Hur många chefer har tillbringat dagar och nätter på chefskurs för att återvända till arbetsplatsen fullproppade med nya kunskaper, sägningar och måsten? Men där återanpassas de snabbt efter formeln ”same procedure as every year, James”. Tid och pengar har satsats men att implementera det nya stöter på många hinder. Nyvunna kunskaper riskerar att falla platt till marken inför verkligheten eftersom kunskap är en sak – att utveckla en beteendeförändring är något helt annat.

”Vi har själva sett det”, säger Per Klefelt och Peter Böök, två konsulter med över tjugo års erfarenheter från branschen. ”Ambitionerna finns men organisationen bär på ofta på ett tungt arv av regler och oskrivna normer.” Per och Peter har engagerats av stora som små företag och omnämnts som tillhörande de mest kompetenta och professionella tränarna i Europa. ”Det är skrämmande att se hur mobbning, stress, utbrändhet och kortsiktighet snarare ökar än minskat. Trycket på chefer har blivit enormt. De spelar match hela tiden men får aldrig tid till träning. Zlatan skulle aldrig acceptera deras villkor.”

Under två år har Per och Peter därför arbetat med att ta fram ett nytt koncept som de döpt till Från Chef till Ledare och lanserar hösten 2012. ”Det som gav oss den nödvändiga nytändningen var att vi kom i kontakt med Martyn Newman och hans Emotional Capital Report™. Baserat på ECR har vi skapat en unik trestegsmodell som försäkrar att den individuella chefen får precis den träning och utveckling han/hon behöver och att investeringen i pengar och tid blir effektiv, rolig och givande”, säger de.

Det första steget är att deltagaren innan kursen gör ett nätbaserat test som tar c:a tjugo minuter att fylla i. Australiensaren Newman har ägnat femton år att forska kring chefers emotionella kompetens och hur den kan mätas validerad mot tio tusen internationella chefer. Precis som då man mäter IQ är normen 100. Tio centrala faktorer värderas. Den rapport som resulterar går en ECR-certifierad coach igenom med deltagaren och tillsammans fastställer de två eller tre fokusområden för utveckling.

Det andra steget är kursen som omfattar två och en halv dag i en grupp som inte överstiger fjorton deltagare. Att det är en liten grupp möjliggör för Per och Peter att fokusera på den individuella utvecklingen. ”Samtidigt kan vi behålla gruppdynamikens positiva inverkan istället för att låsa in oss i individuella möten. Därmed kan vi jobba upplevelsebaserat, praktiskt, konkret och inte minst, ha roligt!”

Per och Peter lyser upp. ”Vi kommer köra första kursen i november i Spanien. De blir billigare än på en svensk konferensanläggning, det blir ett minne för livet och själva kulturombytet hjälper till att skapa möjligheter för en beteendeförändring.”

Det tredje steget är minst lika viktigt som de två föregående. Ungefär en månad efter kursen ska varje deltagare fylla i en enkät som Per och Peter konstruerat. Baserat på detta får deltagaren en slutrapport med kommentarer och förslag på fortsatt utveckling tillsammans med ett diplom. ”Vi rekommenderar deltagarna att använda denna slutrapport i sitt nästa utvecklingssamtal”, säger Per. Peter fyller i. ”Ska en kurs verkligen få genomslag måste den följas upp, något som nästan aldrig görs. Och i och med att vi begränsar antalet deltagare har vi möjlighet att stödja deltagarna i en längre process istället för att bara eftersträva goda omdömen på själva kursen.”

Det låter verkligen som att kursen Från Chef till Ledare är annorlunda och nyskapande. Det låter också dyrt, vilket dock visar sig vara helt fel. Vi är vana vid att se priser på omkring femtio tusen kronor för kurser som omfattar två dagars föreläsningar med ett hundratal deltagare. ”Nej, då. Investeringen är tjugofem tusen kronor och då ingår allt; ECR test, utbildning, slutrapport, flyg, transfer, hotell, luncher, två middagar samt utflykt med svensktalande guide. Och i novembermörkret möter deltagarna Costa de Sols värme. Kan det bli bättre? Och effektivare?”

-