



Tillväxtlabbet™ – Öka intäkterna till lägre kostnad

Komplexiteten och tempot i dagens näringsliv gör varje dag och varje beslut till en verklig utmaning och det för alla inblandade. För att få tankar om framtiden att hänga ihop med det vi gör varje dag och just nu, har vi valt att ta utgångspunkt i **intäkterna**:

”Intäkter är syret och frigör energin i alla delar av verksamheten så att den kan utvecklas och förnya sig. Intäkterna blir en tydlig kvittens på att ledare och medarbetare gör nånting meningsfullt som efterfrågas och uppskattas. Därför har Mind & Space valt att ta intäkterna som utgångspunkt när vi samarbetar med våra kunder.”

I Tillväxtlabbet samlar vi nu allt som påverkar den övre delen av resultaträkningen. Vår ambition är att skapa en miljö där våra kunder och följare kan hämta kunskap, erfarenheter, modeller, arbetsmetoder som har ett gemensamt nämligen:
Att öka intäkterna till lägre kostnad, helt enkelt!

Systemet, kulturen & ledarskapet

Med fokus på intäkterna och lönsamheten ser vi tre delar:

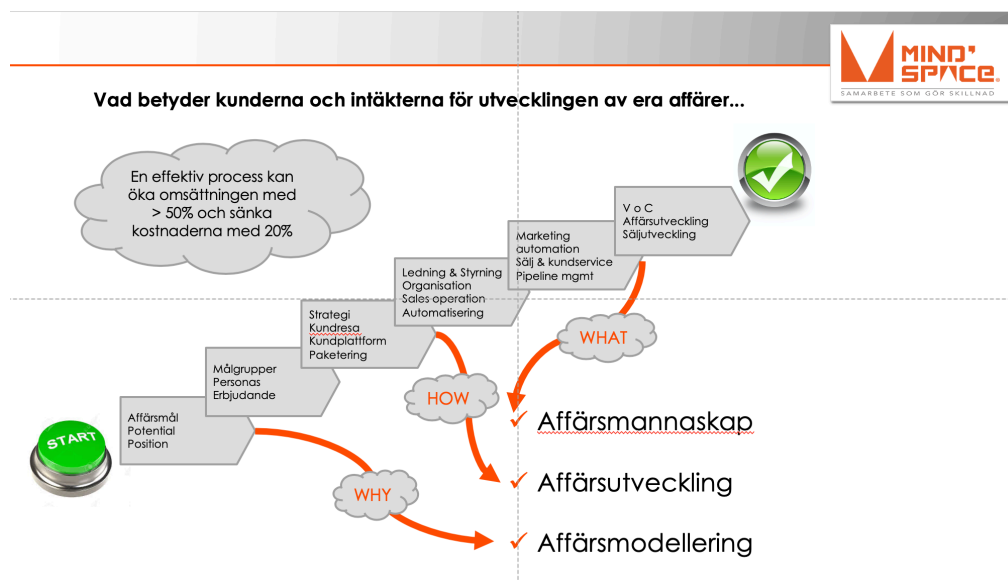
- Systemet
Många sälj- och marknadsorganisationer är underutnyttjade. Det handlar inte sällan om hur man definierat de olika processer och system för ledning och styrning av insatser.
- Kulturen
Hur väl genomsyras organisationen av kundorientering? Vi har snabbt rört oss från en miljö där vi som leverantörer förväntades vara specialister på vårt eget områden till ett läge där specialistrollen är ett baskrav och där vi för att kunna vinna nya affärer och partnerskap behöver vara ”specialister” på våra kunders och målgruppers verksamheter och marknad.
- Ledarskapet
Kontrollrollen är inte längre det som definierar ledarskapet. Snarare är det förmågan att ”göra alla till ledare”. På vilket sätt genomsyras organisationen av en syn att vi behöver utveckla vår ”kundskap”? Hur kan vi hela tiden anpassa utveckling, planering, genomförande till nya och nödvändiga förändringar.

Vad påverkar förutsättningarna att skapa tillväxt?

Genom att belysa samtliga steg i kedjan från övergripande ambitioner och idéer till ”ytterligare en kund eller fler affärer med befintliga kunder”, kan stora resurser och massor med energi frigöras.

- WHY - Affärsmodellering
Position – Potential – Affärsmål – Erbjudande – Målgrupper - Personas
- HOW – Affärsutveckling
Strategi – Kundresa – Kundplattform – Paketering – Ledning/Styrning – Organisation – Sales operation - Automatisering
- WHAT – Affärsmannaskap
Marketing – Pipeline mgt – Säljroll och kundservice – Säljutveckling – Voice of the Customer

I nästkommande White Paper kommer vi belysa de olika delarna med ambitionen att ge konkreta verktyg och tankemodeller som tar hela ”intäktsprocessen” i beaktande.



