

Några referenser:

CHEFSPROGRAM:

SAS,

ett program med de 100 högsta cheferna.

Referent Hans Dyforth

Föreningssparbanken,

Strategiskt Ledarutvecklingsprogram, ett program för direkt rapporterande chefer.

Referent Lena Ahlström

Ericsson MW,

ett ledarutvecklingsprogram för EMW Chefer.

Referent Henrik Bremer

Sahlgrenska Universitetssjukhuset,

ett chefskandidatsprogram för framtida chefer
samt ett chefsprogram för samtliga verksamhetschefer.

Referent Hans Landström

Procordia Food,

förändringsledarskap med de chefer som skall bli processansvariga.

Referent Christer Grönberg

SÖDRA Skogsägarna,

ett ledarutvecklingsprogram för 350 chefer.

Referent Arne Johansson

REKRYTERING, LEDNINGS-, PARTNERSKAPS- OCH TEAMUTVECKLING:

Alfa Laval, Ecophon, EHPT, Ericsson MW, EurocolTape, Isover,
Marketing & Sales Praktikertjänst, MKB, Rittal, SAS, Sahlgrenska Universitetssjukhuset,
SCA, Sparbanken Gripen, Station Sweden, SÖDRA Skogsägarna, Telia, Vattenfall,

Idrott:

Brynäs (hockey), Europatourspelare (golf), HIF (fotboll), Linköping (hockey),
Rögle (hockey), Ungdomslandslagspelare (golf),



phone: +46 431 41 77 60 • **fax:** +46 431 41 77 61
address: Skolgatan 5, SE-262 31 Ängelholm, Sweden
e-mail: info@vpa.se • **web:** www.vpa.se



*"30 års erfarenhet av att coacha
individer, team och ledning
till ett bättre resultat"*



VARFÖR?

Det enda vi med absolut säkerhet kan veta om framtiden är att *den kommer att förändras*.

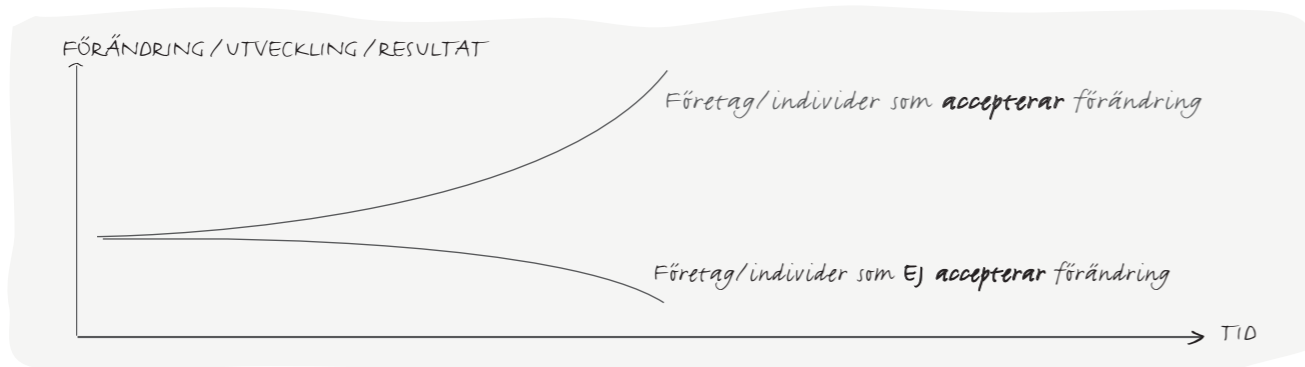
Men visste Du att av ett företags samlade resurser avsätts mellan 80 och 90 procent till strukturförändringar medan endast mellan 10 och 20 procent anslås till det som egentligen skulle kunna *förändra de anställdas handlingsmönster*. **VARFÖR?**

Ett stort antal svenska företag investerar idag stora pengar i kurser, utbildningar och seminarier inom ledarskapsutveckling, teambuilding och personlig utveckling. Trots denna investering uppstår problem med att *implementera kunskaper och insikter* i organisationen. **VARFÖR?**

En studie genomförd vid Lunds Universitet visar bl.a. att det som främst påverkar den anställdes attityder, åsikter och uppfattningar är medarbetare och kolleger i närmiljön. *Dessa svarar för hela 60 procent av den totala påverkan*. Men trots detta satsas det minst resurser här. **VARFÖR?**

Allt förändringsarbete har en tendens att på sikt återgå till tidigare rutiner och mönster. **VARFÖR?**

Vi har visserligen inte monopol på några sanningar, men vi vet att *tillsammans kan vi komma närmare verkligheten genom att ställa de rätta frågorna*. Med 30 års erfarenhet av att coacha individer, team och ledning i en föränderlig värld har vi lärt oss mycket om människor. Dessa erfarenheter och kunskaper delar vi gärna med oss av.



Om VPA

Vi erbjuder tjänster vad avser rekrytering, lednings-, partnerskaps- och teamutveckling.

Vi bidrar aktivt till kundernas resultatutveckling genom att skapa samverkan mellan individer i hela organisationen, vidare ut till kunder och andra partners.

Vi använder de konkreta och unika förutsättningar som finns i varje företag som drivkraft i våra utvecklingsinsatser. Denna "verklighet" tillsammans med våra anpassade och ständigt återkommande åtgärder förhindrar därmed en återgång till tidigare rutiner och mönster.

