

Organisationsbarometern®

Analysinstrumentet Organisationsbarometern® är ett utomordentligt hjälpmedel för att på ett mycket konkret sätt hantera frågorna:

- Hur har vi det här?
- Vilka konsekvenser får det och vad tycker vi om det?
- Vad vill vi göra åt det?

Den kan användas i **alla typer av grupper**, till exempel arbetsgrupper, ledningsgrupper, styrelser, arbetsutskott, projektgrupper med flera. Även idrottslag, familjer och skolklasser liksom stadsdelar, bostadsrättsföreningar, ägargrupper och många andra har stor nytta av den.

Organisationsbarometern kan också med fördel användas i större organisatoriska enheter som består av många underavdelningar eller motsvarande.

Storgruppspedagogik

Storgruppsanvändningar av Organisationsbarometern är inte bara möjliga att genomföra – de är oerhört resurseffektiva och mycket meningsskapande. Det är fullt möjligt att en enhet på 300-400 personer kan arbeta tillsammans under hel dag med frågorna ovan.

Vad är Organisationsbarometern?

Organisationsbarometern består av ett frågebatteri som är unikt i sitt slag. Det innehåller 40 frågor som mäter förhållandena i en grupp eller organisation. Och den inte bara mäter den upplevda **graden av Nöjdhet, Censur, Förvirring och Inspiration** – Fyrarummarens grundtillstånd – den hjälper också gruppens medlemmar att förstå och ta om hand resultatet. Konkreta förbättringar skapas i realtid! Dessa förhållanden är i de allra flesta fall **tydligt resultatpåverkande**. Förändras förhållandena så påverkas resultatet!

Organisationsbarometern baserar sig på den erkända vetenskapliga teorin Förändringens fyra rum. Organisationsbarometerns frågor och struktur är också **vetenskapligt utvalda och utprovade**.

Förändringsberedskap

Om förändringsberedskap är viktig, då är Organisationsbarometern Redskapet! Den inte bara mäter graden av förändringsberedskap – den hjälper till att skapa insikt och förståelse för pågående skeenden och att skapa väsentligt bättre förutsättningar.

Delaktighet och ansvarstagande

Om allas delaktighet och ansvarstagande i pågående och kommande processer är viktiga – ja, då är Organisationsbarometern helt rätt. Den bygger direkt i processen in starka och meningsfulla inslag av delaktighet och ansvarstagande. Det bara fungerar!

Mening och sammanhang

Samstämmiga uppfattningar efter hundratals användningar av Organisationsbarometern är att den, rätt använd, ger kraftigt ökad upplevelse av meningsfullhet, sammanhang och nytta.

Från ord till handling

Med Organisationsbarometern kan en organisation, liten eller stor, gå från ord till handling under loppet av en arbetsdag. Med bestående resultat!

Nödvändiga och tillräckliga överenskommelser sluts mellan olika intressenter, till exempel mellan överordnad chef och ledningsgrupp, mellan ledning och olika grupper av medarbetare, för att nödvändiga åtgärder och förbättringar ska kunna genomföras. Hjälpmedel och verktyg för att kunna gå från upplevt läge, via ord till handling, ingår.

Förändringsarbete i realtid

Förberedelse, analys och bearbetning sker i realtid med alla inblandade närvarande och aktiva. Handlingar planeras och ledning utövas så att det viktigaste kan ske omedelbart – implementering av resultaten sker med allas delaktighet. Det gör effekten mycket stark och livskraftig. [Storgruppsanvändning av Organisationsbarometern®](#).

Det börjar i ledningen

Det i särklass effektivaste sättet att komma igång med Förändringens fyra rum och Organisationsbarometern i en organisation, vilken som helst, är att starta i och med ledningen. Vi har speciella, väl utprovade procedurer och hjälpmedel för detta. Praktiskt taget alltid resulterar det i ett tillitsfullt commitment från ledningen som ofta märks tydligt i organisationen, vilket givetvis påverkar mottagandet. Inte sällan blir användning av Organisationsbarometern som ett ovanligt verklighetsanpassat ledarutvecklingsprogram. Och det blir definitivt även ett medarbetarutvecklingsprogram.

Organisationsutveckling där allas bidrag behövs

Ledningen deltar aktivt. Personalen deltar också aktivt utifrån sina olika specialiteter och grupperingar. Internkonsulter, HR, projektledare och andra interna konsulter har speciella åtaganden. Med Fyrrummarens och Organisationsbarometerns anslag kommer allas specialiteter, roller och funktioner att både behövas och förstärkas eller förtydligas.

”Det gör att jag kan lära känna och förstå min organisation så mycket bättre. Och när jag gör det på det här sättet och tillsammans med mina medarbetare – ja då kan jag plötsligt utöva ett så mycket mer verklighetsanpassat ledarskap. Vilken skillnad det gör!”

Certifierad användare nödvändig

Organisationsbarometern® kräver medverkan av en certifierad användare.

Exempel på användningsområden för Organisationsbarometern:

- att öka omställnings- och/eller utvecklingstakten
- skapa mer delaktighet – öppet och strukturerat använda medarbetares upplevelser, längtan, påhittighet och engagemang
- inför, mitt i och efter en omorganisation eller annan förändring
- mitt i ett krisläge, minskad försäljning, nedläggning, där många saker är svåra att tala om och mycket är oklart
- vid starten av ett projekt och för senare avstämning av läget i projektet
- som ersättning för eller som komplement till anonyma medarbetarundersökningar
- när man behöver öka förmågan till både stabilitet och omställning samtidigt
- som stöd och grund för handledning