

Goda erfarenheter från ett antal genomförda "Effektiva samspel"

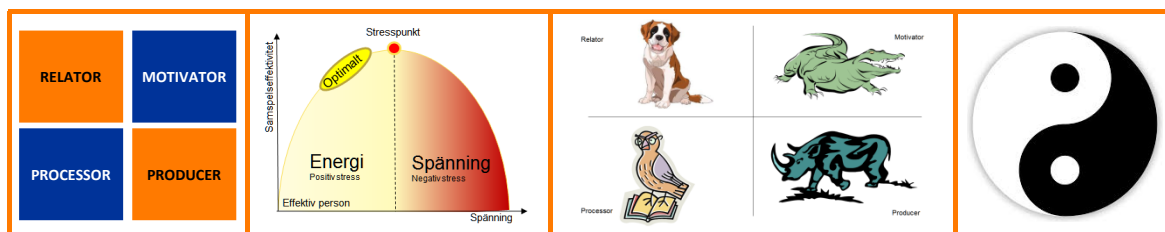
Det har under fler kundsamarbeten visat sig att Effektiva Samspel är ett mycket kraftfullt verktyg för att få ledande grupperingar att prestera bättre. Särskilt gäller det inför förändringar och i situationer som ställer stora krav på en enad och opolitisk kraftansträngning framåt.

Effektiva samspel är vårt angreppssätt för att bli bättre på människor

Vår syn på förändringsledning, ledarskap, försäljning och relationer är att det är människor som är både utövare och förutsättning. Därför måste vi bli bättre på människor!

Från omorganisation till beteende och värderingar

Många har lärorna varit för att få organisationer och individer att prestera bättre. Att våra beteenden och värderingar är en viktig faktor har många anat sedan lång tid. Så långt ingen diskussion, men att faktiskt arbeta med dessa saker har visat sig svårt. Med en successiv förändring av ledningars sätt att tänka och med fler kvinnor i ledande befattningar, så börjar det hända saker. I branscher där de flesta är lika, produkter och tjänster snarlika återstår snart bara en sak för unikiteten, förmågan att leda. Värderingsbaserat ledarskap och kultur är på väg att bli ett allt viktigare konkurrensmedel.



Tre helt olika kundberättelser från genomfört Effektiva samspel

1 – Apotekskedja anpassade sig till personalens beteende

Ledningen fick tidigt insikt om sina egna beteenden och därmed sina grundläggande behov och kollektiva drivkrafter. Det var då lätt att förstå att de skulle få svårt att övertyga de 1.200 medarbetarna som de var på väg att, genom uppköp knyta till sig. De hade som en beteendemässigt homogen grupp, andra behov och drevs av helt andra saker än ledningen.

2 – Internet-snabbväxare klarade tillväxten bättre när man förstod drivkrafterna

Hos ett snabbväxande företag är det ständigt nya hinder som måste övervinnas. Ett av de svåraste är den ofrånkomliga förändringen i kulturen, som förflyttar sig från den lilla gruppen med entreprenörer, till en mer varierad beteendemix. Enda sättet är att förstå sig själv, och vad som skiljer de egna behoven och drivkrafterna från de nyanställdas. Företaget började med att träna ledningsgruppen i Effektiva samspel, för att därefter öppet sprida resultatet till övriga som även de genomgick Effektiva samspel.

3 – Affärssystemsföretaget förbättrade försäljning, projektledning och konsultinsatser

Samtliga på företaget genomförde Effektiva samspel och fick omedelbara resultat eftersom allt arbete görs i samspel med kunder och varandra. Avslutsförmågan ökade, framförallt förmågan att skapa win-win och därmed få positiva kunder inför implementeringen. Projektledning (temporärt ledarskap) och konsultinsatser blev smidigare, roligare och effektivare när kunderna involverades på ett öppet och naturligt sätt.

