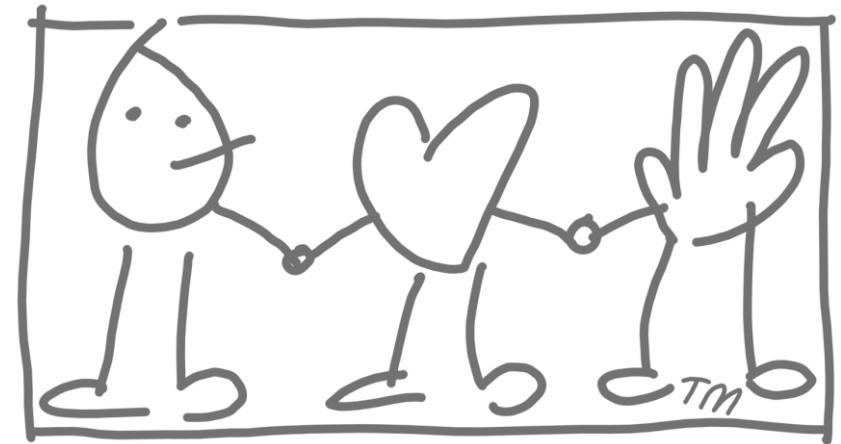




# Teamudvikling

Tilgange, modeller og metoder for resultater

Lars Meresh Leadership\_



# Teamudvikling - fire scenarier

## #1 Teamet og kerneopgaven ændrer sig

*Nye medlemmer kommer, eksisterende medlemmer rejser, og den strategiske kerneopgave ændrer sig.*

For ofte betragter vi teams for mekanisk – vi udskifter personer 1:1 og forventer, at vi fortsætter på samme måde og med samme hastighed.

Enhver udskiftning af personer eller ændring af kerneopgaven kræver, at vi stopper op og redefinerer os i forhold til hinanden og opgaven.

## #2 Projektteamet og ledelse af forandring

*Projektet skal lykkes i forhold til målet, og ethvert projekt skal lede til en forandring i adfærd og resultater.*

Projekter skal forandre! Dette kræver god projektledelse, forandringsledelse og ledelse af kerne-teamet bag.

Projekter slutter oftest, når projektplanen er gennemført, og ressourcerne allokeres til andre opgaver. Forandringen og ROI-fokus skal fortsætte, for at indsatsen ikke var forgæves.

## #3 Vedligehold det gode team og resultater

*Teamet fungerer godt sammen og resultaterne er gode – og derfor investeres der i, at det fortsætter.*

Ingen situation er statisk – alt ændrer sig enten langsomt eller hurtigt. Forretningsfokus og team fitness er noget, vi skal evaluere og øve hele tiden.

Ingen sports-teams spiller kamp hele tiden – der trænes, evalueres og restitueres. Det burde vi i forretningsverdenen lære mere af – uden af kopiere alt.

## #4 Revitaliser teamet og håndter konflikt

*Teamet er presset for længe, resultaterne er udeblevet, og personkonflikter opstået.*

Når situationen er blevet uacceptabel, hvad enten det er resultater eller samarbejde – eller begge, skal der handles. Ellers tabes der endnu mere og måske også medarbejdere. Og oftest de bedste, du havde behov for blev.

Det meste kan revitaliseres ved et fokuseret og vedholdende forløb.

De fire scenarier er eksempler – jeres team virkelighed kan være kombinationer og andre elementer

# Viden | Passion | Handling

## Individuel

*Fokus på udvikling af team-medlemmerne og teamet gennem personlighed og præferencer.*

Idéen bag udviklingen er at kende sig selv bedre og dele dette med teamet. Baggrunden er i det anerkendte *Insights*, der både favner personen i dybden, samt udfolder teamroller alle teams skal mønstre. Teamet får fælles forståelser og referencer til at fortsætte udviklingen.



Insights-hjulet med de 8 grundtyper+

## Team

*Fokus på udvikling af teamet og dets medlemmer gennem team-performance-model.*

Idéen bag udviklingen er baseret på det anerkendte *The Five Behaviors* af Wiley og Lencioni og understøttes af værktøjer, målinger og processer til udvikling og efterfølgende videre arbejde. Teamet får fælles forståelser og referencer til at fortsætte udviklingen.



The Five Behaviors model, Wiley og Lencioni

## Retning og strategi

*Fokus på strategisk udvikling og resultater gennem kollektiv lederskab og commitment.*

Idéen bag kollektiv udvikling af lederskab er baseret på DAC (Direction - Alignment - Commitment), der som forsknings og praksisfelt har bevist sin store værd, når hele organisationen skal engageres mod en fælles kurs og skal koordinere og samarbejde på tværs.



