



**Holistic
Leadership**

METODIK | FORSKNING | KVALITET

Metodiken bakom verklig förflyttning

En transparent översikt för ledare, HR, styrelse och professionella beställare

Från behov till beteenden och resultat som märks

Holistic Leadership förenar forskningsinformerad kunskap, över 40 års beprövad erfarenhet och egenutvecklad metodik. Arbetet börjar med nuläget, det önskade läget och det utvecklingsgap som behöver överbryggas. Därefter tränas prioriterade beteenden och utvecklingen följs upp över tid.

NOVA 
DEEP INSIGHT

Nova Deep Insight®

Ett utvecklingssystem skapat av Holistic Leadership.

Fördjupa dig på novadi.se



ÖVERSIKT

Det här ska dokumentet hjälpa er att granska

Ett professionellt utvecklingsuppdrag ska vara begripligt före start, användbart i vardagen och möjligt att följa upp utan överdrivna löften.

Rätt behov

Vilken förflyttning behöver individen, teamet eller verksamheten skapa?

Rätt insats

Innehållet formas efter nuläget, det önskade läget och det prioriterade gapet.

Rätt uppföljning

Mål, träning, återkoppling och nästa steg hålls samman i Resultatresan.

Det särskiljande är helheten

Holistic Leadership kombinerar behovsdialog, gapanalys, relevanta utvecklingsresor, praktisk beteendeträning och strukturerad uppföljning. Nova Deep Insight kan användas när djupare självinsikt, teamförståelse eller omgivningsåterkoppling är relevant. Det är behovet som avgör, inte ett standardpaket.

Vår avgränsning: Dokumentet beskriver hur kunskap och arbetssätt används. Det innebär inte att hela utvecklingssystemet är ett vetenskapligt validerat test.



KÄRNAN

Tre grunder som håller metodiken samman

Vi skiljer mellan vad forskning stödjer, vad lång professionell erfarenhet bidrar med och vad Holistic Leadership själva har utvecklat.

1. Forskningsinformerad kunskap

Etablerad kunskap om personlighet, målsättning, återkoppling, coachning, teamlärande och beteendeförändring vägleder arbetet. Forskningen ersätter inte professionellt omdöme.

2. Beprövad erfarenhet

Över 40 års erfarenhet av ledarskap, affärsutveckling, coachning, styrelsearbete och förändring ger förståelse för ledarens och verksamhetens verklighet.

3. Egenutvecklad metodik

Gapanalysen, utvecklingsresorna, Nova Deep Insight och Resultatresan bildar en sammanhållen struktur från behov till träning, uppföljning och fortsatt utveckling.



PROCESSEN

Från nuläge till verklig förflyttning

Samma logik kan användas för en individ, ett team, en ledningsgrupp eller en organisation. Innehållet anpassas efter nivå och utvecklingsbehov.

1 Behovsdialog

Vad behöver bli annorlunda?

2 Nuläge

Fakta, perspektiv och
upplevelser

3 Önskat läge

Målbild, riktning och effekt

4 Utvecklingsgap

Skillnaden som ska
överbryggas

5 Prioritering

Beteenden och områden med
störst värde

6 Utvecklingsplan

Rätt insatser i rätt ordning

7 Träning

Tillämpning i verkliga
situationer

8 Uppföljning

Lärande, återkoppling och
justering

9 Resultat

Synlig förflyttning och nästa
steg



FORSKNINGSINFORMERAD GRUND

Personlighet, mål och återkoppling

Forskningen används som vägledning för olika delar av arbetet. Varje område har både ett användningsvärde och tydliga begränsningar.

Big Five

Användning: Självinsikt och ett nyanserat språk för personlighetsdrag.

Kunskapsstöd: En etablerad femfaktormodell med omfattande forskning.

Begränsning: Resultat beskriver tendenser och ska tolkas i sitt sammanhang. Se referens 1.

Målsättning

Användning: Önskat läge, prioriteringar och uppföljning.

Kunskapsstöd: Tydliga och accepterade mål kan stödja riktning och uthållighet.

Begränsning: Mål behöver kombineras med återkoppling, förmåga och en realistisk handlingsplan. Se referens 2.

Återkoppling

Användning: Lärande, justering och utveckling.

Kunskapsstöd: Återkoppling kan minska gapet mellan nuläge och önskat utförande.

