

Decision Dynamics Karriärmodell™

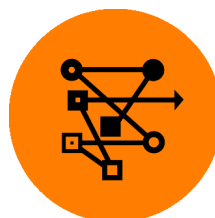
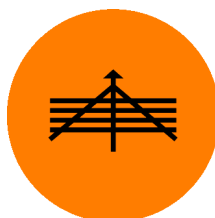
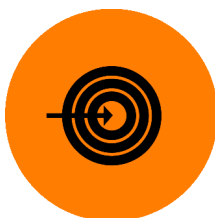
CareerView™ Karriärkultur

06 maj 2014

12 Personer

© 1983-2009 Decision Dynamics.
Alla rättigheter förbehålles.
www.decisiondynamics.se

Decision Dynamics är ledande inom metoder och verktyg för strategisk personalutveckling som syftar till att förbättra samspelet mellan organisation och medarbetare. Vårt vetenskapliga angreppssätt bygger på mer än 40 års forskning och praktisk användning i organisationer. Metodiken har redan använts för att kartlägga och utveckla mer än en miljon medarbetare i hela världen.



CareerView™ Karriärkultur

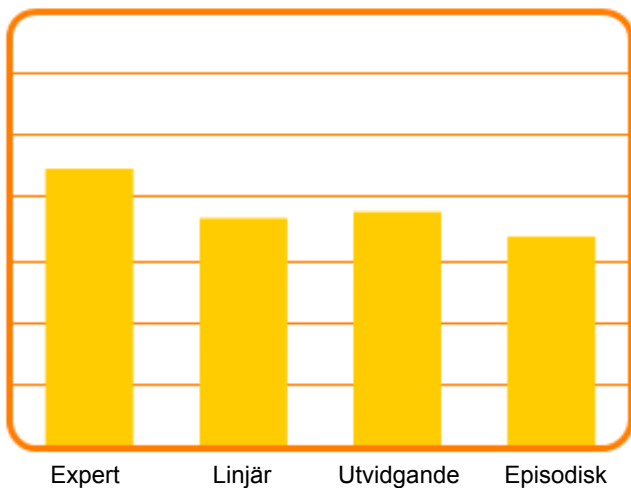
12 Personer

06 maj 2014



Karriärkultur - Genomsnitt

Expert	Linjär	Utvidgande	Episodisk	Nöjdhet	Säkerhet	Likhet
4.5	3.7	3.8	3.4	2.8	3.9	3.3