DAC – kollektiv ledelse af resultater, CCL

## Værktøjskassen+

*Målrettede indsatser på vedligeholdelse af styrker og udvikling af nye færdigheder.*

I værktøjskassen er der bl.a. kompetencer i coaching, forandringsledelse, konflikt, motivation, trivsel, stress, 360° evaluering salg, strategi og kommunikation inkl. måleværktøjer. Jeg samarbejder desuden med andre specialiserede konsulenter.



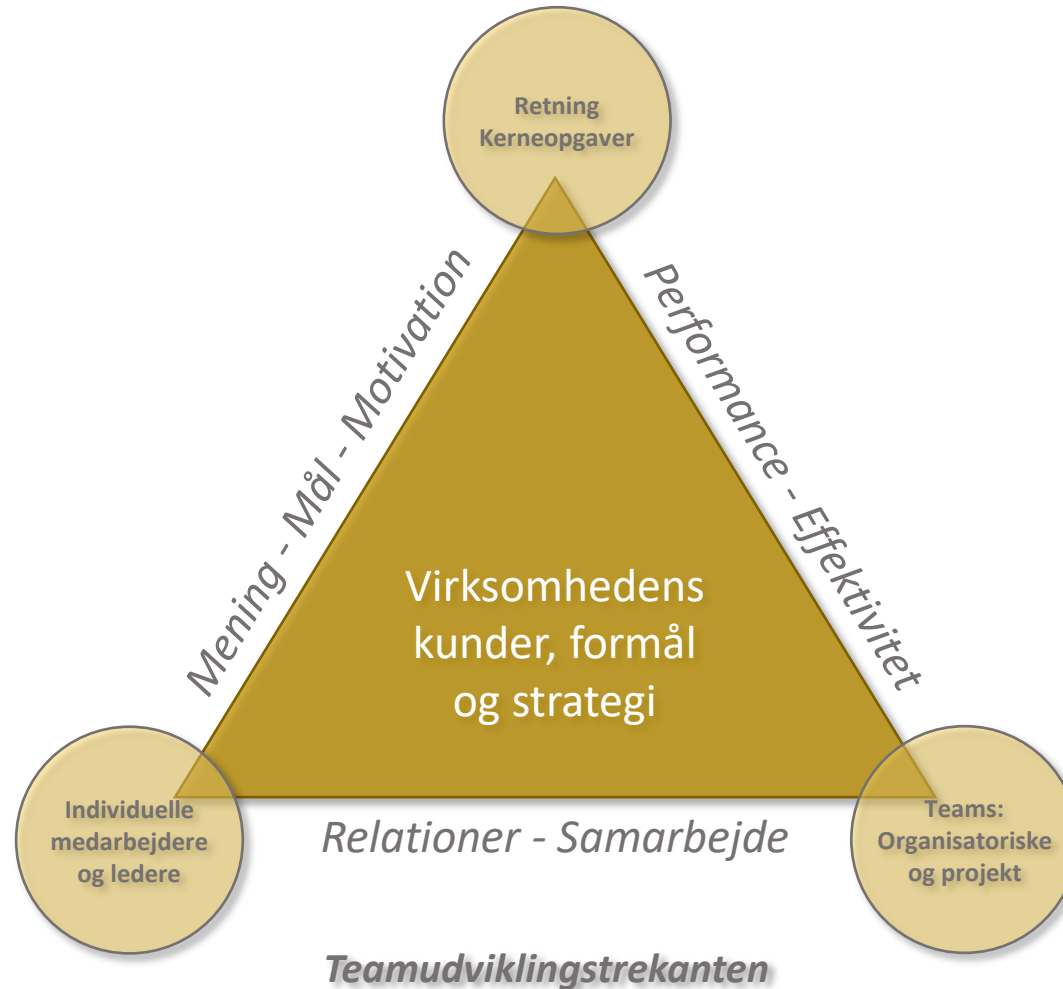
Alle tilgange og værktøjer kombineres i enighed med jer for at sikre det bedste og mest effektive forløb

# Teamudvikling

## Fokusområder og forbindelser

### *Teamudviklings- trekanten*

er jeres garanti for at teamudvikling altid tager afsæt i jeres virksomhed, teamet eller projektet samt de enkelte medarbejdere og ledere.



# Kontakt

Alle tilgange kan tilpasses jeres virksomhed.

Kontakt mig for et konkret forslag.

Kontakt mig for en uforpligtende snak over en kop kaffe om virksomheden, jeres mål og dine ambitioner.

Jeg har i mere end 25 år arbejdet med ledelses- og forretningsudvikling i Danmark, regionalt og globalt; primært i forskellige stillinger i Grundfos.

Et fællestræk ved mit engagement er, at vi sammen reducerer kompleksiteten, for at I kan tage de rigtige beslutninger og handle målrettet på, det der virker, og det I står for.

[lars@mersh.dk](mailto:lars@mersh.dk)

+45 53662555

Aarhus – DK

[www.larsmershleadership.dk](http://www.larsmershleadership.dk)

