

GRIP-analysen: Fra antakelser til målbare fakta om bedriftskulturen

Hvorfor måle kultur?

Mennesker tar ofte beslutninger på magefølelse. Men kultur er ferskvare – og den endres hver dag av interne og eksterne faktorer. Basert på tilfeldige antagelser kan ledelsen fort styre i feil retning. Derfor trenger vi ferske data, ikke gjetninger. Vi må ta beslutninger basert på data og bruke riktige briller.



Hva skiller GRIP fra «vanlige» medarbeiderundersøkelser?

Tradisjonell undersøkelse	GRIP-analysen
Kartlegger trivsel og hva folk ønsker skal bli bedre	Måler faktisk adferd som bygger kultur
Én gang i året (eller sjeldnere) og ikke anonym	Kontinuerlige og anonyme målinger
Fokuserer på symptomer	Avdekker årsaker og trenbare ferdigheter
Sjelden anbefalinger om hva som bør gjøres	Alltid observasjoner og helt konkrete tiltak som bør iverksettes (med eller uten coaching)

G.R.I.P-modellen - et rammeverk for varig atferdsendring

1. **Grunnlag** – Analyse gir et objektivt bilde av nåværende kultur.
2. **Refleksjon** – Heldagssamling: vi definerer visjon, identitet og kjøreregler sammen.
3. **Implementering** – Utvikling av materiell, mål og treningsplaner basert på funn.
4. **Posisjonering** – Måltrettet øving i arbeidshverdagen til nye vaner sitter.

Hvor er dere nå?

- **G** – Grunnlaget er på plass etter første måling, og kan brukes opp mot for eksempel medarbeiderundersøkelser (og målrettet coaching)
- Hvis dere ønsker bistand fra oss etter analysen blir neste steg (**R**) er å samles for å meisle ut felles «hvorfor» og tydelige spilleregler.
- Deretter følger **I** og **P**: praktisk trening, feedback-kultur og løpende målinger som viser effekt.

Beviste resultater

En kunde som kjører månedlige GRIP-målinger og trening etter GRIP-modellen har økt

- Psykologisk trygghet +11 %
- Kommunikasjon +15,5 %
- Tydelighet +11,9 %
- Motivasjon +8,5%

Allerede etter **to måneder** ser vi klar fremgang på samtlige faktorer – fordi teamet trener målrettet, ikke tilfeldig.

Hva GRIP leverer – kort oppsummert

- **Måler adferd, ikke bare følelser.** Ni trenbare temaer (psykologisk trygghet, pålitelighet, tydelighet m fl.) gir et konkret bilde av **hvordan** folk faktisk jobber sammen, **ikke bare om de er fornøyde**.
- **Løpende og anonyme pulser.** Data samles kontinuerlig – ingen årlige «skjemadugnader».
- **GRIP-modellen kobler tall til trening.** Grunnlag → Refleksjon → Implementering → Posisjonering gir en klar stige fra funn til ny adferd med coaching etter prinsippene i *deliberate practice*.
- **Dokumentert effekt.** Kunder har økt psykologisk trygghet (+11 %), tydelighet 11,9% og kommunikasjon (+15,5 %) på tre måneder.

Kort sagt: GRIP er en *analyse + adferdstrening* i samme pakke, drevet av coaching – ikke bare en rapport og et dashboard.

Konkurrent	Hva de dekker	Hull sett opp mot GRIP
Simpløyer & frankly	Hyppige pulse-undersøkelser, ferdige maler, dashboard, e-post/Slack-rapporter, norsk grensesnitt.	Måler hovedsakelig engasjement-score; ingen egen modell for adferdstrening eller oppfølging med coach i etterkant. Ingen eksplisitt fokus på psykologisk trygghet som en av de viktigste betingelsene for læring.
Winningtemp	AI-basert pulsmåling, 20 kategorier, prediktiv analyse av turnover, forslag til «actions».	Sterk på data, men stopper ved observasjoner, anbefalinger og tiltak. Ingen strukturert coachdrevet trening i etterkant; adferdsendring overlates til HR.
Culture Amp	Globale benchmark-undersøkelser, psykologisk trygghet-spørsmål, anbefalte tiltak.	Fokuserer på sentiment og benchmarks; mangler helhetlig treningsrammeverk og lokal/norsk tilpasning.
Workday Peakon	AI-lytteplattform, 14 driver-rammeverk, automatiske handlingsplaner for ledere.	Enterprise-fokus, men lite rom for coach-basert, hands-on adferdstrening i etterkant. Ikke designet for SMB-team-workshops.

