

# Organisationsanalys – ett retoriskt perspektiv

## Consensus Utbildning AB

## Innehållsförteckning

1. Inledning	3
1.1. Problemformulering	3
1.2. Syfte	3
1.3. Metod	3
1.4. Käll- och metodkritisk diskussion	3
2. Nuläge	3
2.1. Utbildningsfakta	5
2.1.1. Teknisk konsult	5
2.1.2. Praktisk projektledning	6
3. SWOT-analys	6
3.1. Styrkor	6
3.2. Svagheter	7
3.3. möjligheter	8
3.4. Hot	9
4. Önskat nyläge	9
5. Avslutande diskussion	10
6. Käll- och litteraturförteckning	11
6.1. Otryckta källor	11
6.2. Tryckta källor	11
6.3. Elektroniska källor	11

## 1. Inledning

I detta PM har jag valt att göra en organisationsanalys på företaget Consensus Utbildning AB. Consensus Utbildning AB startades 2002 av fyra män i Örebro. Drivkraften var utveckling av människor och företag och det gjorde att de, förutom dagar, även satsade kvällar, helger och nätter på företaget. (Goldkuhl, Martin) Consensus har gått med vinst från första dagen och lön kunde de ta ut redan första månaden. (Sunneståhl, Jan) Den första augusti har sju år gått sedan starten och företaget går stadigt uppåt. De senaste två åren har Consensus gått från fem till 17 anställda, öppnat kontor i Västerås och startat dotterbolaget Consensus Consulting. De fortsätter att expandera och är idag ett av de främsta utbildningsföretagen i Örebro med bland annat Volvo, Johnson pump och Atlas Copco som främsta kunder. (Goldkuhl, Martin)

### 1.1. Problemformulering

Hur ser Consensus som företag ut, hur kan man gå tillväga för att minska de svagheter företaget har och hur skulle ett önskat nyläge se ut?

### 1.2. Syfte

Syftet med denna undersökning är att få en större inblick i hur ett utbildningsföretag kan se ut och fungera och samtidigt få en större förståelse för att alla organisationer har brister och kan förbättras.

### 1.3. Metod

Under en vecka har jag varit på Consensus Utbildning AB för att undersöka hur företaget ser ut och fungerar. Under fyra av fem dagar följde jag en tolv veckor lång utbildning i Teknisk konsult för arbetslösa tekniker och under en av de fem dagarna följde jag en fyra dagar lång utbildning i Praktisk projektledning. Under veckan har jag haft kontinuerlig kontakt med anställda samt genomfört intervjuer med VD Magnus Löwdahl och delägare Martin Goldkuhl. Informationen jag fått har jag även hämtat från hemsidan [www.consensus.nu](http://www.consensus.nu), från broschyrer och årsredovisning från företaget, samt genom observation under den fem dagar långa verksamhetsförlagda utbildningen.

### 1.4. Käll- och metodkritisk diskussion

När man gör en undersökning som denna finns det risk för felkällor. Intervjuer och information från hemsida och broschyrer är förmodligen ofta inte helt opartiska. Delägare och VD vill förmodligen visa en bra bild av företaget och broschyrer och hemsida är skriven som reklam. Därför finns risken att saker och ting har blivit idealiserade för att ge en så bra bild av företaget som möjligt. I mina observationer finns risken att mina känslor och värderingar kommer med i min bedömning.

## 2. Nuläge

Consensus Utbildning AB startades av fyra män år 2002 i en lokal på 40 m<sup>2</sup> på Eurostop i Örebro. De samlade ihop till ett aktiekapital på 100 000, registrerade företaget och satte sedan igång. Målgruppen var företag och därför visste de att det var ett aktiebolag som skulle startas, då det är vad de flesta företag kräver av utbildningsföretag. Vad de skulle arbeta med var att erbjuda utbildningar i främst ledarskap och teknik till företag. De fick sitt namn känt och lyckades även få kunder genom att ringa runt till företag och visa vad de erbjöd.

