

# MANAGEMENT INDEX

## Ledarnas perspektiv på verksamhetens nuläge och potential

SIQ Management Index indikerar nuläget i verksamheten i relation till faktorer som kännetecknar framgångsrika verksamheter. Men det omfattar mer än bara en pulsmätning. Med den efterföljande reflektionen och dialogen kan ledningsgruppen mer faktabaserat prioritera de förändringar som innebär förbättringar.

Syftet är att förbättra organisationens resultat genom att utveckla arbetsätten.

- Den inledande mätningen indikerar hur ledarna uppfattar verksamheten i relation till de framgångsfaktorer som kännetecknar ledande organisationer.
- Frågeställningarna utgör ett ramverk för att utvärdera nuvarande arbetsätt och resultaten de leder till, dvs. sambanden dem emellan.
- Ledarnas dialog och reflektioner kring organisationens styrkor, svagheter och förbättringsområden ligger till grund för gemensamma faktabaserade prioriteringar och beslut.
- Genom att tillvarata ledarnas olika perspektiv och kompetens kan bra arbetsätt utvecklas och spridas till flera delar av verksamheten.

## Ett helhetsperspektiv med liten insats

Den inledande mätningen baseras på hur personer i ledningsgruppen uppfattar och skattar nuläget utifrån sin kännedom om organisationens tillvägagångssätt. Den särskiljer sig genom att den utöver genomsnitt även visar på variation. Dvs. i vilken grad råder det samsyn kring hur det går till i verksamheten så att vi kan fatta kloka beslut? Ledarnas olika perspektiv och kännedom tas därmed tillvara.

Med en relativt liten insats framträder organisationens nuläge ur ett helhetsperspektiv där insikterna om "är" läget ger förutsättningar för faktabaserade beslut om "bör" läget. Som komplement till ledningsgruppen inkluderas även ett antal direktrapporterande ledare som respondenter i själva mätningen.

## Som bäst vid förändring

En mycket bra timing att använda Management Index är när organisationen vill åstadkomma förändring för att bättre hantera sina utmaningar eller exempelvis i samband med chefsbyte. Då är värdet av en klar utgångspunkt för att kunna prioritera rätt ofta som störst. Insikterna och det interna lärandet kan dessutom bidra till att de förändringar som prioriteras också innebär förbättringar.

En nyligen genomförd forskningsstudie visar även på några gemensamma framgångskriterier bland de organisationer som använde indexet och som uttryckte störst nytta;

- De hade syftet klart för sig med att genomföra Management Index.
- De uttryckte intresse för att utveckla ledningsgruppen som team.
- De visade förståelse för att det är ledarnas samlade perspektiv som kommer till uttryck och som tas tillvara.

En uppföljande mätning kan på sikt vara lämplig när förändringar har kunnat etableras och haft tid att inverka på verksamheten och dess resultat.

### **Så går det till**

Efter att ledningen har klargjort syftet och bestämt en tidpunkt så riggas den webbaserade undersökningen. Frågebatteriet innehåller ett femtiotal frågeställningar kring arbetssätt och resultat; Det handlar om Ledarskap, Strategier & Planering, Beslut & Lärande, Medarbetare, Hållbarhet & Resursfördelning, Processer & Kunder samt en resultatdel från olika intressenters perspektiv. Undersökningen tar ca 15-20 minuter att besvara för respektive respondent.

När rapporten har sammanställts och analyserats sker en presentation och dialog kring resultatet tillsammans med SIQ och ledningsgruppen. På basis av detta prioriterar ledningsgruppen de viktigaste förbättringsområdena till stöd för sin strategi och vägval. Reflektionen och lärandet ledare emellan utvecklar samtidigt gruppen och ger bättre förutsättningar för spridning av best practice i verksamheten.

Management Index drivs och koordineras av SIQ i nära samverkan SKI, Svenskt Kvalitetsindex, som svarar för genomförandet av pulsmätningen.

### **Frågor**

För närmare information om genomförande kontakta SIQ eller se [www.siq.se](http://www.siq.se)

### **Michael Westher**

[mw@siq.se](mailto:mw@siq.se)

031-7231271