- **Studier viser at trygghet på jobb henger sammen med lavere sykefravær og høyere trivsel**
 - Analysen avdekker om teamet fortsatt er utrygt å snakke åpent. Når vi løfter tryggheten, faller korttidsfraværet – det merkes rett på bunnlinjen.
- **Rollekonflikt og rolleklarhet gir høyere risiko for psykiske plager – to av de største diagnosegruppene bak langtidsfravær**
 - Rapporten viser konkret hvor roller må klargjøres. Når vi får bort rollekonflikter reduserer vi både stress og langtidssykefravær.
- **Need-supportive ledelse (leders tilpassningsdyktighet overfor forskjellige ansatte, som gir autonomi, kompetanse- og relasjonsstøtte) henger sammen med færre sykepengedager**
 - Tallene viser om medarbeiderne savner innflytelse. Vi trener lederne i behovsstøttende adferd – det kutter fraværet ifølge ny skandinavisk studie.
- **Konflikter og dårlig kommunikasjon driver stress og korttidsfravær (STAMI peker på dette via rollekonflikt)**
 - Vi dokumenterer om kommunikasjonen glipper og innfører rutiner for aktiv lytting – en lav-kost intervensjon som reduserer stressrelatert fravær.
- **Lav mestringsfølelse og høy jobbstress («job strain») dobler risikoen for sykemeldinger**
 - Analysen viser hvilke læringshindre som må bort. Når folk opplever mestring, synker både stress og fraværet.
- **Lav organisatorisk forpliktelse («commitment») etter endringer gir flere korttidsfraværsdager**
 - Vi knytter hverdagsoppgaver tettere til visjonen. Forskning viser at høyere commitment holder folk på jobb.

Unike argumenter

1. **Innsikt til innøvde vaner.** GRIP går hele veien (etter analysen) fra tall til konkrete ferdigheter gjennom sertifisert coaching – ingen andre i tabellen gjør det så strukturert.
2. **Adferdsbasert scoring.** Fanger årsaker (atferd) i stedet for symptomer (trivsel/engasjement).
3. **Månedlige mikromålinger + coaching-loop.** Data → refleksjonssamling → trening med feedback-loop → ny måling – viser effekt hurtig.
4. **Norsk språk og kulturforståelse** som standard; coaching lokalt på norsk der ledelsen ønsker bistand.
5. **Psykologisk trygghet som kjerne.** Ikke bare et spørsmål i en lang liste, men et hovedtema med dedikerte øvelser.
6. **Konkrete observasjoner og tiltak** er en del av analysen og leder kan gjennomføre tiltak selv eller bruke Re Boot til coaching.

GRIP-analyse for å avdekke grad av psykologisk trygghet



Innledning

Teamkultur er fundamentet som driver medlemmer av et team til å samhandle, løse oppgaver og nå målsetninger. En sterk og positiv kultur i et team er avgjørende for å fremme samarbeid, innovasjon og høye prestasjoner. På den annen side kan en svak eller negativ kultur føre til demotivasjon, lav produktivitet og konflikter. Vår GRIP analyse gir en dypere innsikt i kulturen ved [REDACTED], ved å måle ni sentrale temaer som sammen skaper et helhetlig bilde av teamets dynamikk.

Ni temaer i GRIP-analysen

1. Psykologisk trygghet:

Dette temaet måler graden av trygghet medarbeiderne føler i å dele sine meninger, ta risiko og uttrykke uenighet uten frykt for kritikk eller represalier. En høy score her indikerer et miljø hvor åpenhet og ærlige diskusjoner er mulig. For [REDACTED], tiltak for å forbedre psykologisk trygghet kan inkludere fokusering på åpen kommunikasjon og ledere som fremstår som rollemodeller i å akseptere feil og uenighet.

2. Pålitelighet:

Dette temaet vurderer hvorvidt medarbeiderne opplever at teamet kan stole på hverandre når det gjelder å fullføre oppgaver til avtalt tid og standard. Tiltak for å styrke pålitelighet kan være å skape klare forventninger og konsekvente rutiner, slik at ansatte føler seg trygge på at alle leverer sitt beste.

3. Struktur og tydelighet:

Her måles tydelighet i roller, ansvar og mål innen teamet. En klar struktur gir medarbeiderne et bedre overblikk over hva som forventes av dem, og hvordan de kan bidra til organisasjonens mål. For å forbedre dette området kan man fokusere på å kommunisere tydelige planer og oppgavefordelinger.

4. Mening:

Dette temaet undersøker hvorvidt medarbeiderne opplever arbeidet sitt som meningsfylt og viktig. En høy score betyr at de ser en klar sammenheng mellom egne oppgaver og organisasjonens suksess. Å fremme en klar visjon og formål kan være et effektivt tiltak for å styrke meningen i arbeidet.

5. Innflytelse:

Vurderer i hvilken grad medarbeiderne føler at de har innflytelse over beslutninger som påvirker deres arbeidssituasjon. Ved å gi ansatte mer autonomi og muligheter for å delta i beslutningsprosesser, kan man øke opplevelsen av innflytelse i organisasjonen.

6. Læringsbetingelser:

Dette temaet viser hvordan organisasjonen legger til rette for læring og utvikling. Tiltak for å forbedre læringsbetingelsene kan inkludere å gi ansatte tilgang til nødvendige ressurser, oppmuntre til kontinuerlig læring, og skape et miljø hvor feil sees på som læringsmuligheter.

7. Motivasjon:

Her vurderes motivasjonen til medarbeiderne for å forbedre sine ferdigheter og bidrag til teamet. For å øke motivasjonen kan man sikre at alle ansatte føler at deres innsats blir verdsatt, og gi tilpassede insentiver som resonnerer med deres personlige mål.

8. Kommunikasjon:

Dette temaet analyserer åpenheten og effektiviteten i kommunikasjonen innad i organisasjonen. Forbedring av kommunikasjon kan inkludere å fremme aktiv lytting og skape rom for alle meninger, slik at alle føler seg hørt og forstått.

