

Ledarutveckling för dem som "kan allt"

Trenderna och utbudet av ledarutvecklingsprogram pekar åt samma håll: mer skräddarsytt, mer fokus på diskussion, reflektion och erfarenhetsutbyte. När chefer/specialister har kommit upp till en viss nivå blir teoretiska utbildningar mindre viktiga. Istället är det tillgången till ett kvalificerat nätverk som växer i betydelse.

Att få tid att bolla idéer och reflektera med personer med olika kompetenser och erfarenheter, samt att skapa ett långsiktigt nätverk, är det som erfarna chefer tycker är mest värdefullt. Detta är något som arbetsgivare och utbildningsleverantörer måste ta fasta på när de utvecklar managementprogram för dem som "kan allt". Chefer i ledande befattningar har ofta gått igenom en enorm resa både kompetens- och ledarskapsmässigt och kommit till en punkt där vikten av att inspireras och utbyta erfarenheter blir viktigare än att läsa teori. Teori är viktigt men företag har en tendens att drunkna i projektplaner och omarbetande av strategier vilket gör att genomförandet ofta blir lidande. Delvis som en följd av konjunkturen har teoretiska övningar ersatts av "best practice", anställdas idéer och workshops. Här måste även utbildningsansvariga hänga med och tänka nytt!

Reflektion, erfarenhetsutbyte och nätverk

En annan tydlig trend är att utbildningsföretag sätter ihop korta, mer intensiva seminarier kring ett visst ämne: hantering av finanskrisen, förändringsledarskap eller CSR. Detta är i grunden bra, men risken är naturligtvis att de nyvunna insikterna blir kortlivade så snart den stressiga vardagen tar vid. Denna situation kan man undvika genom att under ett till två dygn få samma input som under ett endagsseminarium, ger större utrymme för reflektion, erfarenhetsutbyte och nätverk, samtidigt som man får möjlighet att komma bort från det operativa arbetet ett tag, få nya perspektiv, inspiration, och förhoppningsvis mer energi till att ta tag i nya saker på kontoret vid återkomst. Värdet av denna intellektuella paus har blivit allt viktigare, speciellt i tider där tvångsremmen har dragits åt både en och två gånger i pressade bolag, vilket leder till än mer pressade individer.

Managementutbildningar med hälsoinslag

Vi ser också ett ökat utbud av managementutbildningar med lite udda inslag. Att i ett chefsutvecklingsprogram låta alla deltagare genomgå ett hälsotest samt starta alla dagar med ett träningspass är ett bra sätt att släppa fram kreativitet och samtidigt minska den ofta förekommande "hälsoängesten". Deltagarna får självklart utbildning också men den bygger mer på att deltagarna skall tänka nytt och tillsammans hitta former för erfarenhetsutbyte.

Utbildningar med globalt utbyte

I den globala världen vi lever i kan det även vara en fördel att tänka globalt inom ledarutbildningar. I turbulenta tider som denna kan man lära sig mycket av varandra över nationsgränser och det är i svåra tider man bygger de långsiktiga relationerna. Ett exempel på detta är Svenska institutets managementprogram för beslutsfattare och ledare i Östeuropa. De genomför en ledarutbildning i CSR/hållbart företagande där näringslivskopplingen är tydlig. Svenska bolag med intresse för hållbarhet och att skapa strategiska kontakter i Östeuropa och Baltikum är med som värddar och förebilder i programmet. Att låta de östeuropeiska deltagarna komma till ett svenskt bolag och utbyta erfarenheter och bidra med sin marknadsinsikt har varit mycket värdefullt för båda parter. Även här har erfarenhetsutbytet och diskussionen med svenska bolag om kulturers påverkan på affären varit nyckeln till ett långsiktigt och värdefullt nätverk.

Så sammanfattningsvis – våga tänk nytt och var kreativ i att skapa managementutbildningar för dem som redan kan allt – fokusera på nätverket och låt deltagarnas enorma erfarenhet vara grunden för programmet och öppna upp för spännande utbyten!

Jenny Daleby

SAMARBETSPARTNER



Novare Executive Search ingår i Novare-koncernen som är delägt av Investor. Alla bolag inom koncernen arbetar med humankapital. Novare Executive Search hjälper företag att hitta rätt kandidater till ledande befattningar. Man har sedan starten genomfört cirka 500 sökkuppdrag till ett 150-tal olika bolag.