

# Förstå er organisation och forma er framtid!

**Vi verkar i en komplex värld där osäkerheten är stor och förändringstakten hög. Det har aldrig varit viktigare än nu att förstå den egna organisationen och dess förutsättningar för att navigera rätt. Vi kan hjälpa er med detta!**

Genom en noggrant utformad undersökningslänk, som vi tar fram tillsammans med er, så kartlägger vi era utmaningar och var det finns utvecklingsmöjligheter. Vi tar fram skräddarsydda förslag som leder till konkret handling och en tydlig riktning framåt.

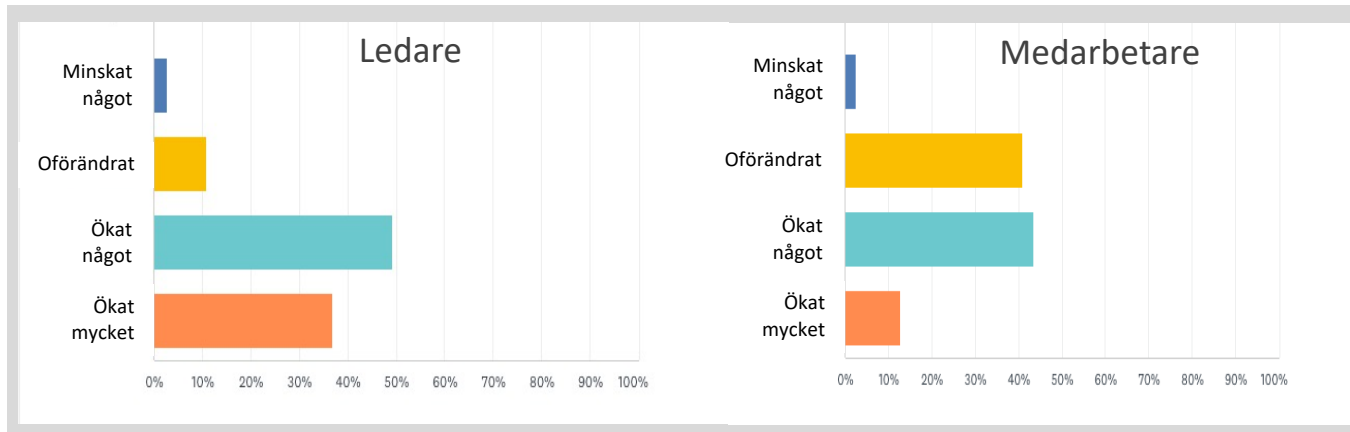
Antaganden om organisationer, dess förutsättning och "vad som krävs" bygger ofta mer på känsla än fakta och det är sällan man har hela bilden, vårt jobb är att hjälpa er att ta steget från "Vi tror" till "Vi vet" och det gör vi tillsammans genom att ni får svar på frågor som till exempel:

- Hur hanterar vi osäkerhet i vår verksamhet?
- Är självledarskap viktigt i vår organisation och hur kan i så fall bli ännu bättre?
- Hur tar vi beslut - på känsla eller fakta?
- Vad karakteriserar vårt framtida ledarskap, vilka delar är viktigast?
- Har vi ett klimat av tillit inom grupper och team och hur tar vi det till nästa nivå?
- Förstår alla vår vision och riktning? Är vi överens om vart är vi på väg?



# Ett exempel på resultat och förslag på områden att jobba vidare med

I en studie ställde vi frågan till både ledare och medarbetare "Om behovet av självledarskap\* har ökat de senaste åren?" Frågan är viktig då allt fler talar om och efterlyser självledarskap, ofta som om man hade samsyn och tydlig bild av vad det är och hur man jobbar med det. Resultaten ser ni nedan:



Endast 11% av ledarna tyckte att behovet av självledarskap var oförändrat, motsvarande siffra hos medarbetarna var 41% - dvs. ett "glapp" i uppfattning på 30%.

Vidare såg vi att 37% av ledarna tyckte att behovet av självledarskap hade ökat mycket, motsvarande siffra hos medarbetarna var 12%.

Sett till resultaten ovan så hade inte ledare och medarbetare samma syn på behovet av självledarskap, vilket givetvis ställer till det om ambitionen är att aktivt jobba med ett ökat självledarskap.

\* Självledarskap - förmågan att planera, organisera och driva sitt arbete framåt, ta initiativ, hantera tid & resurser effektivt och när det behövs fatta beslut på ett självständigt sätt.

## Områden att jobba vidare med:

### Individ (Medarbetare):

Ökad förståelse av vad självledarskap innebär, varför det är viktigt och hur det ökar deras Inflytande, trivsel och produktivitet.

### Organisation:

Skapa en organisation där medarbetarna har inflytande över sina arbetsuppgifter och sina beslut, en kultur där självledarskap värderas och stöds, en kultur där initiativ och ansvarstagande uppmuntras.

### Ledarskap:

Lyssna på medarbetarna för att förstå deras behov och säkerställa att det inte finns ett glapp i mellan ledares och medarbetares uppfattningen om vad självledarskap är och behovet av detsamma. Skapa förutsättningar för att medarbetarna ska kunna leda sig själva - och ta bort hinder för detsamma. Lev som du lär, gå före och visas vägen!

# Länken vi skickar ut – ett enkelt och effektivt sätt att kartlägga ”nuläget”

Metoden vi använder oss av bygger på klassisk forskningsmetodik och vi har lång erfarenhet – både från forskar- och konsultvärlden – av att snabbt sätta oss in i organisationers nuläge, utmaningar och att ta fram lösningar och förslag på ett nästa steg.

Till höger på sidan ser ni några exempel på hur frågorna kan ställas. Tiden som det tar att svara på frågorna varierar, men en fingervisning är att om vi gör detta inför en föreläsning så handlar det om några minuter och om det görs inför en workshop eller ett lite större jobb så ligger tidsåtgången på 6-7 min.

Resultatet låter inte vänta på sig och frågan vi brukar få är ”Hur kan ni veta allt detta om oss?!”

Är det tydligt för vilka typer av beslut som ni har beslutsmandat?

- Mycket tydligt
- Tillräckligt tydligt
- Delvis tydligt
- Inte alls tydligt

I vilken utsträckning får ni välja var ni jobbar?

- Helt valfritt i vilken utsträckning hemma/på kontoret
- Ett visst antal dagar på kontoret, fria att välja vilka
- Tydligt vilka dagar på kontoret
- Tydligt vilka dagar på kontoret och varför just dessa

Hur har behovet av självledarskap förändrats hos er de senaste åren?

- Minskat något
- Oförändrat
- Ökat något
- Ökat mycket

Har ni en tydlig vision som du kan använda i ditt dagliga arbete för att t.ex. prioritera arbetsuppgifter och att fatta beslut?

- Ja och den är till stor hjälp
- Ja och den hjälper mig till viss del
- Behöver förtydligas
- Inte alls förståelig utifrån min roll