

Direktionen på slottet!

CHATEAU DE HAUX



Et tilbud til alle direktions, der har et behov for, at skabe et stærkere ledelsesteam. Et kreativt, engagerende og forandrende forløb. Både for lederne personligt for teamet og dermed for organisationen. Dette udviklingsforløb er derfor velegnet til nyetablerede direktions/ledelsesteam, ledelsesteams, der har brug for en ny start eller blot et behov for at ændre kurs.

Et dynamisk, sammentømret og kreativt og velfungerende ledelsesteam er et uundværligt fundament for virksomhedens vision, organisation, målsætning og holdningsgrundlag.

På dette forløb støtter vi virksomhedens topledere i at skabe den passion, som ligger til grund for et forretningsmæssigt afsæt, båret af et autentisk motiverende ledelsesengagement i virksomheden. Står virksomheden over for gennemgribende eller mindre forandringer, er det en nødvendighed, at topledelse / direktion går i takt og har forpligtet sig overfor organisationen og hinanden.

Processen gennemføres på det danskejede vinslot Chateau De Haux i Bordeaux, som har den helt idéelle ramme til denne proces. Opholdet krydres naturligvis med en vinoplevelse af stedets egne vine, og andre gode vinslotte i området samt en gourmet oplevelse med lokale østers.

Situation:

Den globale lavkonjunktur præget af finanskriser, gældskriser og vækstkriser har betydet, at mange virksomheder gennem de sidste 6-7 år har skåret helt ind til benet på virksomhedens drift og omkostningsside. Det har ikke bare været en fysisk og konkret proces, men i lige så høj grad en meget udfordrende psykisk proces.

Når en organisation, leder og medarbejder ikke lykkes med det, som man gennem sin karriere erfaringsmæssigt er lykkedes med, så sker der efter en tid en resignation, hvor man "trækker sig ind i sig selv", og går fra at leve i lystfuldhed og begejstring, til at overleve, som er båret af frygt og angst.

Indtryk fra omverdenen ændrer sig også fra at være muligheder og udfordringer til at være trusler og farer. I den fase sker der også en transformation fra lystfuld ageren til en defensiv "laden som om". Det indebærer, at alle klarer sig selv – passer deres, og har heller ikke overskuddet til at tilbyde andre opmærksomhed eller for den sags skyld HJÆLP! Men det er lige netop det, der er brug for; "Hjælp og hjælpsomhed", som Schein beskriver det i sin bog af samme titel.

Men at skulle bede om hjælp, er i det moderne succesforventede erhvervsliv en falliterklæring – især når man er leder, så det gør man ikke! I stedet vokser frustrationen proportionalt med krisens levetid, og frustrationen har det med altid at søge nedefter i organisationen, og havner derfor til sidst hos de medarbejdere, der skal skabe forretningen! Hvilket kan have katastrofale konsekvenser!

Samtidigt har vi udviklet en moderne velfærds- og velstandssamfund, hvor alle helst skal lykkes og være succesfulde. Så flere faktorer spiller direkte imod det, alle i disse tider har allermost brug for, nemlig hjælp, hjælpsomhed og gensidighed. Tiden er inde til at finde en "ny vej" – hvilket er en spændende udfordring!

Det kan kun starte ét sted – hos topledelsen!

Derfor er tiden inde til at topledelsen/direktionen i virksomheden, giver sig selv det nødvendige frikvarter, der skal til, for at finde ind til den nerve og passion, som skal bære virksomheden og forretningen igennem de kommende måneder og år. Jo før dette begynder, jo større chance er der for, at virksomheden kan finde sit oprigtige, autentiske og motivationsfyldte grundlag i en meget udfordrende forretningsverden.

Hvis virksomhedens øverste ledelse tager det første skridt i denne forandringsproces, så er sandsynligheden meget stor for, at også resten af organisationen følger efter! I modsat fald forbliver organisationen i bedste fald på nuværende niveau – og i værste fald bliver det værre!

Målgruppe:

Direktion/topledelsen i alle landets erhvervsvirksomheder og offentlige virksomheder. Ideel gruppestørrelse er 4-6 deltagere.