Primär kultursyn
Expert

Specialiserad och kvalitetsorienterad



Sekundär kultursyn
Utvidgande

Lärande och utvecklingsorienterad



Expert

Strategi: Specialiserad

Struktur: Funktionell

Utvärdering: Kvalitet

Belöning: Erkännande



Linjär

Strategi: Tillväxt

Struktur: Pyramid

Utvärdering: Resultat

Belöning: Befordran



Utvidgande

Strategi: Förnyelse

Struktur: Matris

Utvärdering: Kreativitet

Belöning: Rotation



Episodisk

Strategi: Möjligheter

Struktur: Team

Utvärdering: Snabbhet

Belöning: Oberoende



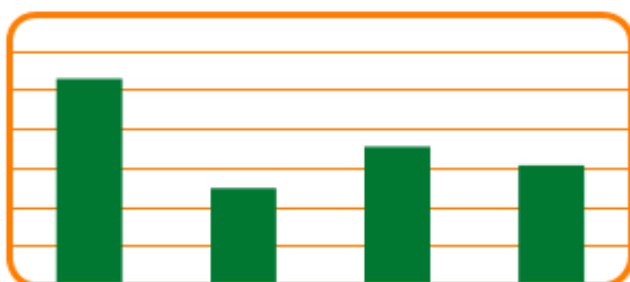
CareerView™ Karriärkultur

12 Personer
06 maj 2014

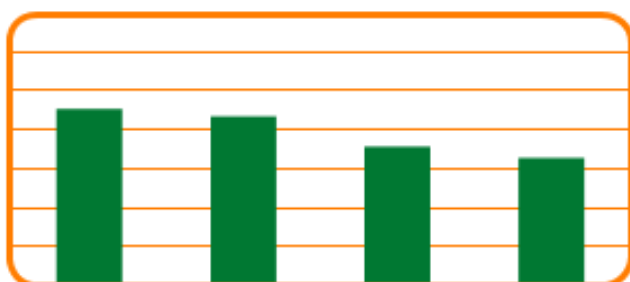


Detaljerad karriärkultur - Genomsnitt

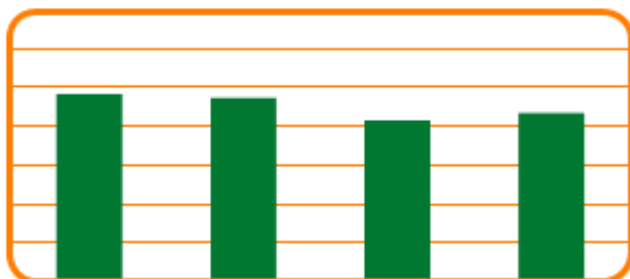
	Expert	Linjär	Utvidgande	Episodisk	Nöjdhet
Strategi:	5.4	2.5	3.6	3.1	2.8
Struktur:	4.6	4.4	3.6	3.3	2.8
Utvärdering:	4.9	4.8	4.2	4.4	2.2
Belöning:	3.3	3.1	3.7	2.9	3.3



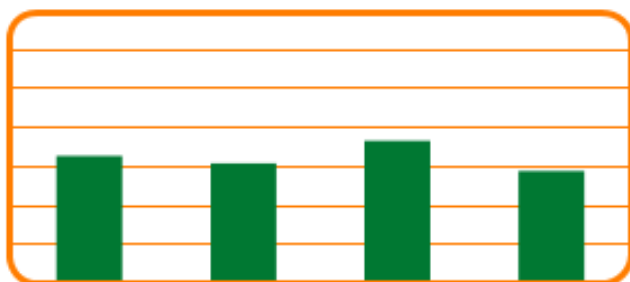
Specialiserad Tillväxt Förnyelse Möjligheter