Företagen fick ett löfte om att utbildningarna skulle få dem att spara pengar och med det löftet var det många som var villiga att ge Consensus en chans. Jan Sunneståhl utbildade och till det som han inte behärskade hyrde de in konsulter.

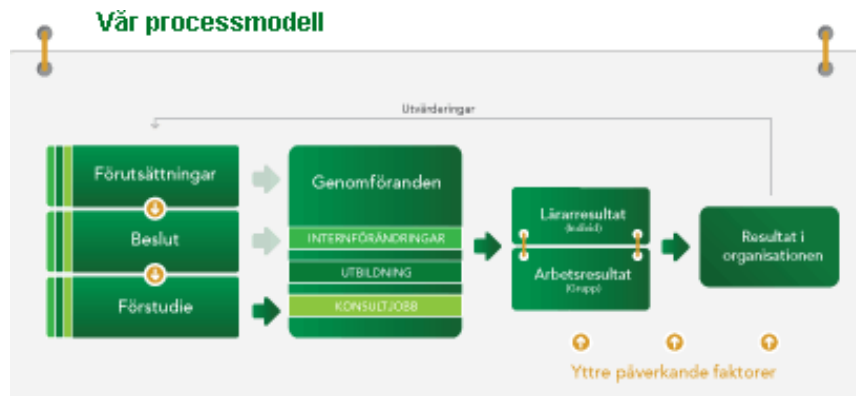
Företaget gick med vinst från första dagen och det gjorde även att de kunde ta ut lön första månaden. Ofta har delägarna varit tvungna att arbeta 70-80 timmar, men på grund av den starka tro de har på Consensus så säger Martin att det absolut varit värt det. Martin Goldkuhl anser att om man arbetar mot ett mål går det bra att arbeta mycket. Idag är det lugnare för alla. I slutet av 2004 blev det tufft för företaget och det gjorde att de köpte ut en av delägarna, Nimer Björnberg. Under 2005 flyttade de till sitt nuvarande läge på Aspholmsvägen 9 i Örebro.

Våren 2007 startades dotterföretaget Consensus Consulting och i augusti anställdes en extern VD vid namn Magnus Löwdahl. Alla tre delägare kände att det var bäst så för att de skulle få så mycket tid som möjligt till att göra det de själva är bra på. (Goldkuhl, Martin) De tre delägarna på företaget är Martin Goldkuhl och Peter Åberg som arbetar som projektledare, samt Jan Sunneståhl som är både projektledare och konsultansvarig. ([www.consensus.nu](http://www.consensus.nu)) Under våren 2008 bestämde sig Consensus för att öppna en utbildningslokal i Västerås där de har många av sina kunder. Samtidigt gick de från sex till 17 anställda. (Löwdahl, Magnus) År 2008 hade Consensus sammanlagt en omsättning på cirka 15 miljoner kronor. (Öppna kurser)

Consensus affärsidé är: *"Consensus erbjuder kunskap till företag och organisationer, där det kunnande som vi lär ut alltid ska kunna omsättas i konkret affärsnytta i kundens verksamhet. Ofta kan våra kunder också dra stor fördel av synergierna mellan våra tre affärsområden Consulting, Utbildning och Human Relations."* ([www.consensus.nu](http://www.consensus.nu))

Consensus har tre affärsområden. I affärsområdet Consulting vill de tillgodose företags behov med hjälp av kvalificerade konsulter. Konsulternas kompetens ska motsvara uppdragets sort, något som de säkerställer via affärsområdet Utbildning. Inom Utbildning är deras mål att leverera marknadens bästa utbildningar i Ledarskap, Teknik och Affärsutveckling. Det görs i första hand genom upplevelsebaserad inläring i både öppna och företagsanpassade utbildningar. Detta kompletteras med mentorer och coachingstöd i samband med råd om ett nytt arbetssätt. Human Relations ska erbjuda företag och organisationer inom privat, statlig och kommunal verksamhet kvalificerade tjänster inom Human Resource-området. De är inriktade på resultat med tjänster som rekryteringsstöd och organisationsutveckling. ([www.consensus.nu](http://www.consensus.nu))

