



Tillämpandet av Förståelse om Förståelse har gett oanade effekter i de verksamheter jag ansvarat för. Det är en saknad pusselbit i LEAN, där LEAN är en filosofi men som saknar delen där man får alla sina medarbetare att förstå VARFÖR man ska arbeta utefter LEAN. Med Förståelse om Förståelse så får man hela verksamheten att förstå vad som behöver göras för att nå organisationens mål, och hur man tillsammans kan arbeta för att nå dit. Mycket enkelt och med ingen extra investering, man lär sig bara att nyttja den kapacitet man har i verksamheten.

Jennica Thorin, verksamhetschef Ericsson AB, Business Unit Radio



Förståelse om Förståelse beskriver något som många ledare redan vet och förstår. "Jamen...det här visste jag ju redan" kan vara en reflektion efter att ha läst delar av boken. Det i sig är betryggande eftersom kunskapen och förståelsen redan finns. Halva arbetet är ju faktiskt redan gjort! Det hjälper dock knappast att jag själv som ledare har förståelsen då det viktiga är att alla i verksamheten har den och att det omvandlas till något konkret som genomsyrar verksamheten varje dag och varje timme i varje medarbetare. Det känns riktigt bra när medarbetare upptäcker den röda tråden och ger uttryck för sådant som är i direkt congruens med verksamhetens behov och villkor. Det är en enorm vinst när medarbetare förstår vad verksamheten ska åstadkomma och ännu bättre när medarbetaren medvetet bidrar, både i det stora och lilla.

Kim Sandberg, Chef för Handels A-kassa



Förståelse om Förståelse bidrar med ett tankesätt som vilken organisation som helst kan tillämpa. Som HR-chef har jag hos tidigare arbetsgivare upplevt hur samtliga ledare, och framförallt hur ledningsgruppen, får en stabil och trygg grund i sitt ledarskap, i att alla tillsammans agerar utifrån samma logiska tankesätt – en ny förståelse. Den förståelse som dessutom uppstår hos de anställda påverkar hela organisationen, på ett positivt sätt! De känner sig sedda, blir delaktiga och drivande i utveckling- och förändringsprocesser. Jag såg tydliga exempel på att både motivation, frisknärvaro och arbetsglädjen ökade. Anställda hos oss stannade kvar trots att verksamheten stod under avveckling... Jag och övriga ledningsmedlemmar är övertygade om att det gör stor skillnad för vilka effekter och resultat som uppstår när förståelse(n) finns i organisationen på alla nivåer.

Caroline Haugsnes, HR-chef Moelven Modus AB

2. Förord från verkligheten



När förståelsen om vad som krävs på en arbetsplats får fäste hos alla, först då kan en organisation utvecklas på riktigt!

Patrik Thulin, Vd

Patrik Thulin

Vd Praktikertjänst Närsjukhus Västra Götaland AB

När en verksamhet fungerar som bäst ekonomiskt och medarbetarna upplever att de känner arbetsglädje och motivation, då har vi som arbetsgivare lyckats med att skapa en miljö där vi får ut det bästa av människors kompetens och förmåga. Det får ledningsgruppen kvitto på via resultat i alla dessa former, ekonomi i kronor och ören, NMI mätningar och kundundersökningar. För organisationen tillkommer dessutom en ovärderlig resurs när medarbetarna förstår sitt uppdrag, känner sig stolta över och talar gott om sin arbetsplats.

För oss i ledningsgruppen är det en trygghet att veta att såväl ledare som medarbetare förstår vad som krävs varje dag och tar ansvar för drivkraften i organisationen. Ledningens uppgift är att säkra verkningssgraden av gjorda investeringar och att skapa förutsättningar för att utveckla organisationen. Samtliga ledare och medarbetare utgör ledningens viktigaste resurs för att uppnå önskvärda resultat. Att få vara delaktig i beslut och kontinuerligt få återkoppling på sitt arbete, bidrar till förståelse och en känsla av att vara en del av ett sammanhang.

I Förståelse om Förståelse ingår de ramar som ledningsgruppen och ledare behöver integrera i verksamheten, för att både ledare och medarbetare ska kunna ta sitt ansvar och bidra till ett bra resultat. Löpande kvalitetssäkring med feedback i ordinarie möten säkrar både engagemang och önskvärda resultat. Först när vi som är i ledande positioner bidrar till förståelse hos våra medarbetare, kan vi kräva deras engagemang och vilja att ge hundra procent i alla situationer. Tydliga förväntningar på såväl ledare som medarbetare bidrar till att alla oavsett roll kan känna sig nöjda efter varje utfört arbetspass.

I de verksamheter jag har haft ansvar för har nyckeln till framgång varit att vi gemensamt har skapat de förutsättningar som behövs på en arbetsplats. Först när förståelsen om vad som krävs får fäste hos alla, kan organisationen utvecklas på riktigt.