

**Your
Company**



Hvorfor SuperComp?



Hvorfor kvalitetsikre at filosofi, visjon, strategi og verdier er ordentlig forankret?

En undersøkelse gjennomført blant 23 000 ansatte av Steven Covey viser at:

- 63 % sa at de IKKE var helt sikre på bedriftens visjon og strategi.
- Bare 20 % var så entusiastiske med tanke på deres bedrifts mål, at de så en klar linje mellom sitt eget arbeid og bedriftens mål, og at de hadde fullt ut tillit til sin bedrift
- 85 % mente at bedriften IKKE hadde gjort nok for å sette dem i stand til å gjennomføre nøkkelmål i bedriften.

Hvor galt kan det gå:

Hvis dette var et fotballag, ville det sett slik ut:

- Bare 4 av 11 spillere på banen ville vite hvilket mål som var deres
- Bare 2 av de 11 ville bry seg om det
- Bare 2 av 11 ville vite hva som var deres posisjon og nøyaktig hva de skulle gjøre i den
- Alle unntatt 2 spillere ville stadig konkurrert mot sitt eget lag, fremfor mot det andre laget

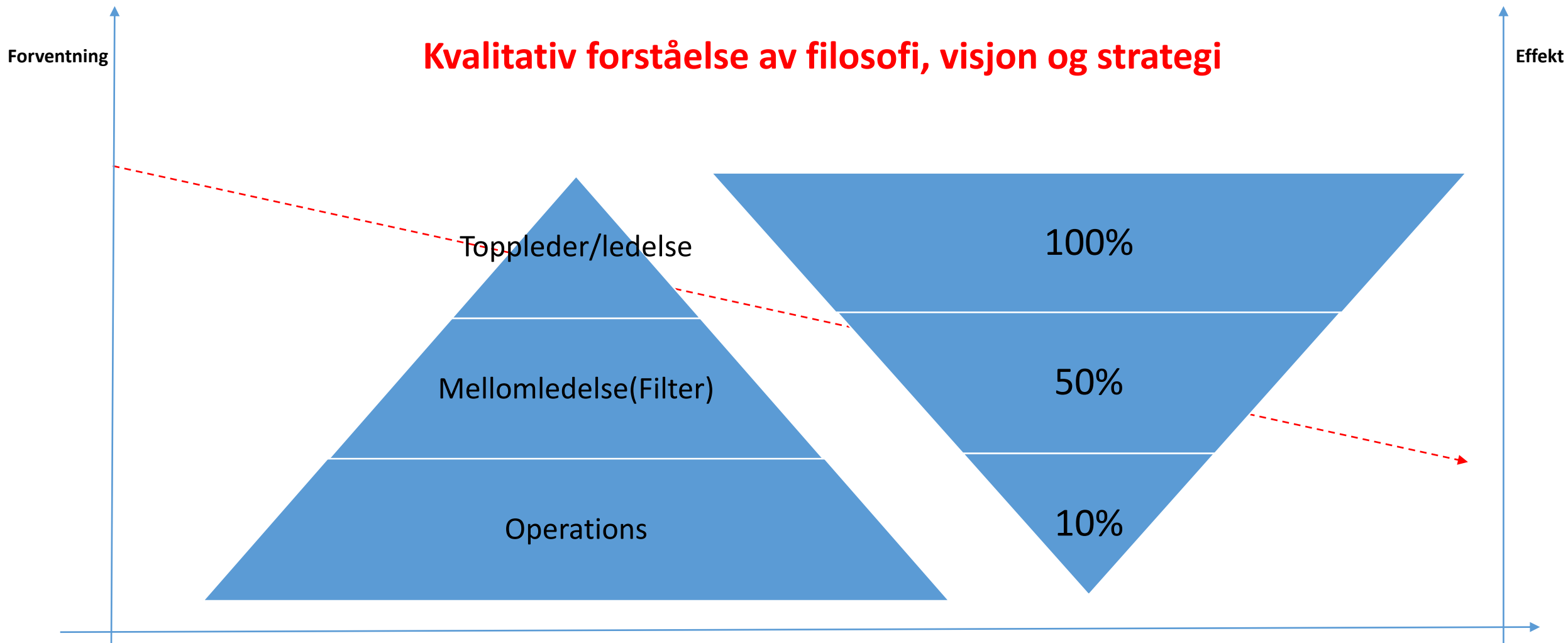
The Challenge

SENSEWAY



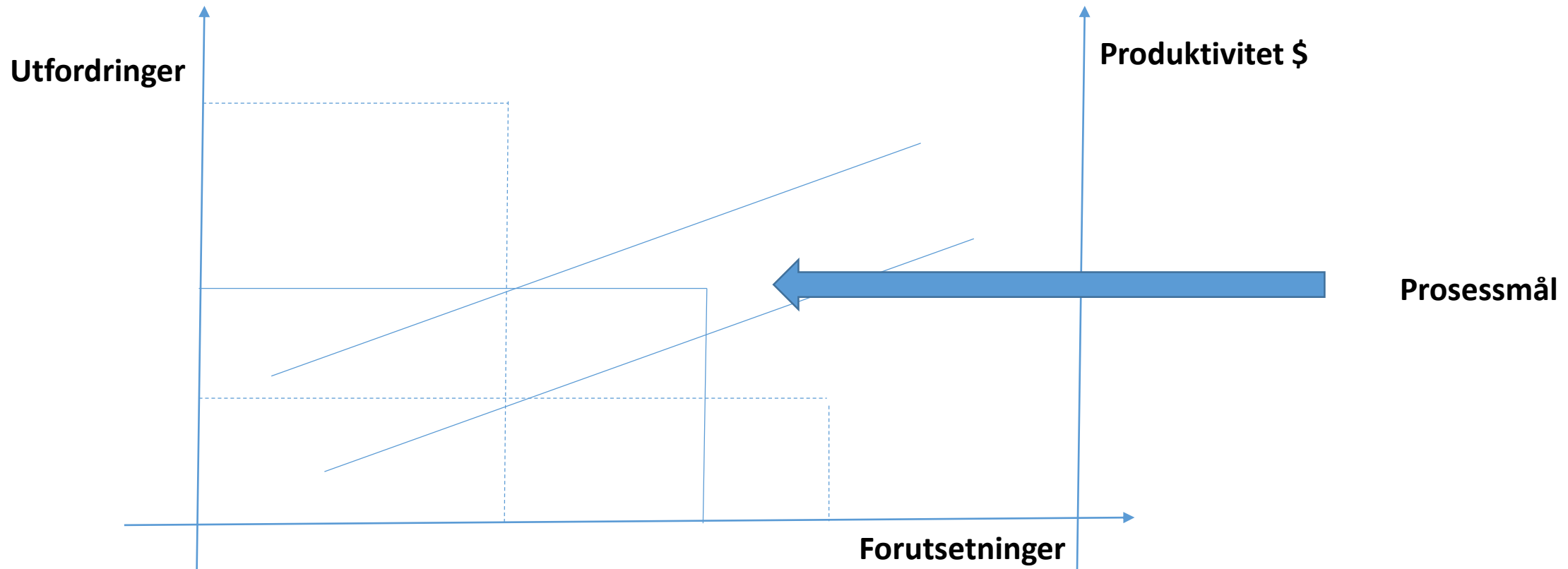
Lederutvikling av mellomledernivå, SuperComp

Kvalitativ forståelse av filosofi, visjon og strategi



Konseptbeskrivelse

Lederutvikling av mellomledernivå, SuperComp



Konseptbeskrivelse

Lederutvikling av mellomledernivå

SENSEWAY

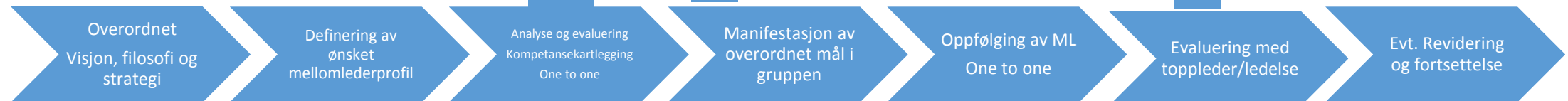


Prosess 6 mnd
SuperComp

EXIT

Felles

Felles



CEO

CEO

ML

ML

ML

CEO

3-6 timer

3-6 timer

1-2 timer/ML

1 d felles ML

1X6 d/ML

3 timer

?