Martin Goldkuhl tror att en av de stora anledningarna till Consensus stora framgång är deras processmodell. Först och främst undersöker de vad för förutsättningar kunden har, sedan gör de en förstudie där det bland annat undersöks vad för förväntningar själva företaget har och vilka förväntningar personen eller personerna som ska gå utbildningen har. Att de först undersöker vad för förväntningar kunden har gör att man lättare kan anpassa utbildningen till dennes önskemål. De varvar teori med praktik och ger de som går utbildningen möjlighet att testa det de lärt sig under dagen. Detta leder i sin tur till att den som blir utbildad mår bra eftersom hon eller han lär sig någonting och företaget blir också nöjt eftersom det märker större effektivitet i arbetet. Consensus ser i sin tur till att göra uppföljningar så att kunskapen återställs om den sedan börjar dala. (Goldkuhl, Martin)



En annan fördel säger han är all den kunskap som de fyra männen hade när de startade företaget. De hade alla arbetat många år tidigare och visste därför vad de gav sig in på. Martin tror även att de tre delägarna har vunnit mycket på att vara tillgängliga dygnet runt och att det som drivit dem alla dessa år är att få chansen att utveckla människor, inte att tjäna pengar. (Goldkuhl, Martin)

Consensus har en enkel struktur De har först den strategiska ledningen som består av delägarna och de har alltså den yttersta makten, sedan kommer VD:n och sist den operativa kärnan som består av de anställda. Det är alltså tre nivåer. En typisk enkel struktur består endast av den strategiska ledningen och den operativa kärnan, men här är det tre nivåer på den hierarkiska stegen. Samtidigt ligger VD och delägare många gånger på samma nivå med samma makt eftersom VD:n har fått förtroendet att driva företaget. På så vis blir det bara två nivåer med anställda nedanför det. Den stora fördelen med en enkel struktur är att de som arbetar på företaget är både flexibla och anpassningsbara. En typisk enkel struktur har en ensam ledare i toppen och sedan anställda och det kan vara en nackdel eftersom det bara är en som bestämmer och fördelen de har här är att det sitter fler människor med makt i toppen. Det blir alltid minst tre som tar besluten. (Bolman och Deal, 109-110)

## 2.1. Utbildningsfakta

Consensus Utbildning AB har ett stort utbildningsutbud. De har många olika utbildningar i Ledarskap, Teknik och Affärsutveckling. De har både öppna och företagsanpassade utbildningar. Företagsanpassade utbildningar inom ledarskap är bland annat Presentationsteknik och Projektledning, inom Teknik bland annat LEAN och Mekanik och inom Affärsutveckling bland annat Säljutbildning och Möteseffektivitet. De öppna utbildningarna är bland mycket annat Ledarskapsprogram, Produktionstekniker och Projektkunskap. De har även utbildning i Teknisk konsult för arbetslösa tekniker som finansieras av arbetsförmedlingen. Eftersom jag följt Teknisk konsult under fyra dagar och Praktisk projektledning under en dag kommer jag att ge en extra beskrivning av dessa utbildningar.

### 2.1.1. Teknisk konsult

Målet med utbildningen är att arbetslösa tekniker ska bli gångbara som konsulter inom produktion, konstruktion, logistik och inköp. Utbildningen skall ge deltagaren en helhetsbild av hur en konsult jobbar. Kursdeltagarna ska få bra insikt i konsultrollen, affärsmannaskap, hur man driver projekt och vad LEAN production är. Efter utbildningen ska deltagarna ha

teoretiska som praktiska erfarenheter av arbetet som teknisk konsult och använda kunskaperna på ett effektivt sätt. (Teknisk konsult)