9. Nysgjerrighet og idéstøtte:

Evaluerer organisasjonens evne til å fremme kreativitet og støtte nye ideer. For å styrke dette området kan man gi tid og rom for å utforske nye ideer, samt utvikle systemer for å belønne og anerkjenne innovative initiativ.

Anbefalinger og tiltak

Basert på de identifiserte temaene i analysen, foreslås følgende tiltak for å gå fra rød til orange, fra oransje til grønn, og fra gul til oransje:

- **For områder med rød score:** Start med å sikre et sterkt fundament av tillit og støtte ved å fokusere på åpen og transparent kommunikasjon. Sørg for at alle medarbeidere har tilgang til nødvendige ressurser, og at det finnes klare retningslinjer for hvordan konflikter kan håndteres. Det er viktig å raskt adressere utfordringer som kan bidra til lav motivasjon eller usikkerhet blant de ansatte. Skap trygge arenaer der teammedlemmer kan uttrykke seg fritt uten frykt for kritikk eller represalier.
- **For områder med oransje score:** Fokuser på tydelig kommunikasjon, aktiv lytting og oppmuntring til åpen diskusjon. Etabler klare strukturer og forventninger, slik at medarbeidere vet hva som forventes av dem. Styrk teamets samarbeid ved å oppmuntre til konstruktiv tilbakemelding og læring. Åpenhet og proaktiv deltakelse bør fremmes, slik at alle føler seg trygge på å uttrykke sine ideer og meninger.
- **For områder med gul score:** Start med å bygge et fundament av tillit og psykologisk trygghet ved å anerkjenne innsats og verdsette alle bidrag. Det er viktig å skape et miljø hvor medarbeidere føler at deres innspill og ideer tas på alvor. Sørg for at ansatte har mulighet til å påvirke sin egen arbeidssituasjon, og at det finnes klare utviklingsveier for videre vekst og karriere.

Gjennom implementering av disse tiltakene kan **Re Boot AS** styrke kulturen, skape et mer engasjert og motivert team, og oppnå høyere prestasjoner gjennom forbedret kommunikasjon, tillit og samarbeid.

Score på analysen



Score: 80 – 100

Grønn farger reflekterer at teammedlemmer er fornøyd



Score: 20 – 80

Orange farger reflekterer at teammedlemmer ikke er helt fornøyd og at det er noe å jobbe med



Score: -20 – +20

Gul farger reflekterer at teammedlemmer ikke er fornøyd og at det er en mye å jobbe med



Score: -100 – -20

Rød farger reflekterer at teammedlemmer mener at de ikke er fornøyd og at noe må gjøres

Score regnes fra -100 - +100

Et velfungerende team bør ligge på grønn farge (80 – 100)

Resultater fra orange, gul og rød krever teamtrening for å utvikle en lærende growth mindset kultur der alle føler seg trygge på at de kan bidra og utvikle seg selv og teamet.

Teamanalyse
©Ole Christian Sandvoll/

Læringsbetingelser

Snitt: 36,6 (Orange) → 20,2 → 30,3 → 40

Observasjoner

Snittet er mer enn doblet fra 20,2 til 40 (+19,8) fra måling 2 til 4. Størst løft ligger i konstruktiv feedback (+29) og tydelige karrieremuligheter (+29), mens tilgang til læringsressurser har økt mer moderat (+10)

Fokusområder

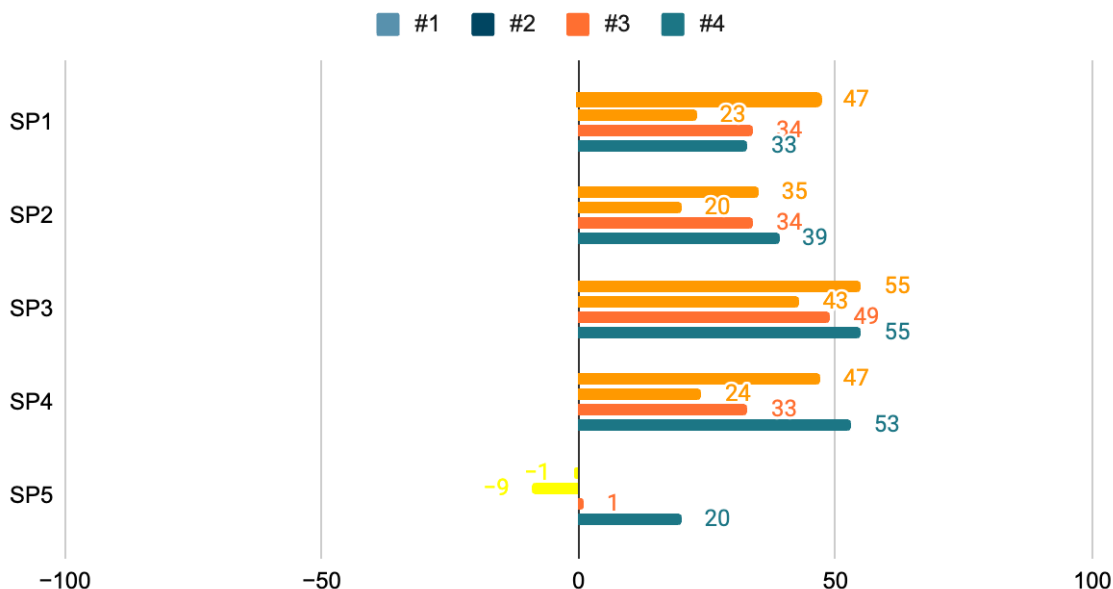
Hold månedlige 1-til-1-samtaler om læring og utvikling i egen rolle.

