



Varje dag
lite bättre
-kraften hos
många!

Förändringsledning I

Systematiskt förbättringsarbete

regionkalmar.se | Förändringsledning I

Region Kalmar län

1

Förändringsledning I

- Modulens syfte är att ge deltagarna kunskap och förståelse om vad förändring kan innebära för grupper och individer samt vad som är viktigt att tänka på när man ska medverka i systematiskt förbättringsarbete inom organisationen.
- Målet är att ge deltagarna kunskaper inom området förändring i arbetet med systematiskt förbättringsarbete för att nå ständiga förbättringar som beteende inom verksamheten.

Syfte och mål

regionkalmar.se | Förändringsledning I

Region Kalmar län

2

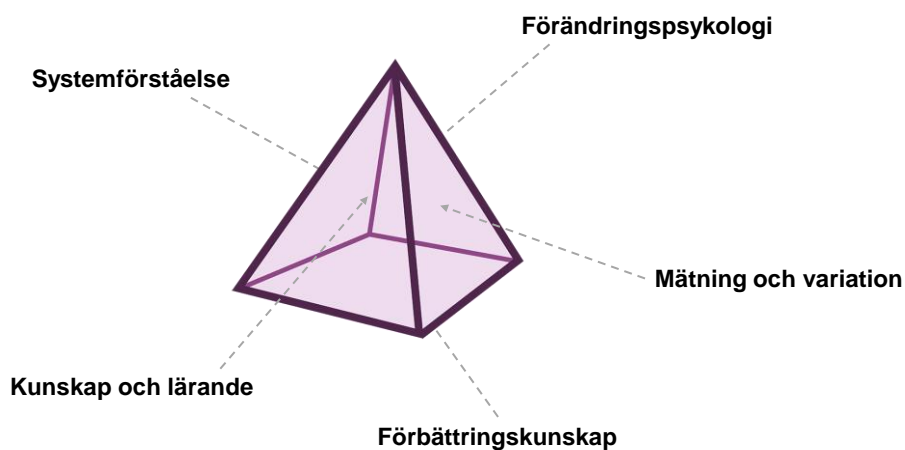
- Grupper utveckling enligt Susan A. Wheelan
- Hur man agerar för att vara en effektivt teammedlem
- Vad händer när människor ställs inför en förändring
- Förändringskurvan och individuell reaktion på förändring

Agenda och innehåll

regionkalmar.se | Förändringsledning I



3



Profound knowledge of Improvement

regionkalmar.se | Förändringsledning I



4

Dagens utbildning:

- Grundläggande förändringsledning

Systematiskt förbättringsarbete – Region Kalmar län

regionkalmar.se | Förändringsledning I

Region Kalmar län

5

Grupputveckling och gruppdynamik

Bilda ett team och starta förbättringsarbete

regionkalmar.se | Förändringsledning I

Region Kalmar län

6

Är det någon **skillnad mellan** en **arbetsgrupp** och ett **team**?



Skillnad mellan grupp och team

regionkalmar.se | Förändringsledning I



7

En arbetsgrupp blir ett team när

- gemensamma mål har etablerats
- man har kommit fram till effektiva metoder att förverkliga målen