### 2.1.2. Praktisk projektledning

Praktisk projektledning är en kurs som ska ge ökad trygghet i projektledarrollen. Om man ska leda en grupp måste man ta ansvar för mer än sin egen arbetsinsats och man är beroende av vad andra presterar. Lyckade projekt måste befolkas av kompetenta människor med ett gemensamt engagemang för framgång. Samtidigt handlar det om ett arbetssätt med rätt verktyg, ordning och reda och sunt förnuft. Målet är att deltagarna ska kunna planera, genomföra och avsluta ett enkelt projekt som projektledare, samt kunna samarbeta som projektdeltagare i ett större utvecklingsprojekt. (Öppna kurser, Praktisk projektledning)

Teknisk konsult och Praktisk projektledning som utbildningar går inte att jämföra. De har två helt olika angreppssätt. Utbildningen i Praktiskt projektledning känns oerhört konkret och välplanerat. I utbildningen är det först 20-30 minuter föreläsning, sedan någon timme grupparbete och sedan redovisning. Under den dagen jag var med hann de med tre olika moment på detta sätt under en dag. I Teknisk konsult däremot är det väldigt mycket diskussion och sedan mycket eget arbete. Det är ingen större föreläsningsdel, men jag kan tänka mig att teknik handlar mer om praktiskt övningar och det är svårt att föreläsa mycket om det. Därför blir det istället diskussioner och eget arbete. I Teknisk konsult är Jan Sunneståhl på samma nivå som gruppen, vilket gör att det blir lite uppfattning av att det är tekniker som delar erfarenheter. Aldern i gruppen är mellan 25 och 55 och det gör att de kan lära varandra teori och praktik. I Praktisk projektledning ger Johan Hydén ifrån sig ett väldigt starkt ethos. Han är välklädd, kunnig och lätt att lyssna på och det gör att man fortsätter lyssna genom hela föreläsningen. Jag får en uppfattning att under Teknisk konsult som pågår så lång tid finns det tid för mycket diskussion och man låter de som vill prata, vilket leder till att en del blir lite uttråkade. Under Praktiskt projektledning däremot tvingas alla att vara med, vilket gör att ingen blir uttråkade, men människor känner sig utsatta. Jag tror att det är oerhört effektivt eftersom det gör att man känner att man är med i gruppen. Teknisk konsult kan effektiviseras och jag tror att ett striktare schema kan behövas. Diskussion är bra, men den kanske kan kortas ner. Däremot inom Praktisk projektledning anser jag att utbildningen är felfri.

## 3. SWOT-analys

En SWOT-analys är någonting företag ofta gör när de ska följa upp och utvärdera sin egen organisation. (Hagström, Hogedal, Lindahl, Olsen, s 195) Jag har här försökt undersöka Consensus Utbildning AB: s styrkor, svagheter, hot och möjligheter.

### 3.1. Styrkor

En av Consensus stora styrkor är att de inriktar sig på utvecklandet av företag. Då företag alltid kan förbättras är detta någonting som alltid kommer att efterfrågas. Att utbilda personal, att hyra ut konsulter och att även utveckla företag inom Human Relations är förmodligen en affärsidé som kan lyckas hur bra som helst. Organisationsutveckling behövs alltid då utbildning är färskvara. En annan styrka de har är att de verkar ha oerhört kunnig personal. De tre delägarna hade mycket erfarenhet när företaget startades och det är förmodligen en av anledningarna till att det har gått och går så bra som det har gjort. De verkar ha sett till att anställa bara den kunnigaste personalen och noga valt ut de cirka 30 underkonsulter de arbetar

med. Att de fått bra och kunnig personal har nog mycket även det att göra med all den tidigare arbetslivserfarenhet de alla har, eftersom erfarenhet ofta leder till större människokänedom. Min uppfattning är att de tre delägarna tillsammans med VD:n kompletterar varandra. Jan Sunneståhl är något äldre än de två andra delägarna och jag tror att han har mycket att erbjuda på grund av sin långa erfarenhet som utbildare. Samtidigt kan jag tänka mig att nytänkande kommer i flera olika former från Peter Åberg och Martin Goldkuhl. Det är förmodligen även bra att VD Magnus Löwdahl kommer utifrån då han kommer med helt annan bakgrund och på så vis kommer han in med nya infallsvinklar. Är man delägare finns risken att man blir lite "hemmablind" och genom att ha en extern VD försvinner den risken.