«Walk the floor» ukentlig og spør ansatte hva de trenger for å utvikle seg.

Synliggør konkrete læringsmuligheter på tavlemøter hvis mulig.

	#1	#2	#3	#4
[Redacted]	47	23	34	33
[Redacted]	35	20	34	39
Det er rom for å gjøre feil og lære av dem.	55	43	49	55
Vi får konstruktiv tilbakemelding som fremmer læring.	47	24	33	53
Det er tydelige muligheter for karriereutvikling i organisasjonen.	-1	-9	1	20

Læringsbetingelser



Motivasjon

Snitt: 47 (Orange) → 42,2 → 43,6 → 59,2

Observasjoner

Totalen steg fra 42,2 til 59,2 (+17). Mest markant er økningen i inspirasjon fra visjonen (+30) og tydeligere insentiver (+20). Dette indikerer at ansatte øker motivasjonen for å yte ekstra.

Fokusområder

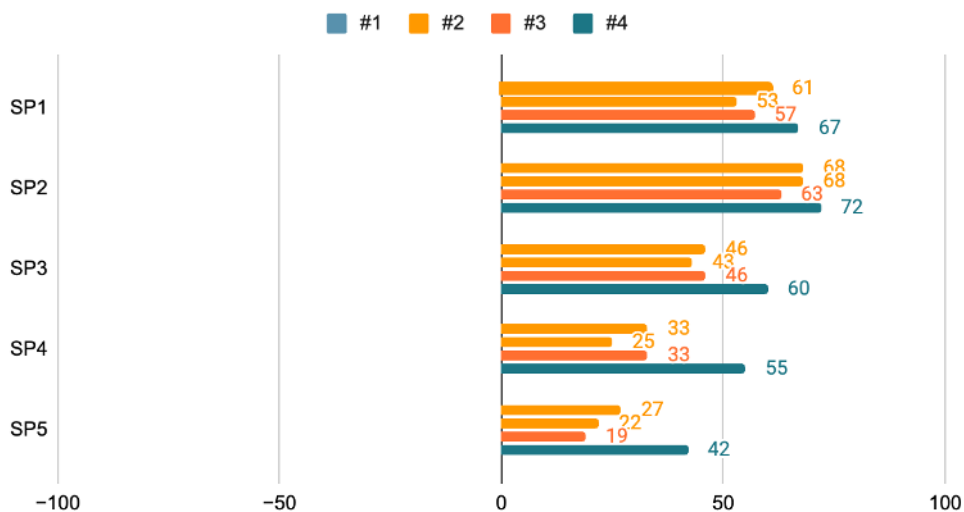
Knyt daglige mål til visjonen i morgenmøter/tavlemøter.

Del ut spontan anerkjennelse i produksjonshallen når folk leverer.

Reviderer belønningssystemet slik at innsats gir rask og synlig uttelling. Innsats er viktigere enn resultat.

	#1	#2	#3	#4
Jeg føler at mitt arbeid er viktig og verdsatt.	61	53	57	67
	68	68	63	72
	46	43	46	60
	33	25	33	55
Organisasjonen gir insentiver som fremmer engasjement og prestasjon.	27	22	19	42

Motivasjon



Psykologisk trygghet

Snitt: 32,2 (Orange) → 32 → 39,4 → 54

Observasjoner

Snittet klatret solid fra 32 til 54 (+22) siden måling #2. Teamet og spesielt ledelsen håndterer nå konflikter mye bedre (+35), og flere tør å stille kritiske spørsmål (+24). Dette er oppskriften på utvikling av en sunn bedriftskultur.

Fokusområder

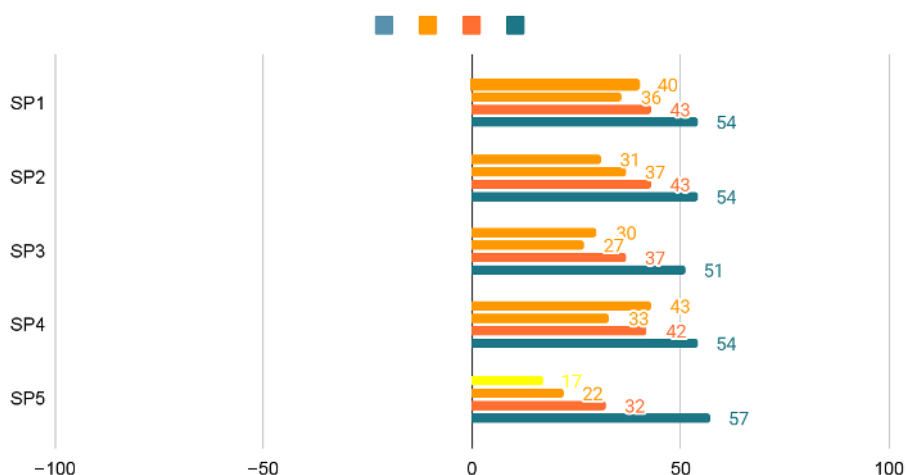
Ledere deler jevnlig egne feil for å normalisere risikotaking.