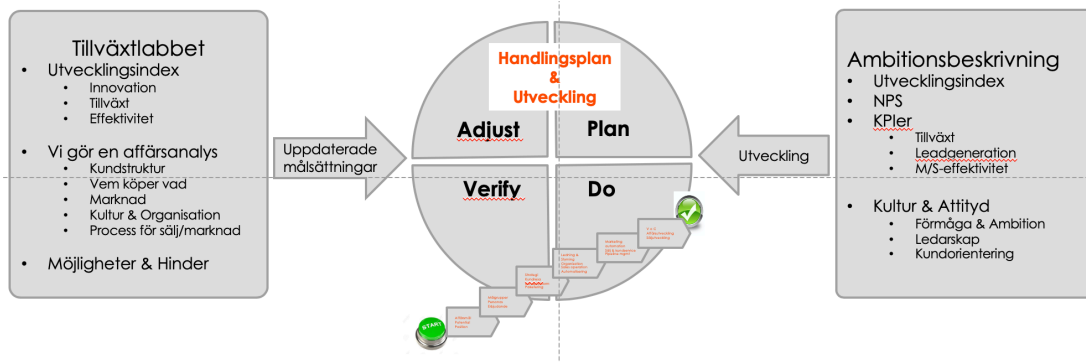
Struktur på det egna utvecklingsarbetet

Komplexiteten i hela processen gör det svårt att prioritera, få kontinuitet i arbetet och verkligen över tid se mätbar utveckling. Blocken vi beskriver ovan – Why, How, What samt Systemet, Kulturen, Ledarskapet – är viktiga begrepp för att hålla struktur över tid i arbetet. Blocken hjälper oss hålla reda på var vi befinner oss och vägleder oss i var i organisationen vi gör insatser, vilka som är berörda.

När vi kryddar det med en tydlig utvecklingsprocess underlättar vi också kommunikationen och genomförandet av nödvändiga aktiviteter integrerat med övrig planering av verksamheten.

1. Gemensam bild av utgångsläget.
2. Målbildsarbete som är styrkebaserat.
3. En agil utvecklingsprocess väl integrerad med de operativa resurserna.

Den övergripande analysen bildar underlag för de tre stegen ovan där steg 3 beskriver det löpande arbetet och där 1 och 2 är steg som behöver återbesökas mer gles.



Utvecklingsindex – balansera innovation, tillväxt och effektivitet

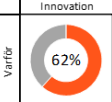
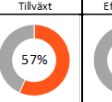

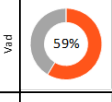
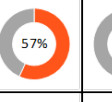
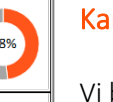
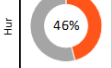
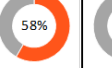
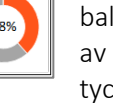
Många år i linjebefattningar och kanske lika många år som rådgivare inom verksamhetsutveckling. Vi är ett team med rådgivare som använder våra erfarenheter och kompetens för att underlätta för verksamheter att nå sina mål och ambitioner. Några välkända fakta har gjort oss särskilt intresserade:

- Förändringstempot ställer krav på mer flexibla processer när det gäller planering av verksamheten.
- Att utveckla nya erbjudanden, affärsmodeller och effektivare processer blir allt viktigare för framgång och överlevnad.
- Samtidigt är vår förmåga att växa och skapa lönsamhet grundläggande.

Vi intresserar oss särskilt för tre begrepp som är avgörande för hur verksamheten fungerar. De går alla att uttrycka i resultatetermer, vilket är bra. Troligen har ni även satt mål för er verksamhet, åtminstone vad gäller effektivitet och tillväxt. Saknar ni mål för innovation och förnyelse så är det ändå säkert något som diskuteras. När ni uttrycker era ambitioner på alla tre områdena och jämför med hur ni uppfattar förutsättningarna att lyckas med uppgiften skapas en realistisk utgångspunkt. Då ökar förutsättningarna att definiera de aktiviteter som verkligen ger resultat och att de faktiskt genomförs!

”Fokus är att hitta praktiska, konkreta sätt att utveckla arbetet med idéer, att skapa tillväxt och utnyttja resurser effektivt. Hur prioriterar ni insatser och aktiviteter som ger en framgångsrik utveckling nästa 6 månader och nästa 3-5 år?!”

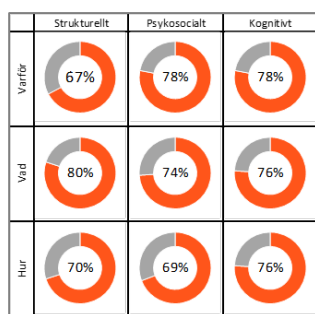
De tekniksprång som vi är mitt i kommer att förändra mycket i vardagen. Den riktigt stora utmaningen är att anpassa organisationer och arbetsätt till det nya. Tekniken finns där för att förbättra och förenkla men vägen kan vara både krokig och brokig. Människor som ska samverka är en komplex apparat och ni förväntas göra organisationen framgångsrik och välmående. Frågorna vi ställer oss inom Mind & Space är:

	Innovation	Tillväxt	Effektivitet
Varför			
Vad			
Hur			

”Kan vi hitta ett sätt som hjälper ledning och medarbetare till en hel bild av hur man bäst fördelar resurser för att uppfylla behoven av Idéer, Tillväxt och Effektivitet i ett kort perspektiv och långsiktigt? Kan ni engagera alla i utvecklingen och göra utvecklingen synlig?”