Funktionell Pyramid Matris Team



Kvalitet Resultat Kreativitet Snabbhet



Erkännande Befordran Rotation Oberoende



CareerView™ Karriärkultur

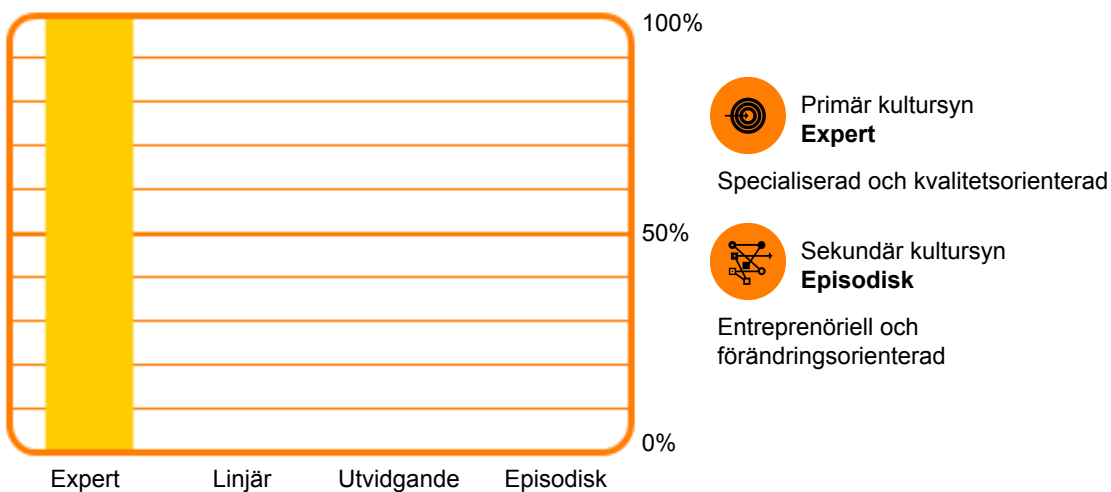
12 Personer

06 maj 2014



Karriärkultur - Antal

Expert	Linjär	Utvidgande	Episodisk
12	0	0	0



Expert

Strategi: Specialiserad
Struktur: Funktionell
Utvärdering: Kvalitet
Belöning: Erkännande



Linjär

Strategi: Tillväxt
Struktur: Pyramid
Utvärdering: Resultat
Belöning: Befordran



Utvidgande

Strategi: Förnyelse
Struktur: Matris
Utvärdering: Kreativitet
Belöning: Rotation



Episodisk

Strategi: Möjligheter
Struktur: Team
Utvärdering: Snabbhet
Belöning: Oberoende



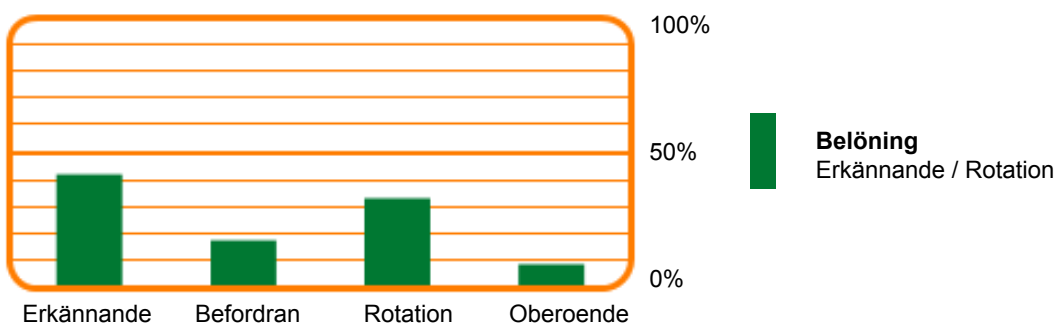
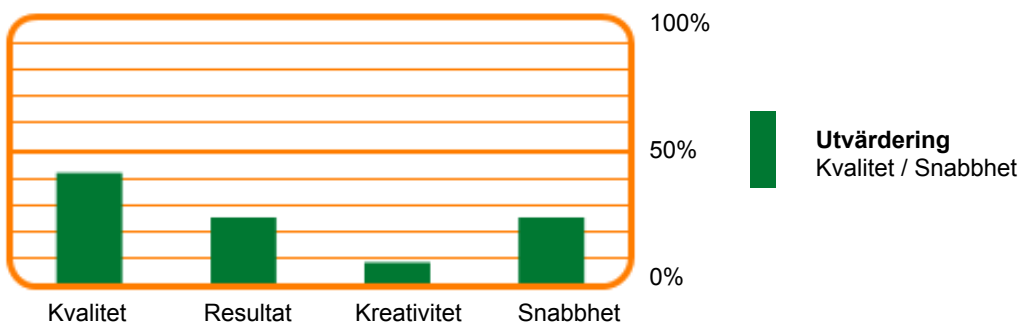
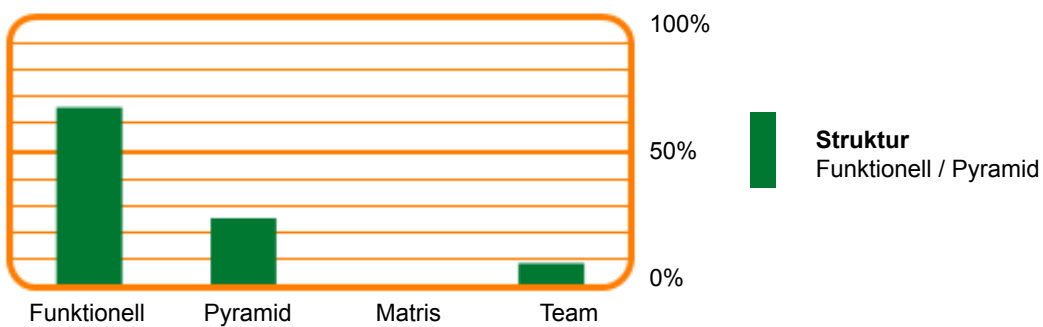
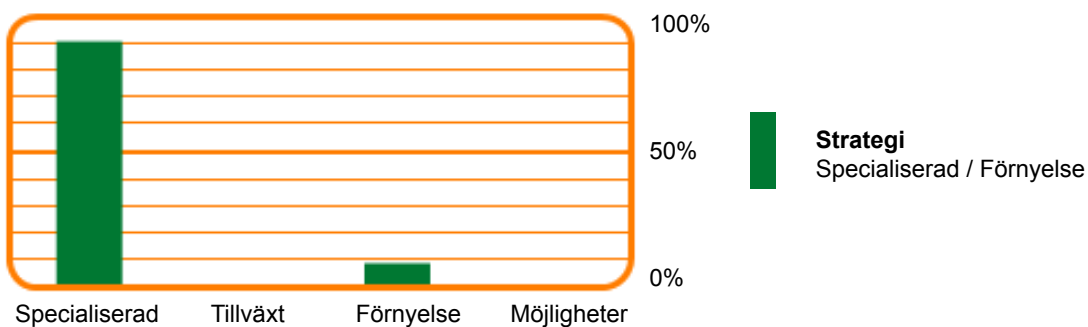
CareerView™ Karriärkultur