Deras arbetssätt kanske är en av deras stora styrkor. Först och främst deras processmodell och sedan att de under en vanlig utbildningsdag först har en kort föreläsning, sedan ett längre grupparbete och sist en kortare redovisning. När man först får reda på hur saker och ting bör gå till i teorin är det viktigt att man får testa detta. På så sätt tror jag att de som går utbildningen lär sig mycket. Att delägarna ser till att vara tillgängliga dygnet runt tror jag gör att de ger ett engagerat intryck. Man vill alltid ha att göra med människor som är engagerade. Kanske syns det även att de jobbar för de tycker att det är roligt och för att de brinner för att utveckla människor, inte för att tjäna pengar, även fast pengarna ofta kommer på köpet.

Det känns som att Consensus delägare är väl medvetna om det strukturella perspektivets grundantaganden, gällande bland annat att organisationer finns för att nå mål och att det krävs en tydlig specialisering. (Bolman och Deal, s 75) De verkar förstå vikten av struktur, samtidigt som de inte vill ha en för tät struktur då de inte tror att det skulle fungera i ett utbildningsföretag där människor måste arbeta självständigt. Att de har insett vilken typ av struktur som bör användas tror jag är en oerhörd styrka för dem.

Eftersom vi precis tittat på strukturella perspektivet kan vi även se på Human Resource perspektivet. HR-perspektivet sätter förhållandet mellan människor och organisationer i fokus. Perspektivets grundantaganden är att organisationer finns till för att uppfylla människors behov och människor och organisationer behöver varandra. Människan i organisationen står här alltså i fokus. (Bolman och Deal, 151-152) Denna del verkar Consensus ta till sig väl. Min uppfattning är att de, trots att kunden är i fokus, försöker se till sina anställdas behov. Efter fem dagars observation får jag uppfattningen att anställda emellan verkar ha en relation som gör att de kan prata med varandra. De sätter den anställda i fokus och försöker få denne att förstå att hon eller han är en del av företaget.

### 3.2. Svagheter

Consensus är ett företag i blomstring. När ett företag är i blomstring faller allt på plats. Organisationen fungerar, det är hög produktion och verksamheten blomstrar helt enkelt. Det syns en stor kraft en företaget och en stor arbetslust. Risken här finns att man till slut blir nöjd och på så vis brukar företaget minska sin vinst. (Hagström, Hogedal, Lindahl, Olsen, s 12) Trots lågkonjunktur går det stadigt uppåt. Ett företag i blomstring är svårt att hitta svagheter hos, i alla fall efter fem dagars observationer. Under mina dagar på Consensus var mitt fokus att se på kommunikationen. Jag har fått uppfattningen att Consensus har bra kommunikation anställda emellan, men samtidigt saknas det schemalagda möten. Även fast det kan vara svårt att ha möten då de flesta inte befinner sig i lokalen i Örebro på dagarna, så tror jag att det kan vara bra att schemalägga möten, första måndagen varje månad, eller liknande. Detta för att få dela med sig lite om vad man gjort under månaden, hur det har gått, vad som gått bra, vad som gått dåligt och liknande. Om man får lite tid att berätta hur ens arbete går tror jag att man

kan känna att det man sysslar med får en lite större mening. Då kan man få lite feedback, lite positiv kritik och även lite tips hur saker och ting skulle kunna gå bättre. Det kan självklart vara så att alla anställda inte kan närvara varje gång, men då får man helt enkelt acceptera det och resten, som inte har någonting speciellt inbokat, får ta sig till Örebro för att vara med på utvärderingsmötet. Jag tror även att det kan vara bra att ha ett möte någon gång per månad med var och en av de anställda. Human Resource-perspektivet som nämndes tidigare handlar mycket om att integrera alla och att skapa delaktighet och en teamkänsla. (Bolman och Deal, s 501) Human Resouce-perspektivet behövs i en organisation för att få en bra stämning. Denna delaktighetskänsla tror jag lättare kan fås om man får en större inblick i de andras arbeten.