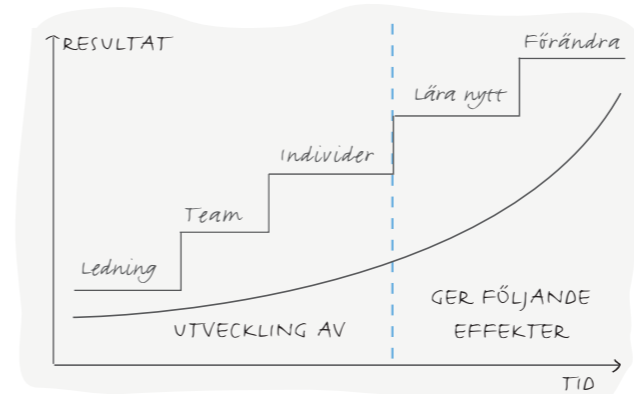
Utveckling innebär för oss

- att i samverkan med våra uppdragsgivare tillföra kunskaper, insikter och nya handlingsmönster för ledningsgrupper, team och individer,
- att aktivt bidra till implementering och tillsättande av ny personal,
- att hjälpa våra uppdragsgivare i mötet med en alltmer krävande och föränderlig omvärld.

I slutändan handlar allt om viljan att hitta varje organisations mest kritiska framgångsfaktor för att kunna möta omvärldens krav på kontinuerlig anpassning och resultatutveckling.

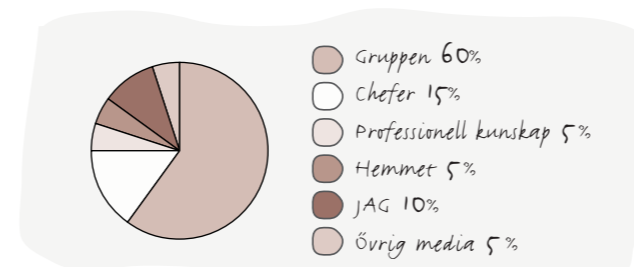
Skapa förändring

Den absolut främsta konkurrensfördelen är beroende av förmågan att kunna lära sig mer, utvecklas och förändra. Det enda vi med säkerhet vet om framtiden är att den kommer att förändras. Företag som blundar för detta faktum drabbas dessvärre av stagnation och utslagning.



En framgångsrik personalledningspolicy handlar i allt väsentligt om att kunna se varje individs möjligheter då det gäller att tillsammans med andra individer skapa ultimata förutsättningar för en lyckad förändringsprocess.

Den samverkan som skapas individer emellan är avgörande för om och hur ett företag lyckas härmed. Av en studie genomförd vid Lunds Universitet framgår klart, att det som främst påverkar den anställdes attityder, åsikter och uppfattningar, är medarbetare och kolleger i närmiljön. Dessa svarar för hela 60 procent av den totala påverkan.

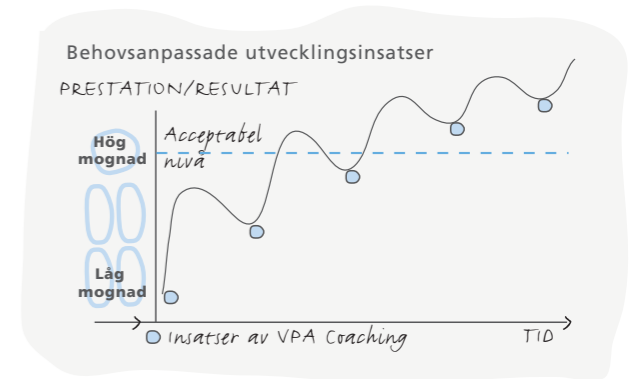


Studie genomförd vid Lunds Universitet visar vad som främst påverkar den anställdes attityder, åsikter och uppfattningar

Verklighetsbaserat lärande

Allt förändringsarbete utgår från att frigöra individers potential under förutsättning att de vill och kan ta ansvar för sig själva och företaget. Vidare måste ledningen kunna delegera och aktivt skapa förutsättningar för samtliga att ta del i beslutsprocessen. Först när alla förstår och känner sig medansvariga i denna, föds ett naturligt engagemang och en vilja att delta "på riktigt" i mötet med en omvärld i ständig förändring. Till detta ägnar företag idag generellt sett endast 20%.

Vi använder de konkreta och unika förutsättningar som finns i varje företag som drivkraft i våra utvecklingsinsatser. Denna "verklighet" tillsammans med våra anpassade och ständigt återkommande åtgärder förhindrar därmed en återgång till tidigare rutiner och mönster.



Insiktsfull samverkan

Utifrån ett verklighetsbaserat lärande framstår det som väsentligt mycket lättare för individen att kunna förstå och acceptera andras åsikter. Det skapas en helhetssyn hos individen för egna och andras behov och därmed nås en insikt om att allas bidrag till formulering och förslag till lösningar av problemställningar är av största betydelse för företagets resultat. Denna typ av samverkan styrs av inre drivkrafter, vilka i sin tur är ett resultat av vunna insikter och god vilja. Kolleger, vilka i samverkan vill anta framtida utmaningar, förblir därför varje organisations mest kritiska framgångsfaktor.