



HelhetsUtveckling

Allmänt om företag

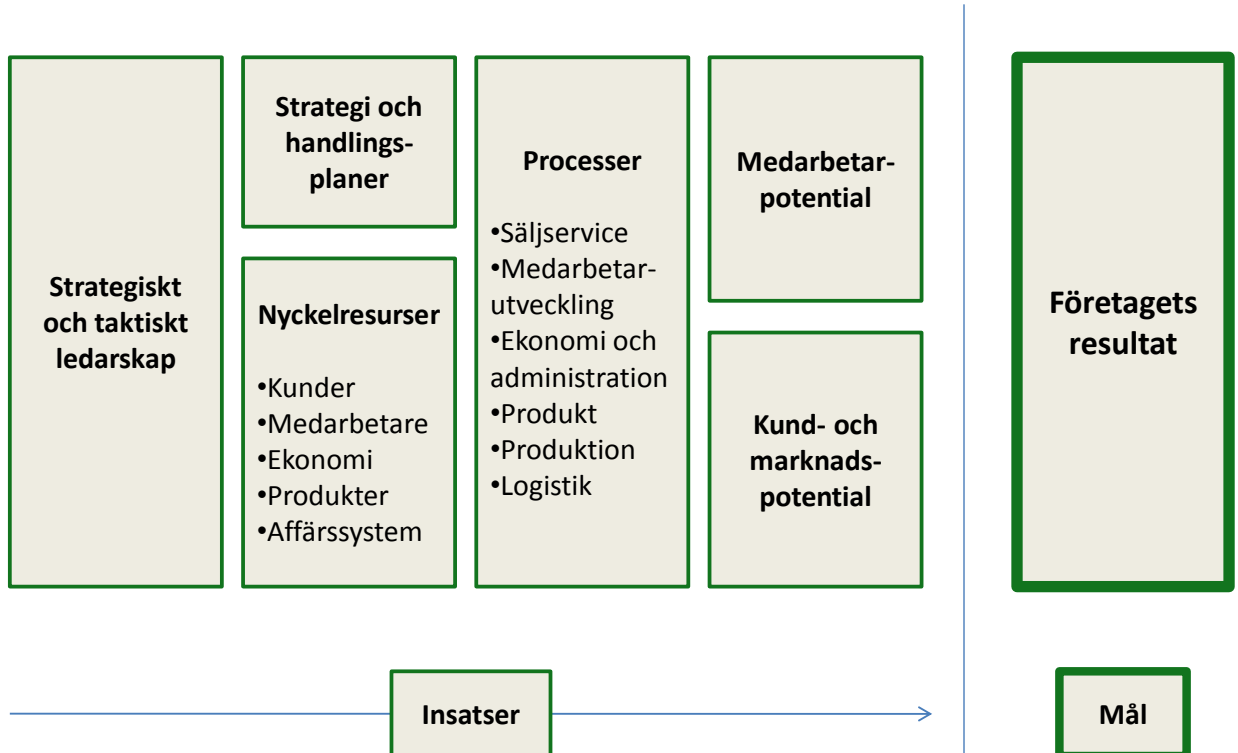
Vad är ett företags allra viktigaste mål? Målen kan variera, men ett grundläggande mål är lönsamhet.

Alla insatser som HelhetsUtveckling gör på företag syftar till att öka lönsamheten. Detta kan göras på flera olika sätt.

På kort sikt kan ett företags kassa ge överlevnad och på något längre sikt möjligen investerare och riskkapitalister, men utan lönsamhet hamnar företaget med tiden alltid i ett oönskat läge.

Vad är det då som ger lönsamhet? Vad är det som skiljer ett olönsamt och ett lönsamt företag i samma bransch åt om produkter, varor eller tjänster i princip är desamma? Det övergripande svaret hittar vi i företagets huvudprocesser.

Huvudprocesser i ett företag





Gemensamt i alla processdelarna är att det finns människor i dem som genererar företagets resultat. VDn ansvarar för att säkerställa och bidra till att alla resurserna används optimalt. Det grundläggande svaret på frågan om vad som ger ett företags lönsamhet blir således dess medarbetare. De insatser som HelhetsUtveckling gör på företag för att öka dess lönsamhet är:

- **Utveckling av ledningsgruppen:** Vilken grupp eller avdelning har störst påverkan i ett företag? Utan tvekan är det ledningsgruppen. En ledningsgrupp måste kunna arbeta tillsammans inom en rad områden och kunna lösa svåra uppgifter effektivt. Gruppen kan bestå av olika erfarna medlemmar, med olika kompetenser, målsättningar, ambitioner och roller. Läs mer [här](#). (Länk till pdf)
- **För chefer och ledare:** Får du personalen med dig och vill du ge dem möjligheten att växa med större ansvar? Då vill du vara den förebildande och delegerande ledaren. Läs mer [här](#). (Länk till pdf)
- **Värdegrunder:** Vi hjälper er att tillsammans med personalen bygga gemensamma värdegrunder och skapa samverkan. Ett arbete där ett bra ”lagspel” skapas. Tillhörighet, trygghet och trivsel ökar och därmed också produktivitet och lönsamhet. Läs mer [här](#). (Länk till pdf)
- **Motivation och inspiration:** För er som vill öka kraften och drivet hos medarbetarna. Motivation & inspiration genom tydliga ramar, sunt ansvar, eget värde & lust. Läs mer [här](#). (Länk till pdf)
- **Utveckla säljavdelningen och få alla att prestera bättre:** Ett företags ekonomiska motor är, som vi alla vet, dess kunder. Det är inte utan anledning att säljarna ses som mycket viktiga. Det finns oerhört mycket att vinna på att ytterligare utveckla säljavdelningen. Självklart för kundretentionen och nykundsförsäljningen, men även för att få rätt gruppdynamik och driv i försäljningen. Läs mer [här](#). (Länk till pdf)
- **Presentationsteknik:** Oavsett position inom företaget eller organisationen är var och en delaktig i hur företaget uppfattas av andra. Detta gäller allt från mindre synlig personal, till säljavdelning och ledning. Alla har kontakt med omvärlden och hur de visar sig och talar om företaget bidrar också hur företaget uppfattas utifrån.

I mer professionella sammanhang i presentationer är det än viktigare att vara en förtroendegivande och inspirerande person. Alltför många berättar att de upplever ”scenskräck” när de ska synas och tala. Presentationen blir då knappast lustfylld eller inspirerande! Läs mer [här](#). (Länk till pdf)



- **Avspark – Målgång (Kick off):** Vad har ni för tankar och syften bakom er Kick Off, utöver att er personal ska ha en trevlig och gemensam upplevelse? Vad har ni för mål med er Kick Off och hur säkerställer ni att all personal arbetar mot gemensamma mål, annat än att jämföra mot ekonomiska nyckeltal? Om utsatta ekonomiska nyckeltal inte nås är de åtgärder som sätts in därefter reaktiva. Helhetsutveckling hjälper er att istället arbeta mer proaktivt genom att:
 - Hjälpa er med verklig inspiration & motivation.
 - Samla alla i en härlig känsla av lagspel.
 - Bygga en stark och gemensam grund för säsongen.
- Genom humor och igenkänning arbetar vi med individ och grupp för att skapa synergi och samsyn. Läs mer [här](#). (Länk till pdf)
- **Personalrekrytering:** All rekrytering är oerhört viktig eftersom den tar tid, kostar pengar och framförallt om rekryteringen går fel tar det ännu mer resurser i anspråk. HelhetsUtveckling hjälpa er med att utvärdera vem människan bakom yrkesrollen är. Det är just en roll som spelas av många arbetssökande.

De analysverktyg som idag används är väl beprövade, men når inte ända in i personen. Vår erfarenhet är att roll och prestation inte är det som sviktar, utan människan bakom.

Faktorer som påverkar är nivån av självkänsla, egen trygghet och även tillståndet i privatlivet och relationer.

HelhetsUtveckling är ett komplement till den traditionella rekryteringen. Läs mer [här](#). (Länk till pdf)

- **Utveckla ditt ledarskap OCH skapa balans i livet:** När du utvecklar ditt personliga ledarskap utifrån den människa du innerst inne är, så kommer de positiva effekterna även spilla över till andra delar i livet. Dessutom, när du har balans i livet presterar du bättre på arbetet. Det blir till en positiv spiral, en win-win situation!

En ledares framgång, oavsett område beror på de personliga egenskaperna, d v s människan bakom rollen. Utbildningen är även anpassad för framtida ledare och lär dig:

- Hur ledarskapet byggs upp inifrån och ut – självkänslans betydelse i detta.
- Orden i kommunikation består av maximalt 10%. Vi lär ut hur man kan använda de resterande 90% fördelaktigt för bättre ledarskap och samverkan bland medarbetarna.
- Coachande förhållningssätt och kommunikation.
- Hur ge bekräftelse och positiv förstärkning
- Hur motivera, inspirera och delegera.
- Balans mellan privat – och yrkesliv.
- Och mycket mer.



Vår bok ”Den brinnande chefen” ligger till grund för denna utbildning, men som alltid anpassar vi kursen efter de behov som finns. Läs mer [här](#). (Länk till pdf)

- **Stress eller arbetsro på jobbet och om utmattningssyndrom:** Numera har de flesta en insikt om stressens negativa och nedbrytande sidor. Många längtar efter arbetsro och att i ett lugn få möjlighet att bli mer effektiv och produktiv. Så här är det:

Stress ökar inte effektiviteten, men däremot ökar risken för att göra fel.