För att kunna säkerställa att utbildande personal har hög kompetens tror jag även att det vore bra att låta dem gå en kort utbildning i ledarskap, presentationsteknik, retorik eller liknande.

Inom organisationskultur finns det någonting man kallar det symboliska perspektivet. Det handlar om hur människor skapar sig en förståelse av den röriga och svårtolkade värld som de lever sina liv i. Mening, övertygelse och tro är centralt inom det symboliska perspektivet. De fokuserar på vad saker och ting betyder och vad för mening saker och ting får för olika människor. Perspektivet menar att kultur är det som håller samman en organisation och som samlar människor kring gemensamma värderingar och övertygelser. De menar att det är viktigt med samma värderingar och att man känner att man hör ihop. Därför är det till exempel väldigt viktigt att man gör saker och ting tillsammans. (Bolman och Deal, 294,296,327) Det är viktigt att man får använda sig av sin kreativitet och att saker och ting inte alltid är fullaste allvar. Genom att fly från verkligheten ibland, genom till exempel en fest eller liknande, kan man hämta ny energi och jobba mycket mer effektivt. Personalfester och liknande är någonting som Consensus sällan har. Genom att till exempel gå en utbildning tillsammans, genom att göra någonting på arbetstid eller ha en personalfest någon gång ibland tror jag att personalen på Consensus kan få lite extra energi och på så sätt bli ännu mer effektiva.

### 3.3. Möjligheter

Trots att hoten finns där, är möjligheterna för Consensus oändliga. Så länge företag består av människor, kan alla företag förbättras, då ingen människa är perfekt. Så länge företag kan förbättras finns det en marknad för Consensus. Utbildning är färskvara och det gör även det möjligheterna för Consensus stora. Lyckas de få stora företag att använda sig av deras utbildning och även göra dem nöjda, då kommer detta företag använda sig av Consensus igen, eftersom utbildningens inverkan på personalen så småningom kommer att minska. Marknaden för utbildning av företag ökar ständigt då fler och fler inser hur mycket man kan vinna på att utbilda sin personal. Att Consensus förutom området Utbildning även har de två områdena Consulting och Human Relations gör förhoppningsvis att företag kommer att vilja använda sig av Consensus när de inser vad de kan tjäna på att använda sig av alla tre områdena. Det blir betydligt lättare än att använda sig av tre olika företag för dessa tre områden. Det gäller bara att de lyckas förmedla detta på ett sätt som får företag att förstå att de förutom Utbildning kan ha användning av Human Relations och Consulting. Consensus skulle mycket väl kunna utöka sitt utbildningsutbud genom att till exempel ha utbildningar i retorik, såsom argumentation, förhandling och liknande. Kanske kan de även ha utbildningar i personlighetskänedom såsom MBTI (Myers Briggs Type Indicator).

### 3.4. Hot

Ett av de största hoten för Consensus i dagens läge är lågkonjunkturen. Företagen varslar på grund av stora förluster och många lägger förmodligen då inte särskilt mycket pengar på utbildning och kompetensutveckling. Om efterfrågan av Consensus utbildningar minskar, minskar även företagets vinst och det kan i sin tur leda till att även Consensus tvingas säga upp personal. Det innebär också att större utbildningsföretag kan konkurrera ut dem. Eftersom Consensus som företag är ganska litet har de inte de ekonomiska resurserna att satsa speciellt mycket på olika former av reklam och då försvinner kunskapen om företaget. Jag får uppfattningen att Consensus idag är ganska väletablerat och den risken är nog ganska liten, men det finns fortfarande.