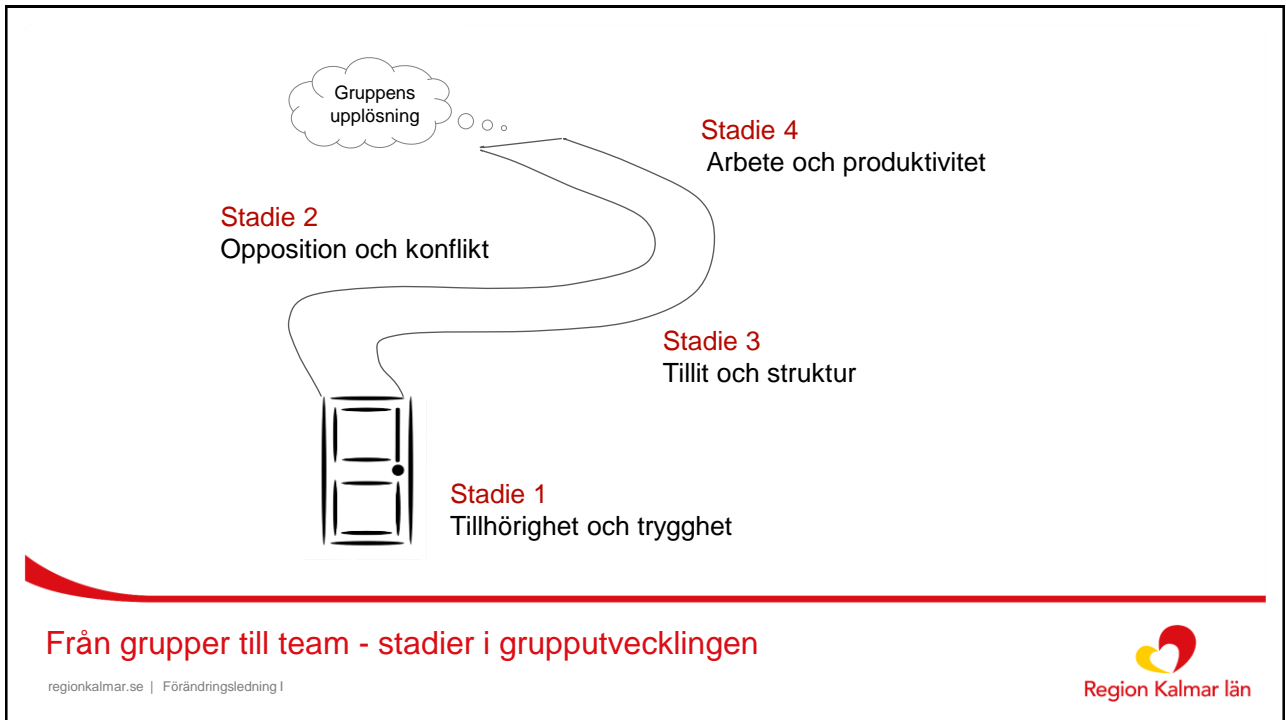


Skillnad mellan grupp och team

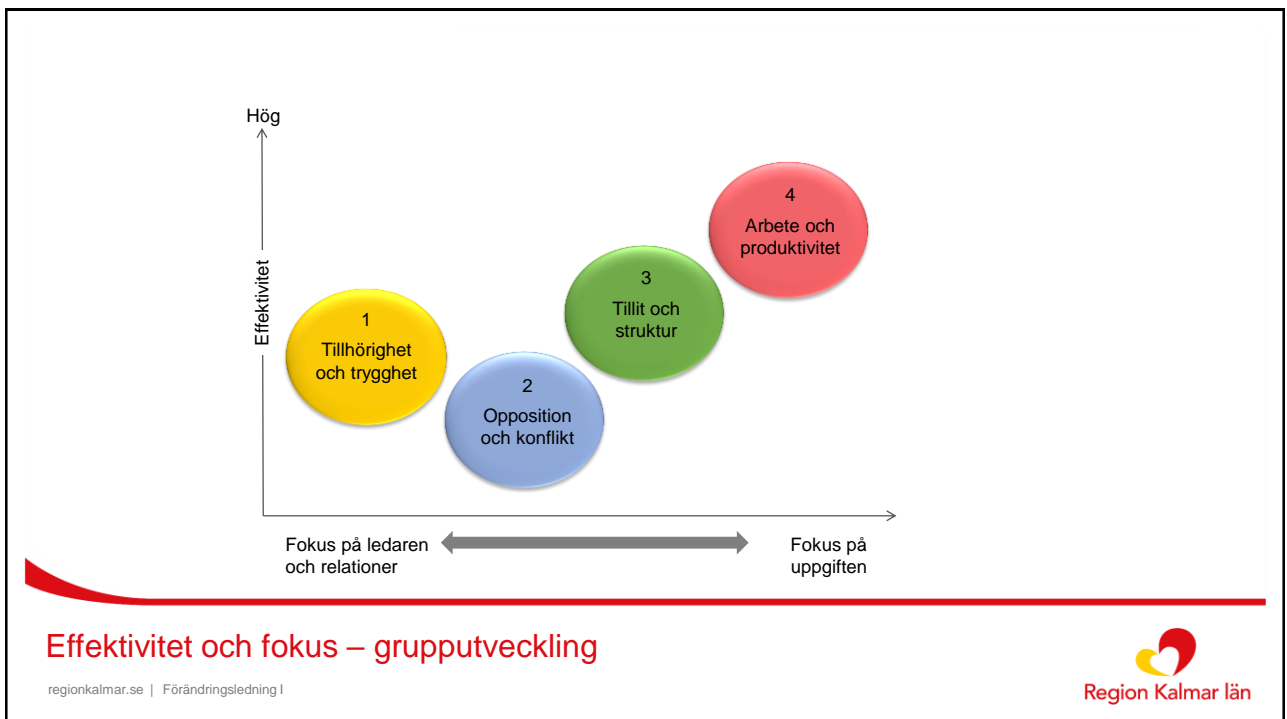
regionkalmar.se | Förändringsledning I



8



9



10

- Medlemmarna är beroende av ledarskap
- Ledaren betraktas som välvillig och kompetent
- Medlemmarna är fokuserade på tillhörighet och acceptans, personlig trygghet
- Kommunikationen präglas av artighet och försiktighet
- Konflikter upplevs som hot mot gruppen
- Mål och roller är oklara



När lammen tystnar...

Stadie 1 – Tillhörighet och trygghet

regionkalmar.se | Förändringsledning I



11

- Ökande trygghet tillåter olikheter
- Medlemmarna utmanar varandra och ledaren
- Subgrupper bildas
- Ifrågasättande av mål och roller
- Öppen konkurrens
- Konflikter uppstår



Giftutsläpp...

Stadie 2 – Opposition och konflikt

regionkalmar.se | Förändringsledning I



12



- Ökad klarhet om mål
- Roller och uppgifter anpassas
- Konsensus uppnås oftare
- Mer flexibel kommunikation
- Olikheter tillåts
- Tilliten ökar som resultat av konfliktlösning
- Ledarens roll blir mindre styrande och mer stödjande
- Subgrupper och konflikter känns mindre hotfulla
- Konflikter fortsätter uppstå, men hanteras effektivare

Ljuset i tunneln...

Stadie 3 – Tillit och struktur

regionkalmar.se | Förändringsledning I



13



- Mål och roller är klara och tydliga
- Roller och uppgifter fördelas efter kompetens
- Öppen kommunikation, alla blir hörda
- Stark sammanhållning
- Delegering/platt ledarskap
- Man använder feedback för ökad effektivitet
- Subgrupper är funktionella och flexibla
- Energi, trivsel, arbetstillfredsställelse

Stolthet över arbetet!