Vem ska skapa detta lugn? Företaget, HR-avdelningen, chefen eller...? Vem har ansvaret för att du ska börja lyssna på var dina gränser går innan stressen sätter igång och kanske leder till utmattning? Utmattningssyndrom är en fysisk reaktion på för höga halter av stresshormon under för långt tid.

Utmattningssyndrom är alltså inte en psykisk åkomma!

Vila i det, det är inte skamligt att ha drabbats. Vi vet att vi kan ge all den hjälp och kunskap som behövs för att komma tillbaka till livet och arbetslivet! Vi som håller kursen har egen erfarenhet. Vi själva varit där och tagit oss ur det. Läs mer [här](#). (Länk till pdf)

De flesta utbildningar som syftar till att öka chefers ledaregenskaper och medarbetarnas effektivitet inriktar sig mest på att utbilda, inspirera och motivera deltagarna att prestera mer, vilket bygger självförtroende. Så långt är allt gott och väl, men vad händer sedan då den inspirerade energiboosten lagt sig och när medarbetaren förr eller senare får en svacka eller möter på vid första anblicken övermäktiga utmaningar i sitt arbete, eller rent av interna motsättningar bland kollegor?

En gammal, men fortfarande ack så sann klyscha säger att det är svårt att bryta gamla mönster. När en människa, privat eller i arbetet, möter svårigheter är det lätt att halka tillbaka till det gamla. Hur vi mår privat påverkar också vårt arbete och när en svacka kommer, dvs. när självförtroendet och självkänslan sviktar, presterar och samarbetar vi sämre, vilket får konsekvenser för produktiviteten.

Hur kan man då förebygga produktivitetstapp hos chefer och medarbetare? Här kommer vi in på begreppen självförtroende och självkänsla.

Självförtroende – Hur du värderar dig genom det du GÖR, dvs. presterar.

Självkänsla – Hur du värderar dig genom den du ÄR.

Med högt självförtroende kommer inte en hög självkänsla. Det är snarare så att en person med högt självförtroende och låg självkänsla vid motgångar får riktigt djupa svackor och behöver ett större mått av stöttning för att komma tillbaka till sitt bättre läge.



Sättet att förebygga personalens variationer i produktivitet och företagets lönsamhet, är att göra medarbetarna mer självgående och ansvarstagande genom att lära dem att bygga upp självkänslan. Med hög självkänsla kommer per automatik ett högt självförtroende. Personer med hög självkänsla kommunicerar rakare, tydligare och effektivare och gör det dessutom i en behaglig atmosfär vilket skapar en större VI-känsla och samhörighet.

Forskning vid Karolinska Institutet har visat att företag kan få tillbaka tre kronor per satsad krona i kurser/utbildningar riktad till personal i hälsofrämjande syfte. Posten Sverige AB genomförde program för 100 miljoner och tjänade in 500 miljoner i minskad sjukfrånvaro.

Står du och företaget inför andra utmaningar som inte täcks av huvudteman ovan? Boka ett förutsättningslöst möte med oss, så vi får en tydlig bild av ert behov och kan ge er ett specialanpassat förslag.

Eftersom lönsamheten på företaget kommer att öka är kostnader kopplad till insatsen att betrakta som en investering med framtida avkastning!

Vi kan utlova en vinst för hela företaget och dess lönsamhet!

Konsulter är Lennart Matikainen och Rickard Carlsson

Lennarts bakgrund är också inom elitidrott som aktiv, men också tränare och rådgivare för VM och OS – medaljörer. Sedan 1993 har Lennart verkat som utbildare, föreläsare och relationscoach, inom media, organisationer och företag - faktiskt ända upp på regeringsnivå. Lennart har även givit ut två böcker om samspel och relationer, samt tillsammans med Rickard Carlsson gett ut boken **Den brinnande chefen** – en bok för chefer och anställda. Han anlitas bl.a. av fackföreningen Ledarna som föreläsare. Lennart är också relationscoach i **kanal 7 "Skilsmässohotellet"** under våren 2016.

Rickards bakgrund är fd. elitidrottsman på landslagsnivå, ubåtsofficer, försäljnings- och marknadschef, egen företagare och företagsledare. En av Rickards främsta meriter är att på drygt tre år utvecklat ett företag och som ensam säljare niodubblat företagets omsättning, enbart genom organiskt tillväxt. 2006 utsågs företaget av Dagens Industri till ett av årets Gasellföretag. Han har också skrivit boken **Den brinnande chefen** tillsammans med Lennart Matikainen