Bruk faktiske konflikter som felles case i ukesamlinger og møter for å vise .

Start møter med spørsmålsrunde sånn at det gis rom for å bli enda bedre på kritiske spørsmål og ideer.

	#1	#2	#3	#4
[Redacted]	40	36	43	54
[Redacted]	31	37	43	54
[Redacted]	30	27	37	51
Jeg føler at jeg kan være meg selv og snakke åpent om problemer eller behov for hjelp.	43	33	42	54
Teamet vårt håndterer konflikter på en konstruktiv og støttende måte.	17	22	32	57

Psykologisk trygghet



Kommunikasjon

Snitt: 43,4 (Orange) → 27 → 45,6 → 58

Observasjoner

Største framgangen: fra 27 til 58 (+31) fra måling #2 til #4. Aktiv lytting skjøt i været (+38) så fortsett med å være god på det. Flere opplever at forbedringsforslag tas imot (+41).

Fokusområder

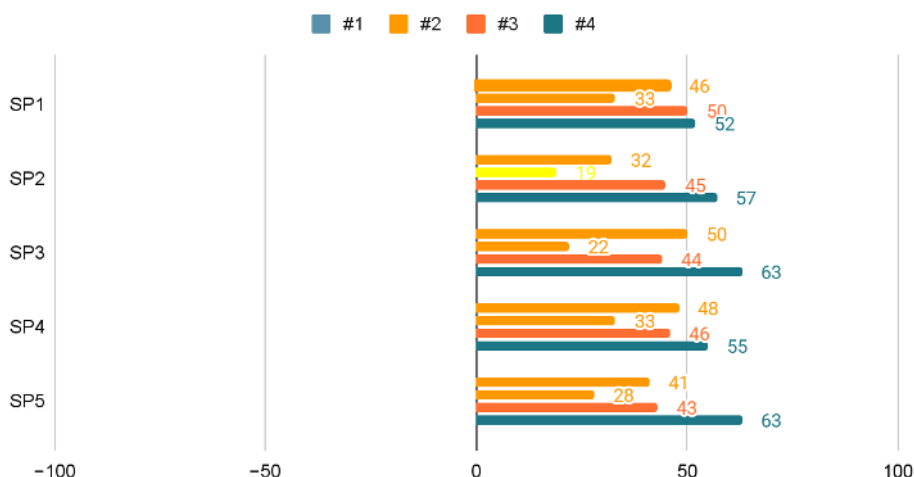
Innfør korte oppsummering før man svarer i møter, sånn at man ikke svarer i affekt, men rasjonelt.

Ledere gjør daglige «walk-and-talks» på gulvet for rask å fange opp ting og kunne gi tilbakemeldinger.

Avslutt alle møter med en runde «hva tar jeg med meg videre herfra idag».

	#1	#2	#3	#4
Vi har åpen og effektiv kommunikasjon i teamet.	46	33	50	52
Alle i teamet lytter aktivt og viser interesse for hverandres synspunkter.	32	19	45	57
Vi kan uttrykke meninger om forbedringer fritt.	50	22	44	63
	48	33	46	55
	41	28	43	63

Kommunikasjon



Nysgjerrighet og idéstøtte

Snitt: 26,2 (Orange) → 17,2 → 31 → 43,6

Observasjoner

Opp 26,4 poeng (17,2 → 43,6) fra måling 2 til 4. Tid/rom til nye ideer har økt mest (+34), og forslag blir betydelig oftere fulgt opp (+23). Dette tyder på at ansatte føler seg sett og hørt og at de får støtte for ideer.

Fokusområder

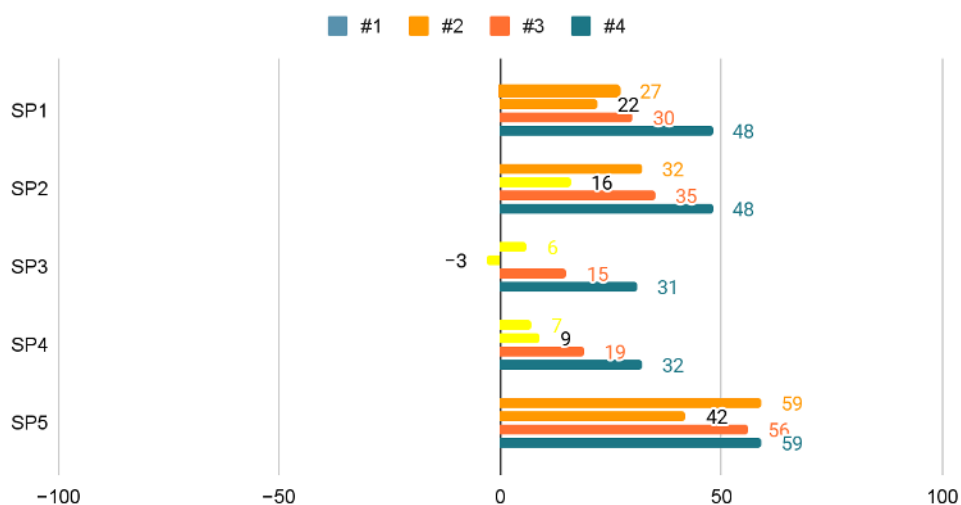
Kjør faste rutiner på å få og behandle ideer, og oppdater status på slike ideer.