- Skriftlig dokument
- Målsetning

- Skriftlig dokument
- SWOT ML Nivå
- Mini SWOT/ML

- Personanalyse
- Intervju
- Skriftlig actionpla
- Ny SWOT/ML

- Fellesmøte
- «Utdanning»
- Gruppe Case

- Min 2 mini PU/mnd
- Oppfølging iht actionplan

- Evaluering
- Gammel/Ny SWOT
- Analyse KPIs og tall ift.målsetning

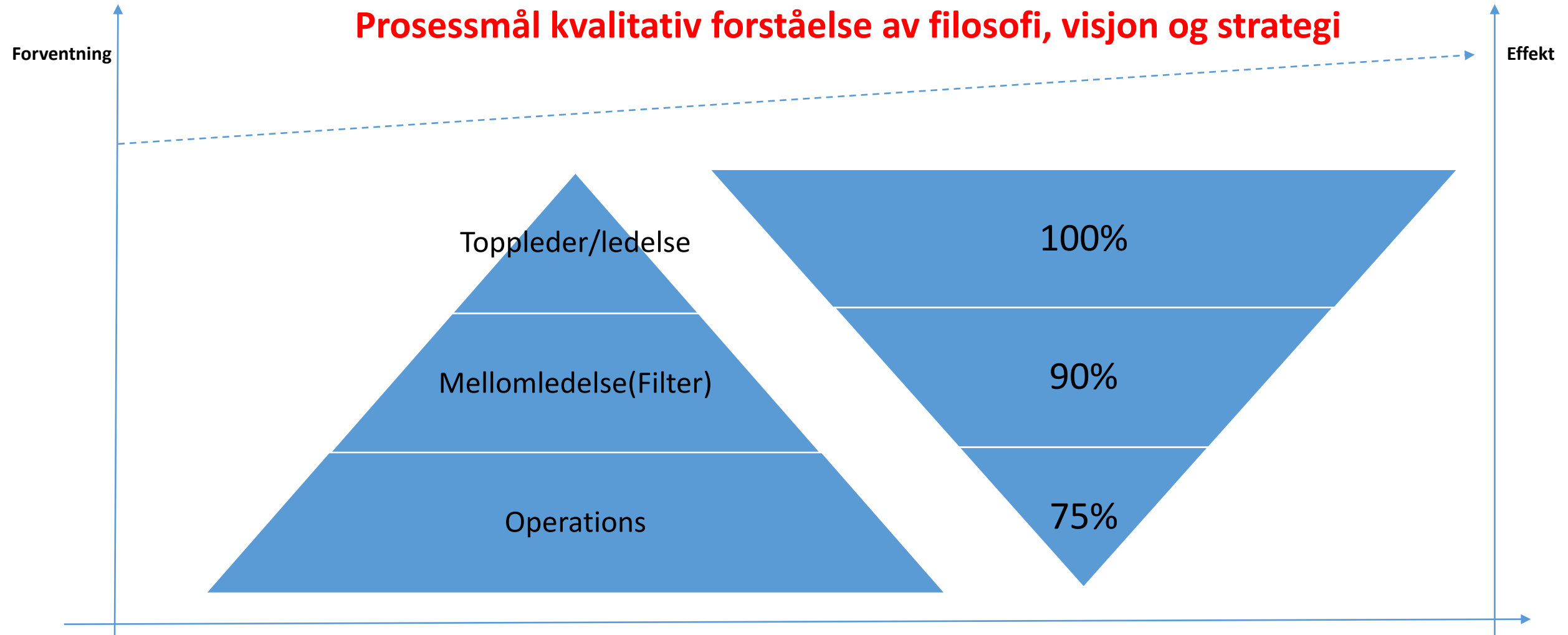
Løpende dialog evt. korrigerings

Konseptbeskrivelse



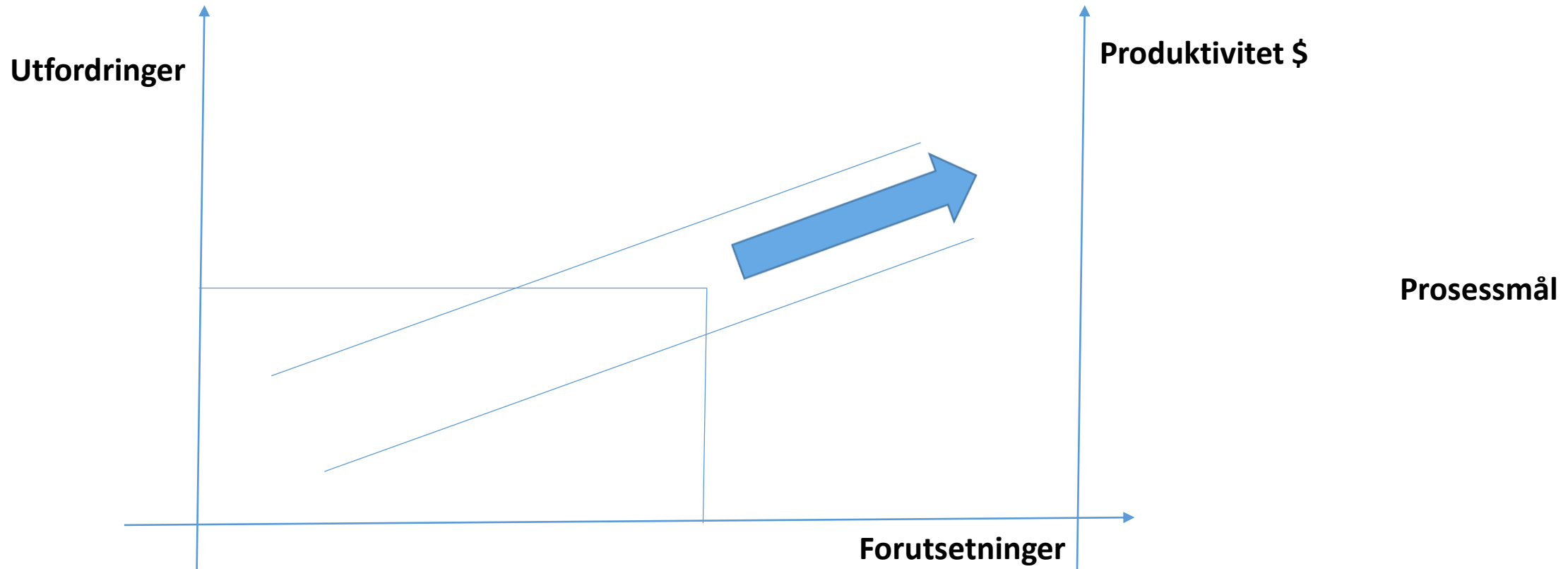
Lederutvikling av mellomledernivå, SuperComp

Prosessmål kvalitativ forståelse av filosofi, visjon og strategi



Konseptbeskrivelse

Lederutvikling av mellomledernivå SuperComp



Definer Mål

Kvantitative mål for prosessen etter 6-8 mnd

- Hovedmålet for prosjektet er å fjerne de filter som mellomstore og større bedrifter ofte finner i sine ledernivåer under konsernsjefen. (eller mellom styret og konsernledelse)
- Dette lykkes utelukkende ved kompetanseheving eller flytting av de ledere som ikke fungerer optimalt (SuperComp)
- Senseway sikrer i denne prosessen samtidig, og kanskje viktigst, at topplederens tanker om filosofi, visjon og strategi også blir en naturlig del av mellomlederens tankegang.
- Summen av ovennevnte ender alltid med en produktivitetsvekst på min 5%
- For større bedrifter betyr dette millioner både på topp- og bunnlinje, samtidig som kultur og miljø får en boost, som igjen genererer vekst.
- Hvor stor effekt man vil ha, er ofte proporsjonal med antall mnd man vil investere i «**super Comp**»
- Følgende 3 hovedmål velges for å måle effekten i din bedrift:
 1. KPI 1
 2. KPI 2
 3. KPI 3