

# SLOT – vägen till den goda arbetsplatsen

Kvalificerat arbete med människor behöver medvetna, delaktiga samt motiverade medarbetare och ledare.



SLOT är ett verktyg för undersökning och utveckling av samspelet i en organisation. Med en unik framtidsinriktad analys och fokus på ”när det är som bäst” hjälper vi individer, grupper och organisationer att identifiera sin fulla potential.

## **Önskad framtid**

SLOT inriktar sig på att identifiera och förstärka faktorer som är viktiga för att nå framgång. Medarbetarna får berätta om hur de upplever sina arbetsförhållanden och arbetsorganisationen, samt hur de skulle önska att det var. Deras svar belyser vilka områden som är viktigast att utveckla för framtiden.

Önskemålen ger möjlighet att identifiera arbetsplatsens optimala tillstånd. Med det som grund kan lösningar och handlingsplaner tas fram. Det är viktigt att önskemålen undersöks, eftersom en situation där bara nuläget förtydligas inte visar vilka utvecklingsbehov som finns. När medarbetarna får beskriva hur de vill ha det ökar också hela gruppens motivation. Det har visat sig att detta arbetssätt är betydligt mer effektivt, än att bara fokusera på att identifiera de problem som finns idag.

## **Verksamheten arbetar med SLOT**

När SLOT används är en målformulering det första som görs. Hur kan SLOT vara till hjälp i vårt arbete med utveckling och hälsa? Ska hela eller delar av vår verksamhet arbeta med SLOT?

När undersökning är genomförd och bearbetning av frågeformulären är gjord, informeras chefer och medarbetare om resultaten. Undersökningen går ut på att identifiera önskad situation, men även att hitta starka och svaga sidor hos varje grupp och i organisationen som helhet. Medarbetarna ges även en ytterligare möjlighet att beskriva det önskade läget under samtal.

För att ge alla grupper ett bra underlag har SLOT utvecklat resultatrapporter som ska kunna presenteras för grupper ned till 5 personer, samtidigt som den personliga integriteten hanteras på ett bra sätt. Detta gör att fler kan ta del av det arbetsmaterial som beskriver just deras unika utvecklingssituation, vilket ger gruppdialogen en bra start.

**Chefens** viktiga roll är att leda denna utveckling, medan den utsedda handledaren ger stöd i arbetet med sin grupp och organisation. När resultatet från undersökningen är klar börjar chefens arbete med att analysera svaren. Målet är att uppnå en förståelse för gruppens bild av framtiden och deras prioriterade utvecklingsbehov. Denna analys används sedan för att planera och genomföra aktiviteter med syfte att skapa en motiverad arbetsgrupp som för en levande dialog. Med gruppens samtal som utgångspunkt kan sedan tydliga handlingsplaner tas fram.

**SLOT** har identifierat ett flertal framgångsfaktorer för välmående och effektiva organisationer. Frågorna är hälsobefrämjande och utvecklingsorienterade. SLOT letar inte risker och problem, utan identifierar behov som kan utgöra grund för utveckling hos varje individ, grupp och organisation.

## **Fakta om SLOT**

SLOT står för **Sandberg och Lindell Organisations Test**

SLOT är både ett mätinstrument och ett verktyg för utveckling av individen, gruppen och organisationen. Verktuget har i många år använts av den kände företagsläkaren Johnny Johnsson vid Stora Enso, som skrivit boken "Långtidsfrisk".

SLOT grundar sig på en helhetssyn om hur samspelet mellan individ, grupp och organisation påverkar organisationens effektivitet, hälsa och utveckling. SLOT är baserat på kunskap om kopplingen mellan management, organisationspsykologi och människans biologi. Lönsamhet och hälsa är inte varandras motsatser, utan snarare varandras förutsättningar.

## **Så här går SLOT-arbetet till:**

- Chef och handledare planerar ett upplägg som passar enheten.
- Chef och medarbetare fyller i en enkät som mäter nuläge och önskat framtida läge.
- Resultatet presenteras.
- Handledare ger stöd och hjälp åt chefen.
- Chef och medarbetare träffas och analyserar resultatet.
- Mål och handlingsplaner för det fortsatta arbetet utarbetas i dialog mellan chef och medarbetare.
- Utvecklingsarbetet påbörjas och genomförs.
- Uppföljning av handlingsplanerna.
- Ny SLOT-undersökning görs efter ca 2–3 år.

### **Intresseanmälan**

Den som vill genomföra ett utvecklingsarbete med stöd av SLOT, vänder sig till sin personalchef/driftenhetschef som i sin tur kontakter Märith Johansson, personalavdelningen. Överenskommelse träffas med berörd chef om vilket stöd enheten behöver i arbetet och vem eller vilka som ska fungera som handledare.