Loggfør alle forslag i en et system (forslagskassa)

Løft frem månedens idé i kantina eller tavlemøter og anerkjenn den som kom med ideen.

	#1	#2	#3	#4
Organisasjonen fremmer kreativitet og nysgjerrighet.	27	22	30	48
Mine ideer og forslag blir alltid tatt seriøst.	32	16	35	48
	6	-3	15	31
	7	9	19	32
	59	42	56	59

Nysgjerrighet og idéstøtte



Pålitelighet

Snitt: 48,8 (Orange) → 32,8 → 42,4 → 51,2

Observasjoner

Fra 32,8 til 51,2 (+18,4). Opplevelsen av leveransepresisjon har steget siden mars (+21), men konsekvens i leveranser ligger fortsatt lavest (35). Analysen viser at ansatte stoler mer på hverandre og at dette er i utvikling.

Fokusområder

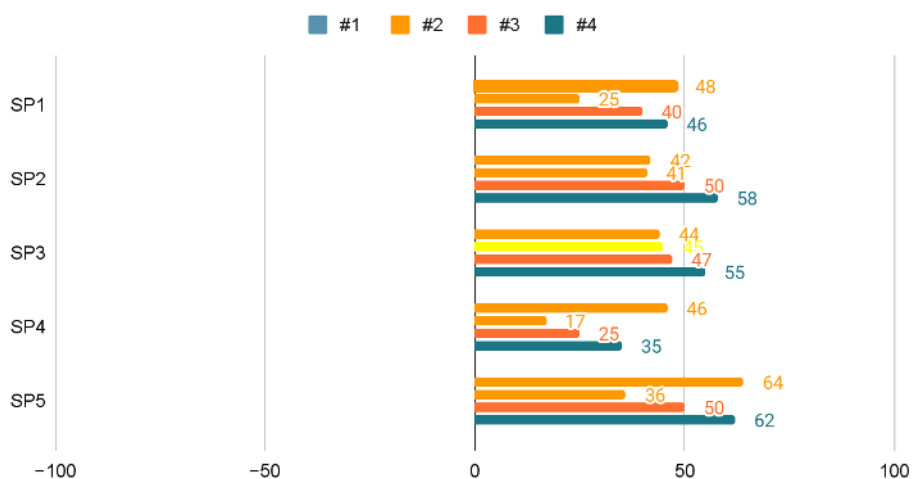
Enda sterkere fokus og tydelighet i tavlemøtene med klare frister og eiere.

Avklar tydelig hindringer og ansvarsfordeling med frister.

Standardiser en enkel sjekkliste før jobben kan «krysses av som ferdig».

	#1	#2	#3	#4
Medlemmene i mitt team fullfører oppgaver til avtalt tid og standard.	48	25	40	46
	42	41	50	58
	44	45	47	55
	46	17	25	35
Jeg opplever at det er klare forventninger til vårt arbeid og ansvar.	64	36	50	62

Pålitelighet



Struktur og tydelighet

Snitt: 44 (Orange) → 29,4 → 46,8 → 53,2

Observasjoner

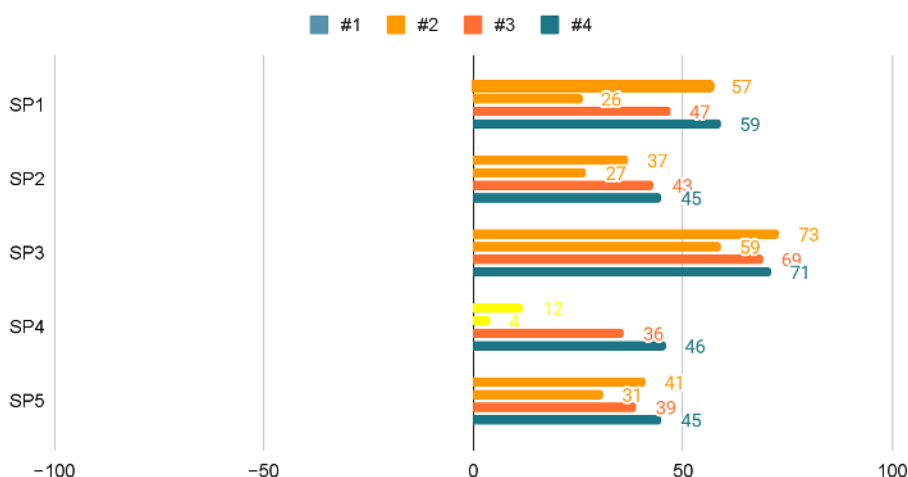
Sterk vekst fra 29,4 til 53,2 (+23,8) fra måling #2 til #4. Prosedyrer for konfliktløsning har fått et kraftig løft (+42), mens rolleklarhet fortsatt kan jobbes mer med. Det er likevel forbedringer, så fortsett slik dere har gjort det nå.

