

ÖKA LEDNINGSGRUPPENS SAMSPEL GENOM ATT TÄNKA OCH AGERA SOM ETT FOTBOLLSLAG

Vad har ledningsgrupper att lära av fotbollslag? En hel del, menar jag. Ständig träning och förbättring är vägen till **höga resultat**. Det är en självklarhet inom fotbollen men det är inte lika naturligt för grupper som spelar på andra typer av arenor såsom organisationer och företag.

Under mina 30 år som ledningskonsult har jag mött många ledningsgrupper som inte använder sin fulla kapacitet. Anledning är att de saknar ett systematiskt arbetssätt för sin egen professionella utveckling.

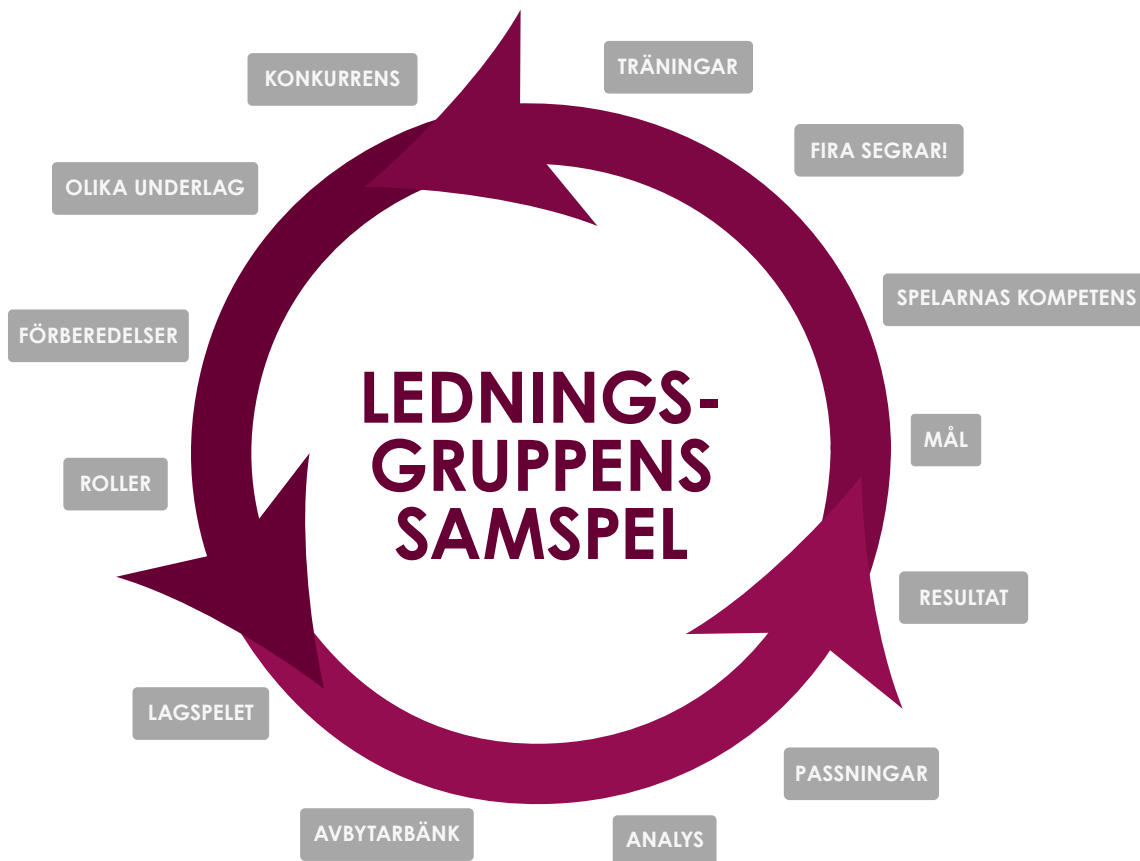
För att **presterar mer** kan ledningar framgångsrikt hämta inspiration från fotbollens systematik.

Genom att kontinuerligt analysera varje match, träna på passningar, bestämma rollerna inom laget osv. kan ledningsgrupper ta sig från amatörligan till proffsigan.

Är fotbollsmetaforen rätt för din ledningsgrupp?

En metafor kan göra det enklare att anamma förändring, men det första ni som grupp behöver göra är att prata om vad den betyder för er: underlättar det att tala i termer om match och träning för att öka inspirationen och drivkraften i ert utvecklingsarbete?

Om ni väljer att jobba med fotbollsmetaforen kan följande frågor användas som utgångspunkt för arbetet vid nästa workshop tillsammans med medlemmarna i ledningsgruppen, eller i andra sammanhang där er utveckling som grupp står i fokus.



12 FRÅGESTÄLLNINGAR FÖR NÄSTA WORKSHOP MED LEDNINGSGRUPPEN

1. Vad innebär det att göra mål för oss?

Börja med att ringa in vilka resultat ni ska uppnå på kort och lång sikt.

2. Hur ser bra passningar ut mellan olika medlemmar ur ledningsgruppen?

Definiera gemensamma spelregler för er kommunikation och era förväntningar gentemot varandra. När ni är överens – låt varje medlem signera spelreglerna.

3. Vilka förberedelser är viktigast inför nästa match?

Ledningsgruppen spelar sina matcher under ledningsgruppsmötena. Arbeta fram vilka faktorer som är viktigast för att få ert spel att flyta. Det kan t.ex. handla om att komma påläst till mötena eller att passa tider.

4. Vilket är vårt spel?

Det är inte säkert att medlemmarna har en enhetlig bild av ledningsgruppens uppdrag. Låt alla medlemmar bidra med sina perspektiv innan ni bildar en gemensam uppfattning av ert verkliga uppdrag i organisationen.

5. Vilka roller har vi i matchen?

Förekommer det olika uppfattningar om varför man som medlem ingår i ledningsgruppen? Speglas de verkliga rollerna i organisationsstrukturen? Prata om era roller och mandat, kom överens och låt varje medlem signera laguppställningen.

6. Är alla med i spelet?

Vidareutveckla er dialog om rollerna i laget: är alla delaktiga och involverade i spelet eller sitter någon på läktaren och tittar på?

7. Utnyttjar vi lagets kompetens fullt ut?

Undersök hur väl ni tar vara på kompetensen hos varje lagspelare i ledningsgruppen och kompetensen ute i organisationen.

8. Vad behöver ni träna på?

Hitta de viktigaste fokusområdena för er träning. Det kan t.ex. handla om att förbättra gruppens förmåga att presentera, argumentera och lösa konflikter. Det kan också röra sig om grundläggande saker som att komma i tid eller att stänga av mobilen under mötet.

9. Hur ser ert träningsprogram ut?

Lägg upp ett träningsprogram för systematisk analys och uppföljning av er prestation. Kom överens om hur ofta ni ska träna och när. Ett gediget träningsprogram för ledningsgrupper omfattar två delar. Den ena handlar om förbättra agendan, strukturen, samspelet och fokus på resultatet – den andra om att kontinuerligt undersöka effekten av era beslut.

10. Hur fungerar ni på bortaplan?

Är ni som ledningsgrupp redo att hantera olika typer av förändringar i verksamheten och i omvärlden? Har ni exempelvis en krisplan eller strukturer för att möta tilltagande konkurrens?

11. Hur firar ni era framgångar?

Genom att belöna era goda resultat stärker ni lagkänslan och skapar ett positivt arbetsklimat.

12. Vem är er coach?

Bestäm vem av er som ska leda lagets utveckling och se till att analys, träning och uppföljning genomförs.