



## Udvikling i din organisation Hvad efterspørges ved årets start?

### Ledergruppe-udvikling

En effektiv og velfungerende ledergruppe er essentiel for afdelingens eller virksomhedens resultater samt for trivsel blandt medarbejderne. Men hvornår kan vi egentlig sige at ledergruppen er velfungerende? Og måske endnu vigtigere - hvor kan vi sætte ind, for at sikre teamorienteret resultatskabelse og friskhed i ledelsen? Lad os komme med nogle bud på, hvad vi hjælper ledergrupper med.

**Toptuning af de relationelle forbindelseslinier mellem lederne.** Mange ressourcer kan vindes ved at sikre en åben og ærlig dialog og et højt tillidsniveau i ledergruppen.

**Strukturforbedringer.** Har vi den rette rolle- og ansvarsfordeling? Organisationen er måske vokset, eller der har været andre ændringer, som vi har fundet her-og-nu løsninger på, men organiseringen kan måske være mere effektiv og tidssvarende.

**Videndeling og mødeafholdelse.** Ved vi, hvad vi kan bruge hinanden til - og gør vi det? Er vores møder kedelige og forudsigelige. Ved at se på hinanden med friske øjne og ryste posen lidt opnås større kreativitet og kvalitet i samværet.

**Strategiske indsatsområder.** Hvad skal vi som ledergruppe fokusere på i den kommende periode? Hvordan sikrer vi i endnu højere grad tydelig sammenhæng mellem vores strategi, vores værdier og vores adfærd - lederes som medarbejderes? I ledergruppeudviklingen giver erhvervspsykologen faglige input til

drøftelserne og leder processerne, så ledergruppen dels får løst konkrete udfordringer, dels lærer noget om sig selv og hinanden samt om de underliggende processer, der spiller ind i ledergruppers liv og samspil.

### Trivselssikring og konfliktløsning

Da de fleste af os ikke bryder os om ordet konflikt, kalder vi det dårlig kemi, uoverensstemmelser eller 'de kan ikke sammen'. Ikke desto mindre er konflikter og uenigheder en del af arbejdspladsers virkelighed. Indtil en vis grænse er det med til at skabe dynamik, nytænkning og gode løsninger. Men der kan komme et punkt, hvor det snarere skaber lav motivation, dårlig trivsel – også hos andre end de involverede – og kvalitets- og produktivitetstab. Det kan dreje sig om konflikter i ledergrupper, mellem ledere og medarbejdere, mellem enkeltpersoner eller i afdelinger. Ofte tror de involverede, at de formår at holde det indenfor egne rækker, men de stikker sig selv blå i øjnene. Konflikter går nemlig altid ud over flere end de involverede. De inficerer miljøet og rammer kunder/brugere.

Trivsel på arbejdspladsen og et godt psykiske arbejdsmiljø er altafgørende for hvor produktivt teamet er og hvilken kvalitet, der leveres. Desuden er dårlig psykisk arbejdsmiljø en af de helt store årsager til stress-sygemeldinger. Det kan derfor kun gå for langsomt med at tage

effektivt fat på at forbedre trivsel i gruppen eller på arbejdspladsen. Mennesker i konflikt er ofte ulykkelige over det, og det påvirker deres selvfølelse. Derfor er der oftest et - måske dybt begravet - ønske om at få tingene løst. Vi i CfOP har stor erfaring i at gå ind i disse sager og vi har gode resultater i forhold til at få genskabt trivsel. Mange konflikter skal ikke løses - men opløses. Hermed menes, at det kan være næsten umuligt, at finde ind til sagens kerne, da der har ophobet sig en stor overbygning af følelser. Målet er at opløse disse følelser og finde nogle brugbare og konkrete løsninger, så parterne kan arbejde professionelt sammen.

Ikke alle konflikter kan opløses på tilfredsstillende vis - men rigtig mange kan. Og der hvor det ikke kan lykkes, har man opnået en læring omkring sagen, der gør det nemmere at træffe de nødvendige beslutninger.

### Effektiv rekruttering

Der er heldigvis mange virksomheder, der søger nye kompetencer til deres teams. Da det er meget vigtigt at få den rigtige og undgå dyre og bøvlede fejlansættelser, hjælper vi virksomheder med denne proces - endda på en økonomibevidst måde. Virksomheden kan ofte selv finde egnede kandidater, men har brug for en uvildig og fagligt kvalificeret bedømmelse af kandidatens kvaliteter, og hvordan han/hun matcher stillingens fordringer og organisationen. Vi tester kandidaternes personlighed, kompetencer og kognitive kapacitet. Herved kan vi rådgive virksomheden i valget mellem kandidaterne, samt hvilke opmærksomhedspunkter og eventuelle udviklingsbehov, der vil være ved de respektive kandidater.

### Erhvervsrettet Coaching

Coaching er uden diskussion én af de mest effektive metoder til individuel udvikling. Det er et meget seriøst arbejde, at være sparringspartner på et andet menneskes udvikling. Det kræver en dyb fagpsykologisk indsigt, det kræver mange års erfaring og det skal kombineres med

viden og erfaring omkring organisation, strategi, ledelse og anden arbejdspladsrelateret viden.

Vi i CfOP har i 2009/2010 forstærket vore coachingkompetencer med en international certificering i Business Coaching, foretaget af Ashridge Business School. Vi coacher ledere, nøglemedarbejdere, direktioner og andre grupper. Vi hjælper enkelt personer og grupper med eksempelvis ledersparring/udvikling, faglig sparring, personlig udvikling, karriere rådgivning samt håndtering af svære perioder som f.eks. stressproblematikker, afskedigelser, kriser og forandringsprocesser.

### Hvem er vi i CfOP?

CfOP er grundlagt i 2005 og består af erhvervspsykologerne **Søren Braskov**, **Asger Neumann**, **Palle Grzona** og **Pernille Frisch**. Derudover har vi tilknyttet 2 erfarne og kompetente associerede partnere, **Lisbeth Holt Lenskjold**, Ålborg og **Lone Willer Holm**, København. Vi har herved opnået en endnu større erfarings- og kompetencebase.

Ejnar Bryld er udtrådt som partner i CfOP, men vi samarbejder stadig med Ejnar.

**Kontakt**  
erhvervspsykologerne  
**Palle Grzona eller Pernille Frisch**

Erhvervspsykolog  
Palle Grzona  
5123 8986

Erhvervspsykolog  
Pernille Frisch  
4038 5482

