

DIA-analys ger en bild av nuläget och impulser till utveckling

Den Ideala Arbetsplatsen

En verksamhet där det finns förutsättningar att nå goda resultat på varje nivå och som präglas av:

- kontinuerlig utveckling
- långsiktig lönsamhet
- välbefinnande hos chefer och medarbetare

DIA-analys

DIA-analysen syftar till att ge en bild av verksamhetens förmåga att fokusera på resultat och att nå långsiktig framgång. Störst nyttoeffekt får analysfrågorna när de används som ett operativt verktyg som skapar dialog och beslutsunderlag samt i förlängningen bidrar till motivation och delaktighet. Använd med fördel DIA-analysen som ett komplement till årliga attitydundersökningar.

Gör inte bara saker rätt, gör rätt saker rätt

Företag och organisationer förväntas idag prestera allt mer med i bästa fall befintliga resurser och det blir allt viktigare att göra rätt saker rätt från början. DIA-analysen belyser frågan: Vilka förutsättningar har chefer och medarbetare att skapa resultat tillsammans?

Vi påstår att alla i grunden vill göra ett bra jobb och bidra. Avgörande för att nå framgång är att alla på varje nivå förstår, accepterar och har förutsättningar att nå de mål och förväntningar som deras roll medför. Erfarenheter visar att det finns en stor potential i att få chefer och medarbetare att förstå och acceptera kraven. Till detta kommer också individers egen vilja att engagera sig i personlig utveckling.

DIA-analysen fyller en lucka bland alla verktyg, processer och metoder som finns för att styra organisationer. Nyttan med DIA-analys består i att den snabbt ger en bild av nuläget, uppmuntrar en dialog kring utveckling och det första steget mot ett strukturerat sätt att skapa optimala förutsättningar.

Vilka förutsättningar har ledningen att leverera önskat resultat?

Förmågan att leverera resultat startar med att skapa förutsättningar. Erfarenhetsmässigt finns det ett antal grundförutsättningar som måste vara på plats för att företag och organisationer ska nå sina mål.

Frågorna speglar de förutsättningar ägare, styrelse och vd med ledningsgrupp kontinuerligt behöver uppdatera och ger en bild av **nuläget**. De allra flesta företag har påtagliga möjligheter att skapa och utveckla grundförutsättningarna. Utmaningen ligger i att betrakta omvärldens krav på förändringar som en inspirationskälla och en möjlighet att utveckla verksamhetens förmåga att nå mål.

DIA-analys - Styrelser och ledningsgrupper

Sju frågor som ger en bild av nuläget

1. Finns ett **ägardirektiv**?
2. Finns en **affärsidé** som uttrycker ett kunderbjudande och som differentierar verksamheten från andra i samma bransch?
3. Finns en överenskommen **affärsplan** mellan styrelse och VD/ledning?
4. Har alla chefer nedskrivna och **överenskomna mål** baserade på affärsplanen?
5. Finns ett rapportsystem som ger styrelsen och målsatta chefer en möjlighet att själva **följa upp målen**?
6. Finns en systematisk process för att förstå omvärlden och kundernas förändrade behov och en **beredskap att anpassa verksamheten**?
7. Finns ett kontinuerligt **utvecklings- och förändringsarbete** som en naturlig del i hela verksamheten **som engagerar chefer och medarbetare**?

DIA-analys verksamheten

Vad krävs för att nå önskade resultat i förändringsarbete?

Det kräver en hel del resurser och uthållighet för att lyckas med förändrings-, utvecklings- och ledarskapsarbete. Trots bra metoder och verktyg når man inte alltid det man vill uppnå.

Hur säkerställer vi att nödvändiga åtgärder verkligen blir genomförda? Vi har erfarenhetsmässigt kunnat konstatera att det finns fem specifika framgångsområden för att lyckas med att skapa optimala förutsättningar i verksamheten för att klara framtidens krav på resultat och kontinuitet.

1. Målstyrning, förståelse och acceptans för vad som ska åstadkommas
2. Samarbete, synergier, utnyttjande av samlade resurser.
3. Kundrelationer, hålla vad vi lovar internt och externt
4. Motivation, viktigaste drivkraften
5. Kompetens, kunskap * vilja * förmåga att nå överenskomna mål

När ovanstående påståenden är helt uppfyllda har du optimala förutsättningar att kunna påverka och bidra till att skapa Den Ideala Arbetsplatsen. Ett företag eller organisation som kontinuerligt arbetar med dessa förutsättningar är väl rustad för framtida krav, omgivningens förändring och egen utveckling. I en konkurrensutsatt verksamhet är det helt nödvändigt.

DIA-analys chefer och medarbetare

Efter att ledningsgruppen fått en bild av nuläget är det dags för chefer och medarbetare att besvara 16 frågor vardera. Medarbetarnas svaruppfattning jämförs med chefens egenanalys för en konstruktiv dialog och vidareutveckling av chef- och medarbetarrollerna.