

Medarbetarutveckling

Medarbetarskapet är en av de viktigaste rollerna vi har som anställda i en organisation. En roll som handlar om förmågan att leda sig själv, att bli ledd och om att vara en bra arbetskamrat. Dessutom om förmågan att skapa bra relationer, fyllda av respekt och tillit.

Som medarbetare måste du kunna följa och ta ansvar för ditt uppdrag, komma överens, ta initiativ, acceptera vissa förutsättningar, visa uppskattning och omtanke. Samtidigt vill du visa vad du kan, vara med att bestämma, få möjlighet att utvecklas och få bekräftelse för det.

Eftersom medarbetarrollen många gånger inte är så enkel finns ett stort värde för alla organisationer att jobba med funktionen medarbetarna. När de mänskliga processerna som pågår mellan medarbetare, chefer och kollegor, fungerar på ett bra sätt stimuleras den sociala miljön.

Medarbetarutveckling är en långsiktig process som alla företag bör arbeta med dagligen

Medarbetarprocesserna bygger på samarbete, engagemang och kreativitet. Därför genomför vi endast medarbetarprogram i organisationer som verkligen frågar efter medarbetarnas kompetens och är beredda att ge detta utrymme.

För att förena organisationens mål med medarbetarnas anspråk, tydliggöra och stärka relationen till arbetet, chefen och kollegor utgår vi ifrån verksamhetens förutsättningar samt individernas personliga behov.

Våra fyra grundpelare är:

- Ansvar – mitt, ditt och vårt.
- Acceptans – olikheternas styrka och rak kommunikation.
- Attityd – alla människor vill göra sitt bästa.
- Analys – reflektion, självkänedom.

Vårt arbetssätt

Den metodik vi utvecklat under de senaste decennierna bygger på tvärvetenskapliga arbetsmodeller eftersom de ger optimal effekt av utvecklingsinsatserna. Utifrån en strategisk behovsinventering med tydliga mål arbetar vi efter följande grundstruktur:

- Första steget är en orienteringsfas: Hur ser min situation ut och hur vill jag att den ska utvecklas? Hur ser organisationens förutsättningar ut och vad förväntas av mig?
- Andra steget är en personlig resa inåt: Hur är jag som medarbetare? Vilka är mina styrkor och svagheter? Vilka är mina rättigheter och skyldigheter? Är jag offer eller aktivt ansvarstagande?
- Tredje steget är en personlig resa utåt: Vad har jag för ansvar och befogenheter? Vilket ansvar tar jag för mina relationer? Har jag den chef jag förtjänar?
- Det fjärde steget är en kvalitetssäkring kopplat till organisationens vision, strategier och mål.

Det finns mycket sällan något värde i omorganisering. Däremot öppnas det alltid möjligheter om individer får växa. Bejaka din passion och kontakta oss på Optimore för kostnadsfri behovsanalys och prövsförslag.