## 4. Önskvärt nyläge

Jag skulle vilja se Consensus i en fortsatt utveckling. Jag skulle inom en femårsperiod vilja se dem utöka sitt utbildningsutbud och ge utbildningar i Retorik och även i Personlighetskännedom. Jag tror att ökad självkännedom leder till ökad självkänsla och självförtroende och det leder i sin tur till mer effektivitet på arbetet bland annat eftersom det får människor att i större grad våga säga vad de tycker. Jag tror att alla människor skulle behöva läsa lite retorik då det är alltför många som inte vågar säga vad de själva tycker och tänker. Döden, cancer och att tala ligger i topp bland svenskarnas största rädslor. (Falkman, Johan) Det visar ganska väl hur viktigt retorik och konsten att tala är och jag tror att företag är i extremt stort behov av denna kunskap.

Utbildningar i Retorik och Personlighetskännedom är för mig viktigt för att ta utbildningen ett steg längre och få en förståelse för att många problem i företag grundar sig i att individerna känner osäkerhet inför att kommunicera med chefer och arbetskamrater. Jag vill alltså se mer utbildningar i kommunikation och personlighet, men samtidigt vill jag se kommunikation anställda emellan i högre grad då behovet av detta kommer bli större varenda gång Consensus anställer en ny. Jag vill alltså se Consensus Utbildning AB i fortsatt utveckling. Jag skulle även vilja se en större synergi av de tre områdena Utbildning, Consulting och Human Relations. Eftersom de två områdena Consulting och Human Relations är relativt nya är det inte så många företag som ännu inte insett fördelen med att använda sig av dessa tre områden. Jag vill att Consensus ska bli ett företag som kan erbjuda företag alla de utbildningar som de behöver. Samtidigt är det inte bra om detta händer i allt för snabb takt, då det kan göra att man förlorar kontroll över situationen, men i en takt som både delägare och VD kan hantera.

Jag skulle vilja se Consensus personal hitta på någonting tillsammans någon gång ibland. Detta för att komma ifrån den strikta arbetsrutinen och att komma bort från den jobbmässiga kontakt anställda har med varandra.

Från nuläge till nyläge kan Consensus komma genom att ta kontakt med konsulter som håller utbildningar i till exempel retorik. Sedan får de se om retorikkonsulterna motsvarar deras förväntningar. Kommunikation anställda emellan går att få genom schemalagt månadsmöte och det tror jag kan hjälpa till att hålla kvar energin. Om företaget skulle vara villigt att satsa på ett nytt utbildningsområde tror jag att det skulle kunna gå relativt lätt att hitta någon som utbildar och även hitta företag som är intresserade av att låta sina anställda gå utbildningen. Jag tycker även att VD eller delägare skulle kunna planera in någon aktivitet någon gång ibland för att komma närmare varandra. Kanske någon samarbetsövning eller liknande så de kan komma närmre varandra, men samtidigt lära sig något. Även fast bowling en

onsdagseftermiddag kan låta som någonting för små barn, tror jag att det kan få människor att koppla av lite och känna mer trygghet på arbetet.

Eftersom Consensus Utbildning AB går så pass bra är det svårt att till en början med hitta svagheter och sedan hitta lösningar på svagheter som knappt finns. Därför blir expansion det självklara nyläget. Samtidigt som expansion, kan förhoppningsvis lite olika former av reklam leda till ökad efterfrågan av de utbildningar som finns och även större efterfrågan av konsulter och hjälp inom Human Relations.

