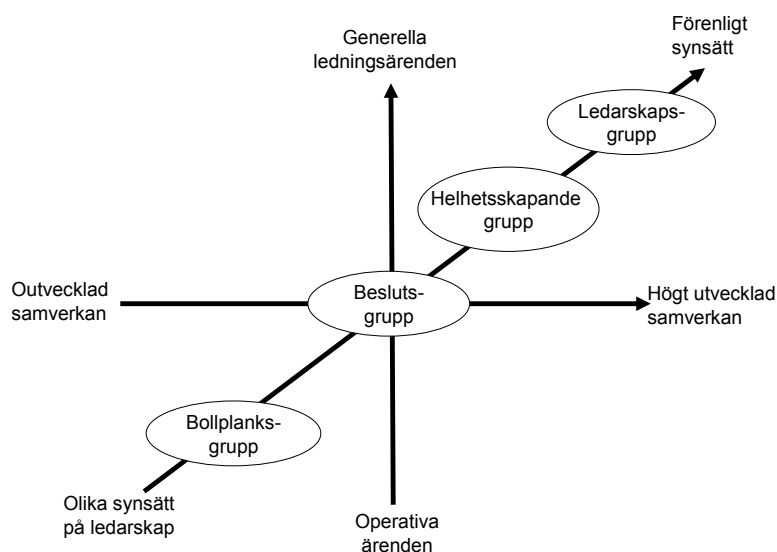
För att nå målsättningen bearbetar vi både den strategiska/affärsmässiga sidan (hårda) och teamets förmåga till samverkan och ledarskap (mjuka). Som komplement till detta engageras vi ofta även som Executive Coacher till individerna i ledningsteamet.

Vi tror på teamet som en effektiv arbetsgrupp. Genom att lära känna och bejaka varandras olikheter och sätta samman det för varje uppgift mest kompletta teamet uppnås en högre effektivitet och ökad långsiktig framgång. För att utveckla teamet och dess medlemmar krävs tid, återkoppling, dialog och reflektion. Detta är grundstenar i vårt arbetssätt. Om en ledningsgrupp vill bli ett Ledningsteam behöver de närma sig varandra för att öka graden av samverkan och samtidigt lyfta sitt fokus i sakfrågorna och se dessa mer ur ett strategiskt helhetsperspektiv.

Utformningen av vårt program för utveckling av Ledningsteam har, förutom av egna erfarenheter som ledningsgruppsmedlemmar, bland annat inspirerats av fem forskare och enastående tänkare;

- Meredith Belbins mångåriga forskning vid Henley Management College i England om vad som kännetecknar framgångsrika team, varifrån vi hämtar Team Skills®.
- Robert S Hartman. Formell axiologi är en speciell tillämpning av den axiologiska vetenskapen. Den numera avlidne Robert S. Hartman utvecklade denna vetenskapsgren mellan 1930-73. Fortsatt forskning sker främst vid University of Tennessee i Knoxville och via Hartman Institute vid samma universitet. Med hjälp av den axiologiska ledarprofilen kartlägger vi varje individs tanke- och värderingsmönster.

- Ichak Adizes har under många år forskat om Organizational Change och utvecklat arbetsmetoder till stöd för genomgripande förändrings- och utvecklingsarbete i en organisation. Adizes Institute finns i Santa Barbara, California, med praktiserande konsulter världen över.
- Peter Senge vid MIT i Boston. Han har under många år forskat om "Den Lärande Organisationen", om hur organisationer lär sig och utvecklar sin förmåga till lärande.
- Bo Mattssons forskning om ledningsgruppen och dess medlemmar vid Handelshögskolan i Göteborg har bidragit med modellen "Ledningsgruppens utveckling från bollplanksgrupp till ledarskapsgrupp", se nedan



Vår roll som konsulter

- Vara processledare - se till att möten och aktiviteter drivs enligt de mål vi sätter upp. Att dialog och reflektion inte stannar av och att varje teammedlem kommer till tals/deltar i processen.
- Vara inspiratör och rådgivare – utmana och inspirera teamet som helhet och varje medlem att våga pröva nya tankegångar, teorier och best practises, dela med oss av egna positiva och negativa erfarenheter respektive frustrationer samt driva på när vi känner att energin eller flyktbeteenden riskerar stoppa fortsatt utveckling.
- Vara executive coach – ofta vill en eller flera medlemmar i ledningsteamet ha någon utomstående att "prata av sig" med under utvecklingsprogrammets gång. Detta leder ibland till ett fortsatt engagemang från vår sida även efter avslutat utvecklingsprogram. Genom att vi lärt känna kundföretaget och den miljö medlemmarna verkar i ger detta ett tidseffektivt fortsatt stöd för de som känner behovet.
- Genom ett intimt samarbete mellan oss och våra kunder skapar vi en tillitsfull miljö där alla kan bidra till teamets utveckling och ingen blir utelämnad mot sin vilja.
- Som era samarbetspartners har vi samma mål som ni – att få till stånd den utveckling och nå de mål som vi formulerar innan vi startar. Genom att hela tiden följa upp framstegen kvalitetssäkrar vi måluppfyllelsen.