Fokusområder

Fortsett med å oppdatere tavla i tavlemøtene sånn at det er forståelig og tydelig ift ansvar i produksjonen. Gå gjennom mål og KPI-er gjerne første mandag hver måned eller torsdagens styringsmøtene i kantina. Øv på konfliktprosedyren i rollespill to ganger i kvartalet eller med jevne mellomrom.

	#1	#2	#3	#4
Vi har klare mål og planer for vårt arbeid.	57	26	47	59
	37	27	43	45
	73	59	69	71
Vi har effektive prosedyrer for å løse problemer og konflikter.	12	4	36	46
Det er klart definerte roller og ansvarsområder i teamet.	41	31	39	45

Struktur og tydelighet



Mening

Snitt: 56,4 (Orange) → 49,8 → 54,8 → 63,8

Observasjoner

Snitt fra 49,8 til 63,8 (+14). Opplevelsen av en inspirerende visjon har eksplodert (+40), mens stolthet og personlig tilfredshet fortsetter å stige jevnt. Det indikerer at ansatte ser jobben sin mer meningsfull enn tidligere, noe som også påvirker motivasjonen.

Fokusområder

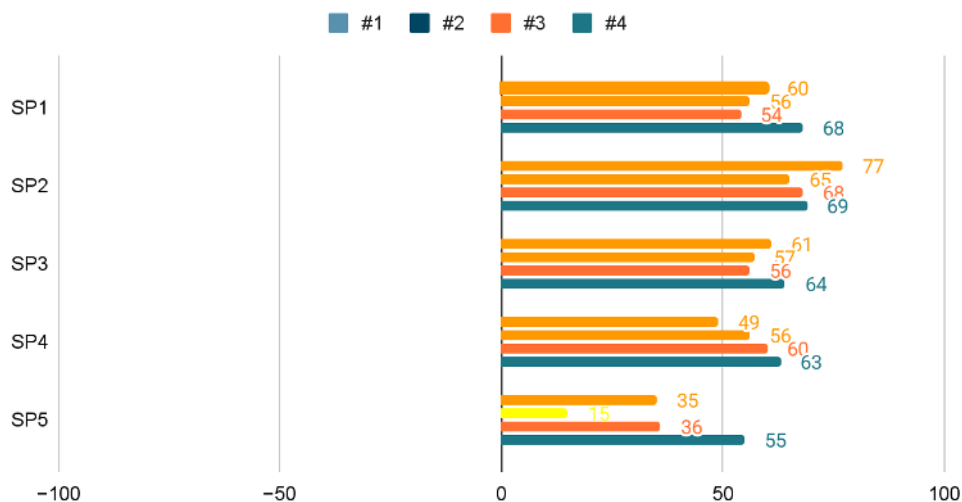
Fortell kundehistorier ofte, som viser effekten av arbeidet og innsatsen som blir gjort.

Feir små seire i ukesmøtet eller andre tavlemøter for å synliggjøre innsatsen.

Koble arbeidet som blir gjort til ett punkt i selskapets visjon.

	#1	#2	#3	#4
Jeg opplever at mitt arbeid er meningsfylt og bidrar til noe større.	60	56	54	68
	77	65	68	69
	61	57	56	64
Jeg føler at min innsats gjør en forskjell i teamet.	49	56	60	63
Vår organisasjon har en klar visjon som inspirerer meg.	35	15	36	55

Mening



Innflytelse

Snitt: 42,2 (Orange) → 38,6 → 47,2 → 53,6

Observasjoner

Godt løft fra 38,6 til 52,6 (+14) siden måling 2 til 3 og 4 – laveste forbedring av de ni temaene, men likevel god og riktig retning. Frihet til å tilpasse arbeidet har økt mest (+26), men opplevelsen av påvirkning på beslutninger henger fortsatt etter.

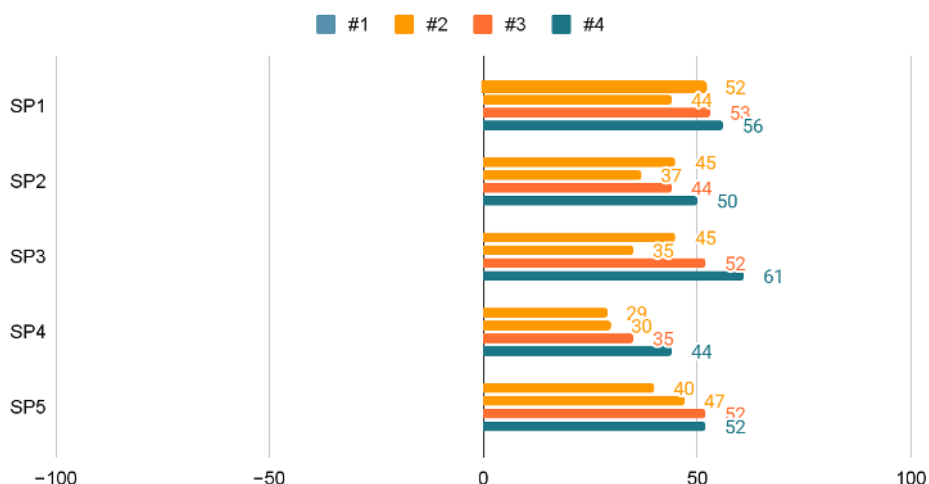
Fokusområder

La ansatte få delta som observatører i ledermøte på rullering og få lov til å bidra.