12 Personer
06 maj 2014



Detaljerad karriärkultur - Antal

	Expert	Linjär	Utvidgande	Episodisk
Strategi:	11	0	1	0
Struktur:	8	3	0	1
Utvärdering:	5	3	1	3
Belöning:	5	2	4	1



Karriärkultur

CareerView™ Karriärkulturundersökning visar hur en grupp eller en organisation upplever karriärkulturen. Profilen baseras på Decision Dynamics Karriärmodell™. I definitionen av karriärkultur ingår organisationens strategi, struktur, utvärderings- och belöningsssystem. Vi kategoriserar dessa olika delar av en organisations karriärkultur i fyra olika inriktningar. Dessa beskrivs nedan.



Expert Strategin i sådana karriärkulturer innebär ett fokus på att bibehålla marknadsandelen inom en viss nisch eller att upprätthålla organisationens rykte kring en viss distinkt kompetens eller teknik med en strävan att öka kvaliteten på sina produkter eller tjänster. Vanligtvis är strukturen platt med få hierarkiska nivåer. Makten är i huvudsak koncentrerad till ett fåtal mycket starka avdelningar. Organisationer med en Expertorienterad karriärkultur är oftast ganska stora med många formella policier och rutiner. Teknisk kunskap och sakkunskap är högt värderad liksom hög kvalitet på utfört arbete. Noggrannhet och pålitlighet prisas. Belöningssystemet fokuserar ofta på utmärkelser för professionell expertis liksom långsiktiga förmåner, speciellt pensionsförmåner.



Linjär Strategin i Linjära karriärkulturer fokuserar på tillväxt på alla tänkbara sätt, inklusive storlek på organisationen, marknadsandel, intäkter och naturligtvis lönsamhet. Det är inte överraskande att Linjära organisationer ofta är mycket stora eller på väg att bli mycket stora. Strukturen är en traditionell hierarkisk pyramid med många nivåer. Karriärvägarna går uppåt. Ledarskapsförmåga och kostnadskontroll är högt värderade kompetenser. Utvärderingssystemet fokuserar mycket på ledarskapskompetenser och uppnådda resultat. I sin rena form är den Linjära karriärkulturens belöningar framförallt inriktade på befordran. När någon befordras erhåller denne högre lön samt ett större inflytande och ansvar.