Begränsning: Effekten varierar med innehåll, timing, relation och möjlighet att agera. Se referens 3.



LÄRANDE OCH FÖRÄNDRING

Från insikt till tränade beteenden

Kunskap skapar inte automatiskt förändring. Förmåga, motivation, omgivning, träning och återkoppling påverkar om nya beteenden blir möjliga och hållbara.

Coachning

Reflektion, ansvar och nya handlingsalternativ. Studier visar positiva genomsnittliga utfall, men kvalitet, relation och deltagande påverkar resultatet. Se referens 6.

Beteendeförändring

Konkreta beteenden analyseras utifrån förmåga, motivation och omgivning. Modeller ger struktur men garanterar inte förändring. Se referens 5.

Psykologisk trygghet

Kan underlätta frågor, återkoppling, misstag och gemensamt lärande. Trygghet ersätter inte tydliga mål, ansvar eller krav. Se referens 4.

Ledarträning

Utveckling stärks när innehåll, genomförande, tillämpning och uppföljning hänger ihop. Effekten varierar mellan upplägg och sammanhang. Se referens 7.



NOVA DEEP INSIGHT

Självinsikt som leder vidare till träning



Nova Deep Insight är ett praktiskt utvecklingssystem som kopplar samman självinsikt, återkoppling, träningsbeteenden, dashboard och strukturerad uppföljning.

Självbild

Hur deltagaren ser på sina styrkor, mönster och drivkrafter.

Omgivningsbild

Hur beteenden och ledarskap uppfattas av människor runt deltagaren.

Förändringsbild

Vilka konkreta beteenden som behöver förstärkas eller tränas.

1

Navigera

Skapa riktning

2

Observera

Synliggör mönster

3

Verifiera

Pröva insikten

4

Agera

Träna beteenden

Tre utvecklingsspår: Nova Individ för personlig fördjupning, Nova Team för gemensamt språk och teamkarta, samt Nova 360 för att jämföra självbild med omgivningens återkoppling.

novadi.se



ANSVARSFULL ANVÄNDNING

Nova Deep Insight: bidrag och gränser

Resultatet ska skapa reflektion och riktning. Det ska inte placera människor i fasta kategorier eller användas som en automatisk sanning.

Det analysen kan bidra med

- Strukturerad självreflektion
- Samtal om styrkor och risker
- Gemensamt språk i team
- Prioriterade träningsbeteenden
- Underlag för uppföljning

Det analysen inte ska göra

- Ersätta professionell dialog
- Fungera som klinisk bedömning
- Ensam avgöra rekrytering
- Beskriva en människa som oföränderlig
- Presenteras som hela sanningen

Big Five

Ett etablerat perspektiv på personlighetsdrag. Den skala och de psykometriska egenskaper som faktiskt används ska kunna redovisas.

DISC inspirerat språk

Ett praktiskt reflektionsspråk för beteenden och samspel. Det ska inte likställas med den starkare forskningsgrund som finns för Big Five.

Mänsklig återkoppling är central. Nova som helhet beskrivs inte som vetenskapligt validerat utan dokumentation som styrker det. Resultatet tolkas tillsammans med deltagaren och den konkreta vardagen.



TRANSPARENS

Hur rekommendationer och algoritmer används

En algoritm kan sortera information och skapa ett första förslag. Den ska inte vara en dold beslutsfattare.

1

Indata

Roll, organisatorisk nivå, valda behov och önskad omfattning.

2

Bearbetning

Valen matchas mot dokumenterade kriterier för målgrupp, utvecklingsområde och omfattning.

3

Förslag

Systemet visar ett begränsat antal motiverade alternativ och filtrerar bort dubletter.

4

Mänsklig bedömning

Ledartränaren prövar relevansen i dialog med deltagaren eller beställaren.

5

Beslut

Deltagaren och beställaren väljer väg. Inget avgörande beslut fattas automatiskt.

RESULTATRESAN

Utveckling som blir synlig och möjlig att följa

Resultatresan är Holistic Leadership gemensamma arbetsstruktur för mål, aktivitet, reflektion, ansvar och uppföljning. Den är inte en separat utbildning eller en automatisk effektmätning.

Start

Nuläge och prioriterat gap

Målbild

Önskat läge och tecken på framsteg

Träning

Aktiviteter och beteenden i vardagen

Återkoppling

Vad fungerar och vad behöver justeras?