Ett exempel på uppläggning av ett utvecklingsprojekt!

Utvecklingen att gå från en Operativ Ledningsgrupp till ett Strategiskt Ledningsteam pågår ofta under 1,5 till 2 års tid. Under en sådan period genomför vi 6-8 utvecklingsseminarier vars innehåll bestäms utifrån era strategiska planer och målsättningar samt utifrån vad som kommer fram i vårt förarbete.

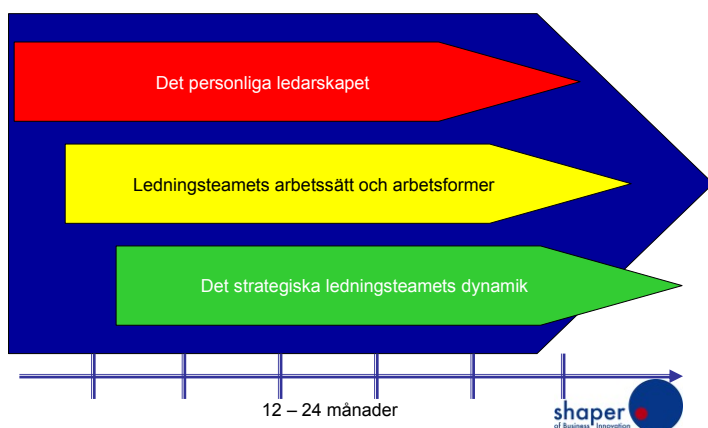
Inriktningen av seminarierna växlar i innehåll mellan arbetssätt, arbetsformer och ledningsteamets dynamik. Ofta ingår mer praktiskt orienterade och kompetenshöjande teamdiskussioner för att till exempel bli skickligare på mötesteknik eller projektstyrning etc. Parallellt pågår enskild executive coaching.

Ni kommer att uppleva att det händer mycket under hela resan och vinsterna plockas in i ert ordinarie arbete vartefter de uppstår.

Vi har intim kontakt under hela utvecklingsförloppet och regelbundna avstämningar med Teamledaren för att säkerställa så att vi kommer rätt och reder ut oklarheter.

Bilderna nedan illustrerar förloppet och indikerar några av de tänkbara ämnesrubrikerna för arbetet.

Tre parallella utvecklingsspår



Det personliga ledarskapet

Ledarskap är att uppnå resultat genom andra men du kan inte leda andra om du inte kan leda dig själv

- Business Executive Coaching
- Basen är en axiologisk ledarprofil, aktuell rollbeskrivning samt affärsplanens förändrings- och utvecklingsmål
- Enskilda samtal med coachen – börjar med att stämma av mål och krav, personliga förutsättningar, styrkor och svagheter samt egna ambitioner
- Handledarstöd till personens chef
- 13 skräddarsydda ledarskapslektioner över nätet – "e-lektioner"
- Manual för arbete med "e-lektioner"

Copyright Shaper of Business
Innovation AB 2008



Ledningsteamets arbetsätt och arbetsformer

Ett väl fungerande ledningsteam behöver samsyn kring processen för ledning och styrning

- Synsätt och spelregler
- Mål, krav, uppgifter, samverkan och fördelning av ansvar
- Arbetsätt team/grupp/individ
- Beslutsfattande och mötesformer
- Vårt sätt att leda – vår ledningsfilosofi
- Vår företagskultur och våra värderingar

Copyright Shaper of Business
Innovation AB 2008



Det strategiska ledningsteamets dynamik

Ett väl fungerande ledningsteam har lärt sig utnyttja sina olikheter och gruppdynamiken

- Gruppdynamiken
- Att utnyttja varandras unika styrkor och hantera de individuella svagheter
- Att leda och styra utifrån företagets position på livscykeln
- Att arbeta effektivt tillsammans som ett team
- Ökad samverkan genom att utgå från individernas personliga motivatorer och särskilda fokus, förstå och agera utifrån hur lika respektive allsidiga vi är i vårt tänkande

Copyright Shaper of Business
Innovation AB 2008