Mål:

At styrke "kampkraften" i direktionen/ledelsen så den fremover vil blive oplevet som et dynamisk lederteam der kan sætte en retning, fastholde den og nogle udfordrende men realistiske forretningsmæssige mål, der kan genskabe passionen og energien i virksomheden, så det opleves såvel i som udenfor virksomheden.

Varighed:

4 dage på Chateau De Haux i Bordeaux/Frankrig.

Beskrivelse:

Den aktuelle krise har mere end nogen sinde sat fokus på lederopgaven. Krisen har vist sig ikke bare at være en forbigående lavkonjunktur, men derimod en langsigtet virkelighed, som kræver et mere komplekst ledelsesfokus.

"Det går ikke dårligt, fordi ledelsen er uvenner. Det går dårligt fordi ledelsen ikke er venner", skrev Mensch i én af deres filosofiske artikler i dagspressen. Men hvad er et venskab? Det ved de fleste, når vi taler om private sammenhænge. Men kan det også praktiseres i ledelsesmæssige sammenhænge? Går det an at være venner med sine lederkolleger? Ja - det gør det! Og man kan endda forvente, at ledelsen af virksomheden bliver meget mere engagerende, motiverende og dermed kvalitativ.

"Direktionen på slottet" er bygget over det kendte koncept "Stjerner på slottet".

Forløbet er designet som et procesforløb, der har til formål at skabe og styrke en tættere personlig relation mellem lederne, som et vigtigt grundlag for en kvalitativ evaluering af virksomhedens vision, organisation, målsætninger og holdningsgrundlag.

Procesforløbet er bygget over følgende hovedelementer:

- Individuelle samtaler med ledelsen inden afrejsen
- Lederens personlige evolution
- Lederens udtryk, selvværd og gennemslagskraft
- Lederens relationelle kompetencer og relationer i teamet
- Ledelsen som team.
- Lederens kommunikative – og konfronterende kompetencer
- Lederens individuelle virkemidler i eget lederskab
- Lederens passion – introduktion og lederskab
- Virksomhedens vision, organisation, målsætning, strategi og holdninger
- Virksomhedens forretningsmæssige identitet og målsætninger.
- Socialt samvær og sund ledelsesstil.

Udviklingsprocessen:

Der er tale om en udviklingsproces, som vil blive indledt med en personlig test af hver enkelt deltager. Den har til formål at give både deltageren og procesteamet et personligt og fagligt indblik i hver enkelt deltager.

En væsentlig del af processen handler om at skabe ro balance og fordybelse. En slags "refugie"- oplevelse, hvor livets betydningsfulde udfordringer skal kunne drøftes. Deltagerne sætter selv den naturlige grænse.

Procesteamet:

Udviklingskonsulenterne Torben Haugaard, Ole Dissing og AnnMari Max Hansen.

Procesplan:

Afrejse eftermiddag – ankomst aften

Dag 1:

Personlig evolution med refleksion
Teamrelationer og kommunikation
Vejrtrækning, stemme og gennemslagskraft

Dag 2:

Min passion – individuelle ledelsesopgaver 2 stk.
Organisationens psykologi og psykodynamiske principper
Aftensang

Dag 3:

Min passion - Individuelle ledelsesopgaver 2 stk.
Organisationens Vision, mål og strategi
Organisationens holdninger
Lederens udtryk i farver

Dag 4:

Min passion – Individuelle ledelsesopgaver 2 stk.
Organisationens fremtidige vision, mål og strategi
Direktionens fremtidige holdningssæt
Implementering af resultat
Evaluering og afslutning

Afrejse sen eftermiddag

Opfølgning:

Processen følges op efter:
1 måned med individuelle samtaler
3 måneder med gruppe samtaler
6 måneder med en teamsamtale.

Slot:

Chateau De Haux, Frankrig

4 kursusdage 20.000,- per deltager

Investering:

Den samlede pris pr. deltager alt inkl. kr. 25.000,- inkl. rejse og ophold mm.

Investeringen indeholder:

- Introduktionsmøde med direktionen
- Individuelle samtaler – evt. med test.
- 4 kursusdage på Chateau De Haux
- Individuelle og gruppeaktiviteter
- Hotelophold
- Fly/bil transport

Erhvervs Terapeutisk Institut