Resultat

Synlig förflyttning och nästa steg

Fyra nivåer kan följas vid behov: relevans, ny kunskap, förändrade beteenden och effekter i team eller verksamhet. Verksamhetseffekter tolkas varsamt eftersom flera faktorer påverkar utfallet.

1. Relevans

2. Kunskap

3. Beteenden

4. Verksamhet



KVALITET OCH INTEGRITET

Trygghet före, under och efter processen

Tillit byggs genom tydliga ramar, rätt kompetens och öppenhet om både möjligheter och begränsningar.

Tydligt uppdrag

Syfte, mål, roller, ansvar och former för återkoppling klargörs före start.

Rätt kompetens

Uppdraget leds av personer med relevant erfarenhet och utbildning.

Konfidentialitet

Personliga samtal och analysresultat delas endast enligt tydlig överenskommelse.

Dataminimering

Endast uppgifter som behövs för syftet ska samlas in och hanteras.

Professionellt omdöme

Analys och algoritm används som underlag. Människor fattar besluten.

Löpande uppföljning

Mål, relevans och framsteg följs. Upplägget justeras när verkligheten förändras.

Viktig gräns: Utvecklingsarbetet är inte klinisk behandling. Vid behov av psykologisk eller medicinsk bedömning hänvisas deltagaren till rätt profession.



FÖR BESTÄLLAREN

Det här ska ni kunna få tydliga svar på

HR, ledning, styrelse och inköp ska kunna granska metod, genomförande och ansvar utan att behöva tolka marknadsföringsspråk.

☐

Vilket behov och resultat ska uppdraget möta?

☐

Vad är forskningsinformerat, beprövat och egenutvecklat?

☐

Hur genomförs gapanalysen?

☐

Hur används Nova Deep Insight?

☐

Hur skapas rekommendationerna?

☐

Vilken roll har algoritmer?

☐

Vad är konfidentiellt?

☐

Hur skyddas personuppgifter?

☐

Hur tränas beteenden mellan mötena?

☐

Hur följs utvecklingen upp?

☐

Vilken kompetens ansvarar för uppdraget?

☐

Vilka begränsningar finns?

Vår princip: Ett första samtal ska hjälpa er att förstå behovet. Ni behöver inte ha valt utvecklingsresa i förväg.

REFERENSER

Kunskapskällor och dokumentstatus

Referenserna visar centrala kunskapsområden som informerar arbetssättet. De innebär inte att hela Holistic Leadership utvecklingssystem eller Nova Deep Insight som helhet är vetenskapligt validerade.

1

Soto, C. J. och John, O. P. (2017). The Next Big Five Inventory (BFI 2). *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(1), 117 till 143.

2

Locke, E. A. och Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705 till 717.

3

Hattie, J. och Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81 till 112.

4

Edmondson, A. C. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 350 till 383.

5

Michie, S., van Stralen, M. M. och West, R. (2011). The Behaviour Change Wheel. *Implementation Science*, 6, artikel 42.

6

Cannon Bowers, J. A. med flera (2023). Workplace coaching: a meta analysis and recommendations for advancing the science of coaching. *Frontiers in Psychology*, 14, 1204166.

7

Lacerenza, C. N., Reyes, D. L., Marlow, S. L., Joseph, D. L. och Salas, E. (2017). Leadership Training Design, Delivery, and Implementation: A Meta Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1686 till 1718.

DOKUMENTSTATUS

Ansvar, granskning och vidare läsning

Detta dokument ger en översikt. Aktuell information om Nova Deep Insight, metod, integritet och kontakt finns alltid på respektive webbplats.

Dokumentägare och upphov

Dokumentägare: Holistic Leadership AB

Metod och process: Torbjörn Källström

Nova Deep Insight: Ett utvecklingssystem skapat av Holistic Leadership.

Granskning och aktualitet

Innehållet granskas minst årligen och när metodik, analysverktyg, rekommendationslogik eller databehandling förändras. Precisa tekniska och juridiska uppgifter publiceras först när de är verifierade.

Fördjupa dig

novadi.se

holistic-leadership.se

Läs mer om Nova Individ, Nova Team, Nova 360, forskning, metod, integritet och hur utvecklingen följs upp.