Vi börjar med en bild av vad ni vill åstadkomma, så att ni lättare kan balansera era insatser. Genom vårt Utvecklingsindex får ni snabbt en bild av hur idéarbete, tillväxt och effektivitet fungerar idag. Vi mäter vad ni tycker från tre perspektiv – Varför, Vad, Hur. Indexet ger en utgångspunkt för att prioritera det som ger bäst effekt på verksamheten i er strävan att nå målen. Vår ambition är att ge er ett verktyg som verkligen hjälper i arbetet med utveckling, varje dag.

Vad stimulerar lärande i din organisation och verksamhet?



Två ord som blir allt vanligare i samband med verksamhetens utveckling är *"Samarbete"* och *"Komplexitet"*.

På LinkedIn och i andra kanaler får du troligen en överdos av checklistor och tips på vad du ska göra och hur du ska vara som företagsledare och chef - ny forskning, intressanta seminarier, nya rön vad gäller ledarskap, nya organisationsformer, undersökningar som visar på bristande motivation, debatt om sjuktal, ny arbetsmiljölagstiftning, studier som visar hur stora produktivitetsförlusterna blir när arbetsteam inte fungerar, osv.

"Vårt fokus är att hitta nya praktiska vägar att utveckla teamets förmåga att utveckla sig själva, dvs hur tar ni tillvara den kollektiva intelligensen och blir mer självlärande som organisation?"

Verksamhet är oftast människor som ska samverka. Organisationen är en komplex apparat som vi förväntas göra framgångsrik och välmående. Häri finns stora utmaningar och vi utvecklar ständigt förmågan att hantera dem. Frågor vi ställt oss inom Mind & Space är:

"Kan vi hitta ett sätt som hjälper ledning och medarbetare till en hel bild av hur arbetslaget/teamet fungerar i sitt sammanhang? Så att ni får stöd för prioriteringar och aktiviteter och vi kan mäta utveckling och framgång för er arbetsorganisation över tid?"

Vi värderar hur det fungerar idag. Genom vårt **Samarbetsindex** får ni snabbt en bild av nuläget där vi mäter hur väl ni tycker att organisationen fungerar från tre perspektiv – Varför, Vad, Hur – och inom tre områden – Förmågan till lärande, Psykosocial arbetsmiljö och Struktur i arbetet. Indexet fungerar som en värdering av hur väl ni fungerar i de nio olika cellerna. Det ger en utgångspunkt för att prioritera det som ger bäst effekt på organisationens förmåga att både leverera bra och må bra. Vår ambition är att ersätta den traditionella NMI-enkäten med ett arbetsverktyg som verkligen bidrar i ert arbete med att utveckla organisationen.

NÄSTA WP: Planering och styrning av integrerad säljutveckling inom B2B

Bakgrund och referenslitteratur

Som grund för uppbyggnaden av våra index har vi valt Simon Sineks struktur, "The Golden Circle", för hur vi kommunicerar och förstår sammanhang:

Start with why. How great leaders inspire everyone to take action. Simon Sinek

Find your why. A practical guide for discovering purpose for you and your team. Simon Sinek, David Mead, Peter Docker.

Utvecklingsindex

Utvecklingsindex utgår, precis som Samarbetsindex, från den forskning som finns beskriven i boken "Kunskapsintegration. Om kollektiv intelligens i organisationer" och i boken "Reinventing organizations. A guide to creating organizations inspired by the next stage of human consciousness."

Det har vi kompletterat med utgångspunkt i en bok om innovation i ett verksamhetsperspektiv, "Innovation som kollektiv prestation". Den är en utmärkt samling över forskning, teorier och tillämpningar i modern tid för hur vi bygger verksamhet och organiserar oss.

Frågorna baseras på en sammanvägning av frågor uppdelad på tre områden – Innovation, Tillväxt, Effektivitet och har inspirerats av strukturerade metoder som är väl beprövade:

- Boken "Innovation som kollektiv prestation", Tone Merethe Aasen och Oscar Amundsen
- Underlag från Malcolm Baldrige Award och USK, Utmärkelsen Svensk Kvalitet.
- Stor undersökning och rapport över faktorer som har tydlig effekt på förmågan till Tillväxt – Sales force research report, Forum Corporation.
- Strukturer och kärnfrågeställningar i metoder som LOTS® och Femte disciplinen, Peter Senge, Claus Möllers bok om Employeehip och egna erfarenheter från tidigare verktyg och tillämpningar.

Samarbetsindex

Helt baserad på den forskning som finns beskriven i böckerna:

- Kunskapsintegration. Om kollektiv intelligens i organisationer, Philip Runsten och Andreas Werr.
- Reinventing organizations. A guide to creating organizations inspired by the next stage of human consciousness, Frederic Laloux.