Gi tilbakemelding på alle innkomne idéer innen én uke – også de som ikke velges.

	#1	#2	#3	#4
	52	44	53	56
	45	37	44	50
	45	35	52	61
Mitt team oppmuntrer til proaktivitet og initiativ.	29	30	35	44
Jeg opplever at jeg har en reell påvirkning på teamets suksess.	40	47	52	52

Innflytelse



Oppsummert:

Observasjoner og anbefalinger

Observasjoner

Siden måling #2 har alle ni temaene løftet seg betydelig. Kommunikasjon viser størst sprang (snitt 27 → 58) med kraftig vekst i aktiv lytting og balanse i diskusjoner . Struktur og tydelighet har nær doblet scoren (29,4 → 53,2) takket være klare mål og tydeligere roller , mens Nysgjerrighet og idéstøtte er tredoblet (17,2 → 43,6) etter faste ide-verksteder og rask oppfølging av forslag . Psykologisk trygghet har passert 50-streken (32 → 54) med bedre konflikthåndtering og økt risikovilje . Læringsbetingelser, Motivasjon og Pålitelighet beveger seg stødig oppover, mens Innflytelse har økt mest beskjedent (+8,6) og trenger fortsatt oppmerksomhet, spesielt på reell deltakelse i beslutninger . Samlet peker tallene på at ledernes «walk-the-floor», tydelige feedback-rutiner og Deliberate Practice-fokus har begynt å sette varige spor.

Det er ikke langt opp til grønn farge på skalaen nå, og hvis dere i ledelsen klarer å gjøre en ekstra innsats i kulturarbeidet og fortsette den gode jobben dere allerede har gjort, så er det sannsynlig at dette vil skje.

Prosentvis forbedring fra måling #2 til måling #4 (NPS skala med i utregningen)

Læringsbetingelser (+9,9 %)

- Tilgang til læringsressurser + 5,0 %
- Oppmuntring til kontinuerlig læring + 9,5 %
- Rom for feil + 6,0 %
- Konstruktiv tilbakemelding + 14,5 %
- Karrieremuligheter + 14,5 %

Motivasjon (+8,5 %)

- Arbeidet viktig/verdsatt + 7,0 %
- Motivert for egenutvikling + 2,0 %
- Bidrag anerkjent + 8,5 %
- Inspirert av felles visjon + 15,0 %
- Insentiver til prestasjon + 10,0 %

Psykologisk trygghet (+11,0 %)

- Dele meninger uten frykt + 9,0 %
- Ta risiko/feil = læring + 8,5 %
- Uttrykke uenighet + 12,0 %
- Være seg selv + 10,5 %
- Konflikthåndtering + 17,5 %

Kommunikasjon (+15,5 %)

- Åpen & effektiv dialog + 9,5 %
- Aktiv lytting + 19,0 %
- Meninger fritt frem + 20,5 %
- Balanserte diskusjoner + 11,0 %
- Åpenhet & kreativitet oppmuntres + 17,5 %

Nysgjerrighet & idéstøtte (+13,2 %)

- Fremmer kreativitet + 13,0 %
- Ideer tas seriøst + 16,0 %
- Tid/rom til ideer + 17,0 %
- Innovasjon belønnes + 11,5 %
- Trygg til å stille spørsmål + 8,5 %

Pålitelighet (+9,2 %)

- Fullfører oppgaver + 10,5 %
- Stol på kolleger + 8,5 %
- Leverer under press + 5,0 %
- Konsekvente leveranser + 9,0 %
- Klare forventninger + 13,0 %

Struktur & tydelighet (+11,9 %)

- Klare mål + 16,5 %
- Tydelig ansvar + 9,0 %
- Forstår bidrag + 6,0 %
- Effektive prosedyrer + 21,0 %
- Definerte roller + 7,0 %

Mening (+7,0 %)

- Arbeidet meningsfylt + 6,0 %
- Stolthet + 2,0 %
- Personlig tilfredshet + 3,5 %
- Innsats gjør forskjell + 3,5 %
- Klar visjon inspirerer + 20,0 %

Innflytelse (+4,3 %)

- Mulighet til å påvirke + 6,0 %
- Ideer tas på alvor + 6,5 %
- Frihet til å tilpasse arbeid + 13,0 %
- Teamet oppmuntrer proaktivitet + 7,0 %
- Reell påvirkning på suksess + 2,5 %

GRIP-modellen:

Vi jobber etter en modell og et rammeverk som vi kaller G.R.I.P.-modellen indikerer at vi sammen skal gripe muligheten til læring og endring utenfor komfortsonen.

Grunnlag: Analyser og etabler et solid fundament av forståelse for organisasjonens kultur og de ansattes erfaringer.

Refleksjon: Samle alle for teoretisk undervisning og reflekter over den kunnskapen som er nødvendig for effektiv ledelse og teamarbeid.

Implementering: Sett klare mål og utarbeide materiell og metoder for coaching og ferdighetstrening.

Posisjonering: Øv og finpuss ferdigheter til de er innarbeidet som nye **vaner** for å **posisjonere ny atferd**.