## 5. Avslutande diskussion

Consensus är ett företag i blomstring. Det har höga ambitioner och en målmedvetenhet som kan ta det hur långt som helst. Efter att ha varit på Consensus några dagar blev jag mer och mer fascinerad över hur ett företag, efter sju år i branschen, från dag ett har lyckats gå stadigt uppåt. Jag har för varje dag som gått blivit mer och mer nyfiken över vad som är hemligheten bakom deras framgång. Efter att ha funderat över det lite mer har jag insett att hemligheten, om vi nu kan kalla det så, är ett stort engagemang, en hög målmedvetenhet och en tro på att allt går om man vill. Sen är det ju faktiskt så, att trots att Consensus som företag går oerhört bra, så vore det lite blåögd att påstå att det är ett företag utan fel och brister. Oavsett hur bra ett företag är, finns det alltid möjlighet till förbättring. Sen är det väl så också att under min fem dagar långa observation blir jag lite partisk. Jag blev insläppt med öppna armar till ett företag som det går väldigt bra för. När jag märker hur väl jag blir bemött och hur bra bemötande kursdeltagarna får då blir jag positivt inställd. Jag har försökt gå in i företaget med en kritisk inställning, men det är svårt att sitta på ett företag och försöka hitta fel. Det är möjligt att felet ligger hos mig på det sätt att jag inte varit tillräckligt kritisk, men fem dagar är en kort tid för att se de brister som ligger under ytan.

Vi har det här med kommunikation som jag tog upp tidigare. Visst kan man gå och tro att alla i ett företag är öppna mot alla och säger till så fort någonting är fel, men det tror jag få personer gör. Tror man detta uppstår alltså ett problem. Jag tror inte att en vardaglig kommunikation fungerar på en arbetsplats med idag 17 anställda. Den typen av kommunikation kan förmodligen fungera ett tag, men inte på sikt. Detta eftersom människor som har makt över oss, har vi nog ofta någon slags respekt eller kanske även rädsla för att vi inte riktigt vågar säga vad vi tycker. Ingen vill säga till någon, och speciellt inte någon som är chef över oss eller rentav delägare, att någonting inte fungerar. Försöker man ha en schemalagd dialog, blir nog detta lättare, eftersom man får in vanan att tala med varandra. Jag tror att där de flesta företag brister är just i kommunikationen. Vissa vågar inte säga någonting alls och vissa säger för mycket. När man har fått en välfungerande kommunikation delägare, chefer och anställda emellan, då tror jag att man har tagit sig igenom det värsta.

Det har varit oerhört intressant att observera Consensus under dessa fem dagar, men tiden är alldeles för kort för att kunna få en riktig bild. Mina insikter blev större och större för varje dag, och min helhetsbild av företaget hade förmodligen fördubblats eller kanske ännu mer om jag hade varit på företaget ytterligare en vecka.

I slutändan, hur mycket jag än granskar detta företag, kommer nog resultaten ändå bli att Consensus Utbildning AB är, trots att det finns små saker som skulle kunna göras bättre, ett företag i blomstring med alla de rätta förutsättningarna att gå långt om främst delägare och VD fortsätter att kämpa och tro på att de kan gå hur långt som helst.

## 6. Käll- och litteraturförteckning

### 6.1. Otryckta källor

Consensus Utbildning AB, Öppna kurser, broschyr, 2009

Consensus Utbildning AB, Teknisk konsult, broschyr, 2009

Goldkuhl, Martin, delägare, Consensus Utbildning AB Aspholmsvägen 9, Örebro, 22 april, 2009

Löwdahl, Magnus, VD, Consensus Utbildning AB, Aspholmsvägen 9, Örebro, 21 april, 2009

Sunneståhl, Jan, delägare, Consensus Utbildning AB, Aspholmsvägen 9, Örebro, 21 april, 2009

### 6.2. Tryckta källor

Bolman, Lee G, Deal Terrence E, Nya perspektiv på organisation och ledarskap, studentlitteratur, tredje upplagan, 2003

Falkman, Johan, Svenska barn måste också lära sig att tala, DN, söndag 26 april, 2009

Hagström, A, Hogedal L, Lindahl K, Olsen, P, Rörelser i rörelse, SISU idrottsböcker, 2008

### 6.3. Elektroniska källor

Consensus Utbildning AB, [www.consensus.nu](http://www.consensus.nu), 25 april, 2009