

WHITE PAPER

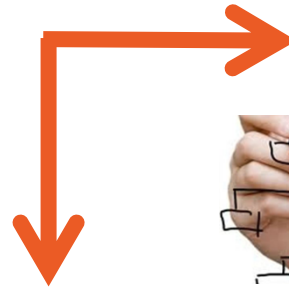
Med **Samarbetsindex** (*en del av Intäktslabbet*) undersöker vi förutsättningarna för samarbete.

Syftet med **Tillväxtlabbet** är att ta tillvara på en verksamhets möjligheter att öka intäkterna till lägre kostnad.

Vi undersöker ert nuläge

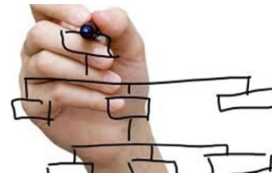


“Golden Circle”, Simon Sinek



Tre dimensioner

Tre hörnstenar för samarbete



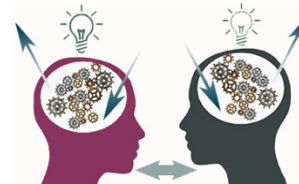
Struktur

Hjälper eller stjälper den samarbete och kreativitet?



Psykosocialt (Hur vi mår)

Känner sig människor trygga, sedda och betydelsefulla?



Kognitivt (Hur vi förstår)

Finns dialogen som bidrar till kunskapsöverföring och till att förstå de gemensamma målen?

Samarbetsindex - "Varför och hur"

Varför - Nyttan med Utvecklingsindex

- Nuläget - Organisationens förutsättningar
- Gemensam bild - "sense of urgency"
- Uppföljningsverktyg för att mäta förändringen

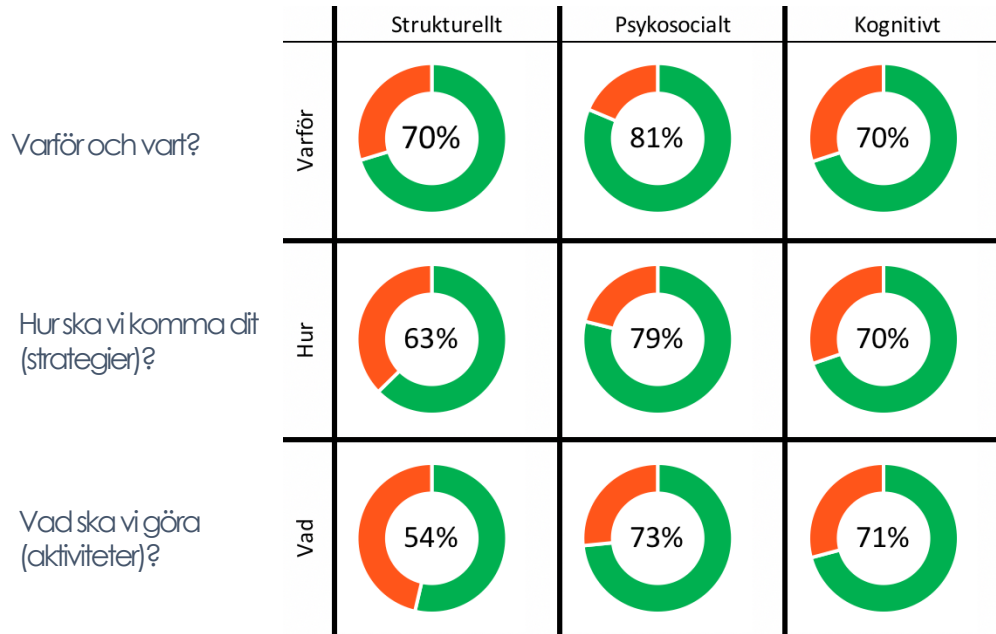


Hur - Genomförande

- Frågebatteri om 45 frågor - distribueras digitalt
- Analys och sammanställning av M&S
- Workshop - Resultatredovisning och grupparbete

Ett effektivt sätt att initiera en process för en mer delaktig och engagerad organisation.

Exempel på ett sammanvägt resultat



RESULTATET VISAR:

Grönt är positivt.

Rött indikerar hinder och utvecklingspotential, dvs. områden det lönar sig att åtgärda

Observera:

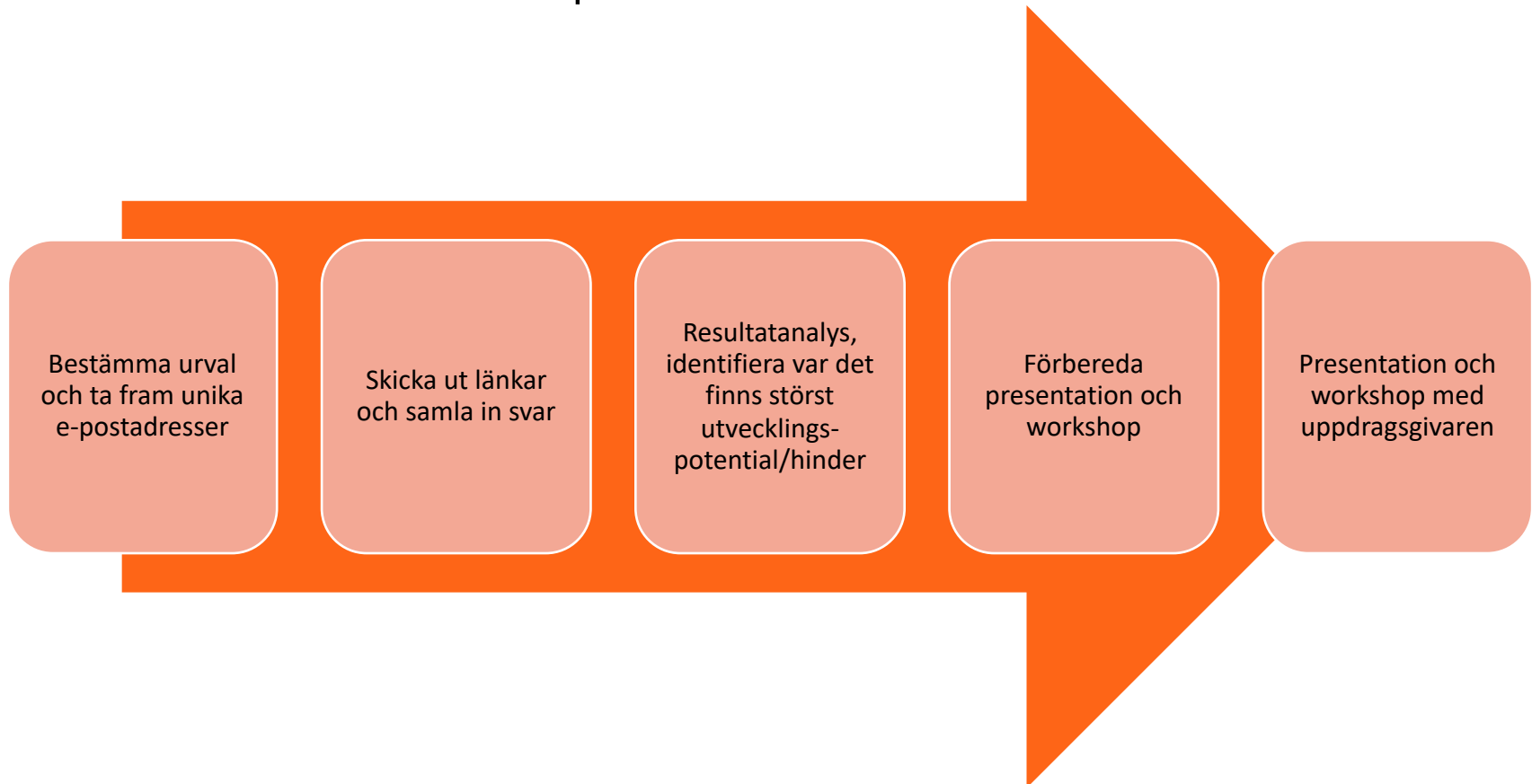
Resultatet baseras på 45 frågor (fem per box) som ger fördjupade insikter om hur ense och oense man är.

Genom att se till spridningen i de enskilda frågorna och det sammanvägda resultatet får man en tydlig vägledning inför åtgärdsplanering.

Det här undersöker vi (förklaringsmodell)

	Strukturellt (Stödjande eller ej)	Psykosocialt (Hur vi mår)	Kognitivt (Hur vi förstår)
Varför	Finns en struktur som möjliggör delaktighet för övergripande målbild och syfte?	Finns öppenhet och god kommunikation kring vart verksamheten är på väg och varför?	Finns förutsättningar för gemensam förståelse för övergripande målbild, syfte och uppdraget?
Hur	Finns en struktur som möjliggör delaktighet kring strategier, mål och processer?	Känner sig medarbetarna trygga med varandra och med ledningen?	Finns förutsättningar för lärande, utveckling och ansvarstagande mellan medarbetare och funktioner?
Vad	Finns en struktur som möjliggör delaktighet för arbetsprocesser, aktiviteter och uppföljning av resultat?	Fungerar kommunikationen och samarbeten mellan individer och avdelningar? Är det en sund samarbetskultur?	Finns förutsättningar i den operativa verksamheten att gemensamt lösa arbetsuppgifter och problem?

Så här ser arbetsprocessen ut



Bakgrund och referenslitteratur

I våra index utgår vi ifrån Simon Sineks teori, "The Golden Circle", för hur vi kommunicerar och förstår sammanhang: Varför, Hur och Vad. Litteratur: "Start with a Why. How great leaders inspire everyone to take action" (Simon Sinek) och "Find your why. A practical guide for discovering purpose for you and your team" (Simon Sinek, David Mead, Peter Docker).

Frågorna baseras på en sammanvägning där man tittar på förutsättningarna för följande tre områden – Strukturella-, Psykosociala- och kognitiva förutsättningar. Dessa är områden som ofta hindrar möjligheten att samarbeta, lära sig av varandra och skapa mer självstyrande och utvecklingsorienterade organisationer.

Samarbetsindex utgår, från forskning beskriven i boken "Kunskapsintegration. Om kollektiv intelligens i organisationer" (Philip Runsten, Andreas Werr) och "Reinventing organizations. A guide to creating organizations inspired by the next stage of human consciousness" (Frederic Laloux).