



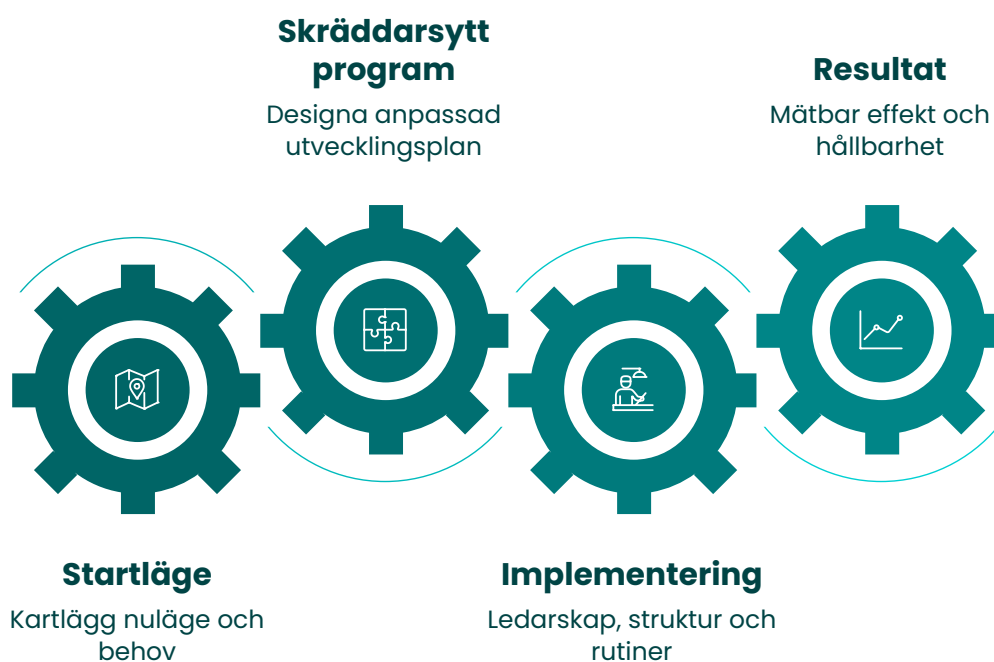
Avdelningsresan – samspel som skapar resultat

Avdelningsresan är till för organisationer som vill ge varje avdelning – oavsett om det gäller **försäljning, inköp, HR, ekonomi, produktion eller support** – rätt förutsättningar att växa som en enhet. Här möts individens personliga utveckling och avdelningens gemensamma mål i ett **skräddarsytt program som skapar mätbar effekt**.

För: Avdelningar som vill få ledarskap och struktur att fungera i vardagen, och team som vill öka tillit, ansvar och tempo.

Effekt: Självgående avdelningar som levererar jämnt, minskar flaskhalsar och skapar ett hållbart arbetsklimat – med tydlig påverkan på lönsamhet och kultur

1 år ca 20 timmar (4-12 deltagare 29 000.- Ex moms / person)





Om programmet

Avdelningsresan – skräddarsydd utveckling för varje team och funktion

Resan startar alltid med en **individuell gapanalys**, där varje deltagare identifierar sina styrkor, drivkrafter och utvecklingsområden. Därefter kompletterar vi med en **avdelningsspecifik gapanalys**, som bygger på färdiga mallar för olika roller, kompetenser och yrkesområden. På så sätt fångar vi både individens och avdelningens perspektiv – och skapar en samlad bild av nuläget som blir grunden för den fortsatta utvecklingen.

Utifrån dessa insikter designar vi tillsammans med uppdragsgivaren en **handlingsplan** som är unik för varje avdelning. En försäljningsavdelning kan till exempel fokusera på att stärka arbetet med prospektering, kunddialoger och konvertering, medan en inköpsavdelning kan arbeta med förhandling, leverantörssamarbete och kostnadseffektivitet. HR-teamet kan i sin tur utveckla strategiskt arbetssätt, rekryteringsprocesser och kulturbyggande – allt beroende på var organisationen står.

Avdelningsresan bygger på samma grund som våra övriga utbildningar: **självledarskap, ansvar och kommunikation**, men är alltid anpassad efter verksamhetens verklighet. I arbetet integreras analyser som **personlighetsanalys** och **Big Five**, för att ge djupare förståelse för roller, beteenden och teamdynamik.

Resultatet blir **självgående, samspelade och målmedvetna avdelningar** som arbetar mot gemensamma mål – med tydlighet, tillit och tempo. Avdelningsresan ger både struktur och energi, och hjälper varje team att omvandla sin potential till konkret resultat, lönsamhet och hållbar framgång.

Vi använder de **10 självledarskapskapitlen** som ryggrad och bygger därifrån en utbildning som stärker **ansvar, roller, kommunikation och tempo** – så att teamet fungerar smidigt och skapar resultat i vardagen.



Innehåll och upplägg



Nulägeskart läggning & målbild

var är vi och vart ska vi?



Roller, ansvar & förväntningar

tydliga spelregler och
beslutsvägar



Kommunikation & mötesrutiner

smidiga flöden utan
flaskhalsar



Feedback, lärandekultur & psykologisk trygghet

mod, tillit och tempo



Konstruktiv konflikthantering & svåra samtal

energi mot lösning



Reflektion & utveckling

skapa insikt och lärande
som driver förändring



Självledarskap & balans

hållbar prestation över tid

Upplägg

- **Ca 20 timmar över 12 månader** i workshops och coachande avstämningar
- **Start med gapanalys** och gemensam planering för resan
- **Praktiska uppgifter mellan tillfällena** för att förankra nya arbetssätt
- **Mätpunkter** som följer upp beteenden, resultat och samspel i vardagen



Uppföljning och resultat – vårt signum

Uppföljningsprocess

- Varje träff avslutas med en **resultatssession** som dokumenteras i **Resultatresan** (mål, beteenden, mätpunkter).
- Efter programmet följer vi upp med **två onlinemöten á 1 timme** via Teams (**efter ca 1 månad och 3 månader**) för att säkra att handlingsplanen lever vidare.
- **Transparens:** Inför första uppföljningen gör vi en **avstämning med vd eller ansvarig chef** utanför teamet. Det ger en **oberoende bild** av framstegen och eventuella hinder. Därefter går vi in i teamets uppföljning med beröm där det fungerar – och stöd där det behövs.

Effekt för organisationen

- **Självgående avdelningar** som levererar jämnt, minskar flaskhalsar och skapar märkbart bättre arbetsklimat
- **Mätbara förbättringar** i kommunikation, ansvar och tempo – med extern bekräftelse genom ledningens avstämning
- **Affärsnytta som håller** – starkare kultur och lönsamhet genom fungerande struktur och samspel

”När en avdelning går igenom ett skifte lyckas laget bäst när varje ny person – även en välkänd intern rekrytering – får en medveten och genomtänkt onboarding. I vårt arbete med lednings- och avdelningsgrupper ser vi att det är avgörande att stanna upp och synkronisera roller, förväntningar och arbetssätt för att behålla balansen i avdelningen. Vår rekommendation är att avdelningschefen leder en tydlig avstämning vid varje förändring, ger utrymme för att den nya verkligen landar, och säkrar tidig samt återkommande uppföljning med klara mål, önskade beteenden och mätpunkter. Då minskar friktionen, teamet hittar tempot snabbare och leveransen blir stabil.”

— Ledartränare på Holistic Leadership