Förändringsledning underlättas av förståelse för beteendens drivkrafter

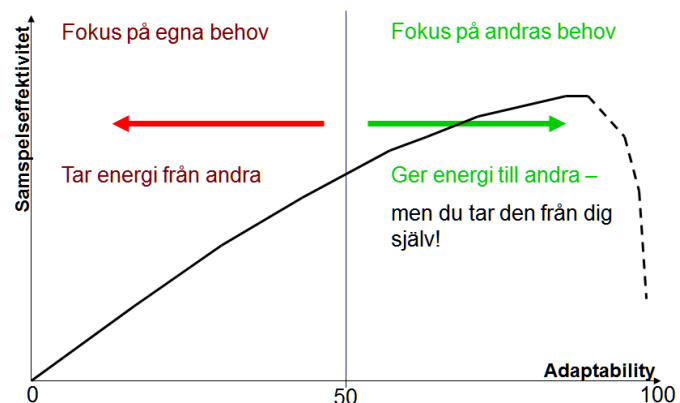
En höjd nivå av "a Sense of Urgency" ger högre angelägenhetsgrad som skapar innovationskraft, det är naturligt. Organisationen får ett ändrat DNA med bättre förmåga att behålla försprånget till konkurrenterna, och/eller skärpan i den egna organisationen. Företagskulturer med höga nivåer av SoU blir lätttröliga, innovativa och självlärande samt kräver mindre hierarkisk styrning.

Förändringsledning i ett genomförande har alltid varit, och kommer alltid vara en stor utmaning. Effektiva samspel som grund för förändringen ger dock en väsentligt förbättrad genomförandeförmåga, förståelse för SoU samt ökar värdet på investeringen. Beteendet och dess drivkrafter står i direkt relation till hur verksamheten uppfattar graden av förändringsangelägenhet (SoU), i vilken grad det känns **både viktigt och bråttom**:

- Värderingsdrivna argument och beteenderelaterade lösningar för genomförande, fungerar mycket bättre än omorganisation med hierarkiska förtecken
- Välgrundade framtidsstudier som grund för förändringsargument är mycket lättare att få acceptans för. Acceptansen ger förtroende, och med det följer förändringskraft
- Ytterligare förändringskraft fås med argument som är långsiktigt hållbara och är värdefulla i ett bredare perspektiv. Argument som grundar sig endast på aktieägarvärde fungerar bra i ledningen, men sällan för resten av organisationen

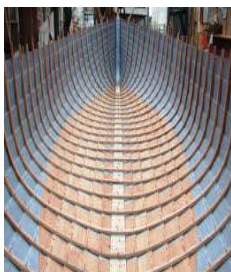
Adaptability, eller förmågan att anpassa sig till andras behov och känslor, bör vi alla se till att hålla både hög och kontrollerbar. **Den behöver dock tränas!**

Med hög Adaptability blir vi effektiva i samspelet med kollegor, familj och andra. Som säljare gör vi lättare win-win-avslut. Som ledare får vi större gehör för mål och engagemang, samt ett bredare spektra av lösningar.



Hur kan Spantet hjälpa till?

Spantet fokuserar på att stödja företag med att förstå och utforska omvärldens samtid och framtid samt människors samspel. Vi är nyfikna, tänker "outside the box" och har senior erfarenhet av att leda förändring, från idé till stora program för genomförande. Spantets branschfarenheter och beprövade moderna metoder hjälper till att förbättra organisatoriskt lärande och prestanda. Rätta samt "säljbara" förändringsargument, och ett klokt etablerat genomförande.



Spantet står för en modern och samtida förståelse för förändring. Vår ambition är att bidra med varaktigt hållbar handlingskraft och företagsamhet, som leder till långsiktiga resultat.

Sustained Enterprising

Spantet
verksamhetsutveckling

Bragevägen 5
SE-132 35 Saltsjö-Boo
+46 (0) 70 605 06 05
info@spantet.se
www.spantet.se