

3 verktyg att använda i gruppen tillsammans med tipshäftet för att möta och hantera förändring



Dessa verktyg är framtagna för att användas tillsammans med häftet "Tipsbok för att möta och hantera förändring". De är utformade för att fungera i en serie, där du börjar med övning 1 och därefter försätter med de andra två. Det går även bra att genomföra någon av övningarna utan koppling till de andra.

En av nycklarna för att möjliggöra förändringar är just öppenheten att diskutera hur vi reagerar i förändringssituationer och hur det gemensamma arbetet kan utvecklas. Vår förhoppning är att tipshäftet tillsammans med dessa tre övningar underlättar detta arbete hos er.

Thomas Nyberg

Redaktionsansvarig,

Insightlab AB

08-587 624 00

1. Startmöte med diskussionsfrågor för gruppen kring förändringar

Upplägg och mål med övningen

I de flesta verksamheter idag pågår löpande förändringar och utvecklingsarbete. Inte sällan sker många förändringar parallellt. Några av utmaningarna för chefer och medarbetare, förutom att hantera sina egna reaktioner och eventuell osäkerhet om den egna rollen, är att hantera förändringar parallellt med att ordinarie uppgifter ska skötas och att vi ofta befinner oss i olika faser i förändringscykeln. Några kan befinna sig i fasen av ifrågasättande medan andra har börjat se möjligheter. Målet med denna övning är att skapa en ökad förståelse för dessa utmaningar.

Gör så här:

Samla arbetsgruppen och informera om hur du/organisationen ser på betydelsen av att underlätta för var och en i förändringssituationer. Berätta att en viktig pusselbit i arbetet är att prata om dessa frågor tillsammans. Använd frågorna nedan för att diskutera i gruppen. Låt diskussionen styra vilka eventuella andra frågor du tar upp. Låt gärna medarbetarna själva ta upp egna frågeställningar.

I slutet av mötet är ett utmärkt tillfälle att dela ut tipsboken. Informera då också om att ni kommer att ha ett uppföljningsmöte där ni delar med er av insikter och idéer ni får när ni har läst häftet.

Förslag till diskussionsfrågor

- Vilka förändringar är vi berörda av just nu i verksamheten?
- Har vi samma uppfattning om vilka förändringar som pågår/är aktuella?
- Om det pågår parallella förändringar, hur ser prioritetsordningen ut mellan dem? Har vi samma uppfattning?
- Finns det en medvetenhet om att vi alla går igenom olika faser i en förändringssituation? (från förnekelse, ifrågasättande till förvirring/oklarhet och slutligen en fas där vi börjar se möjligheter?) Ofta ligger ledningen/cheferna steget före. Vilka konsekvenser får det?
- Hur påverkar förändringarna våra möjligheter att sköta ordinarie arbetsuppgifter?
- Vad fungerar bra respektive mindre bra just nu i verksamheten?
- Hur påverkas vi personligen av pågående förändring/förändringar? (exempelvis osäkerhet om egna rollen/ansvarsområden, stressnivåer, nya möjligheter, förändrade kompetenskrav osv)
- Har vi samma bild av förändringens syfte och mål?

2. Uppföljningsmöte: Dela med er av idéer ni fått efter att ha läst häftet

Upplägg och mål med övningen

Dela ut "Tipsbok för att möta och hantera förändring" till var och en av dina medarbetare (om du inte redan har gjort det). Ge åtminstone en veckas tid för att läsa igenom häftet. Be var och en välja ut åtminstone tre insikter/idéer eller tips som de får med sig när de läser häftet. Målet är att få så många som möjligt att läsa häftet och ta med sig konkreta idéer för att underlätta arbetet med pågående förändringar.

Gör så här:

1. Dela ut "Tipsbok för att möta och hantera förändring" till var och en av dina medarbetare. Ge åtminstone en veckas tid för att bläddra i/läsa igenom häftet. Be var och en välja ut åtminstone tre insikter/idéer eller tips som de får med sig när de läser häftet.
2. Samla arbetsgruppen inom någon eller ett par veckor under cirka en till två timmar. Börja med att släppa ordet fritt kring reflektioner och tankar gruppen/medarbetarna har fått efter att ha läst tipshäftet.
3. Be därefter var och en dela med sig av 1-3 idéer och tips som de tar med sig och tänker ta till sig/använda sig av i vardagen.
4. Skriv eventuellt upp de olika tipsen på ett blädderblock och diskutera om det är något ni kan göra gemensamt utifrån förslagen som kommit upp.

3. Workshop: Diskutera åtgärder för att underlätta en pågående förändring

Upplägg och mål med övningen

Syftet med övningen är att samla din grupp för att diskutera en pågående eller planerad förändring. Framför allt syftar övningen till att låta gruppen generera idéer kring möjliga åtgärder och lösningar. Gör det tydligt att alla idéer kanske inte kan genomföras. Det viktiga är att ni startar en diskussion och ökar medvetenheten kring dessa frågor.

1. Mål & vision

- Hur uppfattar vi målet och syftet med en aktuell förändring?
- Vad är tydligt respektive otydligt? Är det motiverande?
- Vad vinner verksamheten på att genomföra den aktuella förändringen? Vad kan vi som individer i förlängningen vinna på förändringen?
- Behöver vi förtydliga motivet? Hur kan det kommuniceras till alla berörda?

2. Handlingsplan

- Har vi en tydlig plan att följa? Vilken vägledning ger den? Är den realistisk? Behöver den justeras, förtydligas eller kommuniceras bättre?
- Har vi tydliga delmål? Följer vi upp dessa? Firar vi små framsteg?

3. Ansvarsfördelning & roller

- Hur ser ansvarsfördelningen ut? Är den tillräckligt tydlig?
- Är det vissa uppgifter/roller som överlappar? Finns det vissa uppgifter som "faller mellan stolarna"?

4. Arbetsbelastning

- Hur ser vår aktuella arbetsbelastning ut?
- Hinner vi med arbetet med förändringen respektive våra ordinarie uppgifter?
- Vad kan vi göra för att skapa/bibehålla en rimlig arbetsbelastning? Finns det något vi tillfälligt eller mer permanent kan välja bort/lägga åt sidan?

5. Information & kommunikation

- Hur fungerar den löpande informationsspridningen? Vilken information saknas? Får vi för mycket information? Har vi en löpande dialog om förändringen? Vilket utrymme finns för idéer och kritik? Ger vi varandra utvecklande feedback?

6. Kompetens & utbildning

- Vilka nya kompetenser kräver den aktuella förändringen av oss? Vad gör vi/kan vi göra för att utveckla dessa?