Utvidgande Strategin i Utvidgande karriärkulturer betonar diversifiering av produkter och/eller tjänster oftast med utgångspunkt i en kärnkompetens eller teknologi. De som arbetar i Utvidgande organisationer har ofta många möjligheter att involveras i nya projekt. Dessa organisationer har ofta en matrisstruktur. Horisontella byten till arbeten som ger möjlighet att bredda ens uppsättning av kompetenser, förmågor och kunskaper är vanliga. Full befogenhet att fatta viktiga beslut återfinns sällan hos en person eller ens en avdelning. Det är vanligare att tvärfunktionella team fattar beslut. På samma sätt är uppgifter och projekt uppdelade och utförs av team. Beteenden som uppskattas inkluderar kreativitet, bred kunskap, teamwork, flexibilitet och personlig utveckling. Finansiella belöningar är utformade så att medarbetarna ges incitament till nyskapande samt att bredda sina kunskaper och erfarenheter.



Episodisk Den viktigaste delen av Episodiska strategier är att identifiera och snabbt dra fördel av möjligheter som uppstår. Därför spelar formella affärsplaner liten roll, om de ens existerar, i organisationen. Dessa organisationer är oftast små och mycket snabba på att agera. Episodiska organisationer är ofta unga företag. Organisatoriska strukturer kan snabbt omformas för att passa de omedelbara kraven en intressant möjlighet eller viktigt projekt ställer. Informella arbetsgrupper utför det mesta arbetet i organisationen. Beteenden som uppskattas är anpassningsbarhet och snabbhet. Personer som tänker snabbt och som omedelbart kan ändra inriktning uppskattas mycket. Belöningsystemet är informellt. Det kan finnas ett flertal individuella överenskommelser, belöningspaket och speciella bonusar som kan användas som snabba belöningar.

För mer information om Decision Dynamics Karriärmodell och verktyg, inklusive de mer än 40 årens forskning och praktiska användning som är utgångspunkten för modellens utveckling, föreslår vi att du besöker: www.decisiondynamics.se.



CareerView™ Karriärkultur

12 Personer

06 maj 2014



40 års forskning och en miljon nöjda användare

Decision Dynamics är ledande inom metoder och verktyg för strategisk personalutveckling som syftar till att förbättra samspelet mellan organisation och medarbetare. Vårt vetenskapliga angreppssätt bygger på mer än 40 års forskning och praktisk användning i organisationer. Metodiken har redan använts för att kartlägga och utveckla mer än en miljon ledare och medarbetare i hela världen.

Decision Dynamics startades av två forskare inom beteendevetenskap och organisationsutveckling från Princeton- och Yaleuniversiteten i USA. Företaget blev snabbt en samarbetspartner till utvecklingsintensiva kunder som NASA, The Aerospace Corporation och Rockwell.

Idag fortsätter forskningen separerat från arbetet med vårt erbjudande. Det du som kund möter är praktiken, de färdiga metoderna, verktygen och profilerna, anpassade för näringslivet och dess krav på effektivitet, mätbara resultat och snabb effekt.

Decision Dynamics metodik fungerar som en katalysator för organisationer som vill förbättra engagemang och prestation. Tillsammans med vårt globala nätverk av partners och återförsäljare tillhandahåller vi utvecklingsverktyg, utbildningar och konsulttjänster.

Decision Dynamics verktyg och affärslösningar används för:

- > Engagemang
- > Urval och rekrytering
- > Ledarskapsutveckling
- > Talent management och ledarskapsförsörjning
- > Karriärplanering och coachning
- > Teamutveckling