Stadie 4 – Arbete och produktivitet

regionkalmar.se | Förändringsledning I



14

Reflektion

Har du erfarenhet av ett högpresterande team?



Högpresterande team

regionkalmar.se | Förändringsledning I



15

Lägg inte skulden på andra för det som är ett grupproble

Uppmuntra klargörandet av mål, roller och uppgifter

Uppmuntra en öppen kommunikationsstruktur där alla medlemmars inlägg och feedback blir hörda

Se till att det råder sammanhållning och samarbete i gruppen

Verka för en adekvat fördelning mellan arbetsorienterad och stödjande kommunikation

Följ normer som gynnar gruppens effektivitet och produktivitet

Uppmuntra etablerandet av normer som stöder produktivitet, innovation och frihet att uttrycka sig

Verka för en effektiv användning av problemlösande och beslutsfattande procedurer

Vad kan du göra för att bli en effektiv teammedlem

regionkalmar.se | Förändringsledning I

16

1. Lär känna grupputvecklingen och var tålmodig
2. Förvänta dig att saker och ting är oklara när gruppen börjar
3. Förvänta dig konflikter och behandla dem som ett positivt tecken på utveckling
4. Hjälプ gruppen att begränsa konflikterna till att handla om uppgifter, roller och strukturer
5. Kompromissa om det är möjligt och hjälp andra att lösa skiljaktigheter
6. Sitt inte som åskådare utan ta ansvar för vad som pågår även om det inte involverar dig
7. Stöd andra och ledaren
8. Bli inte upprörd när det växer fram subgrupper
9. Uppmuntra din grupp till att regelbundet stämma av hur den fungerar
10. Kom på mötena och gör färdigt dina uppgifter i tid

Att "överleva" grupputveckling

regionkalmar.se | Förändringsledning I



17

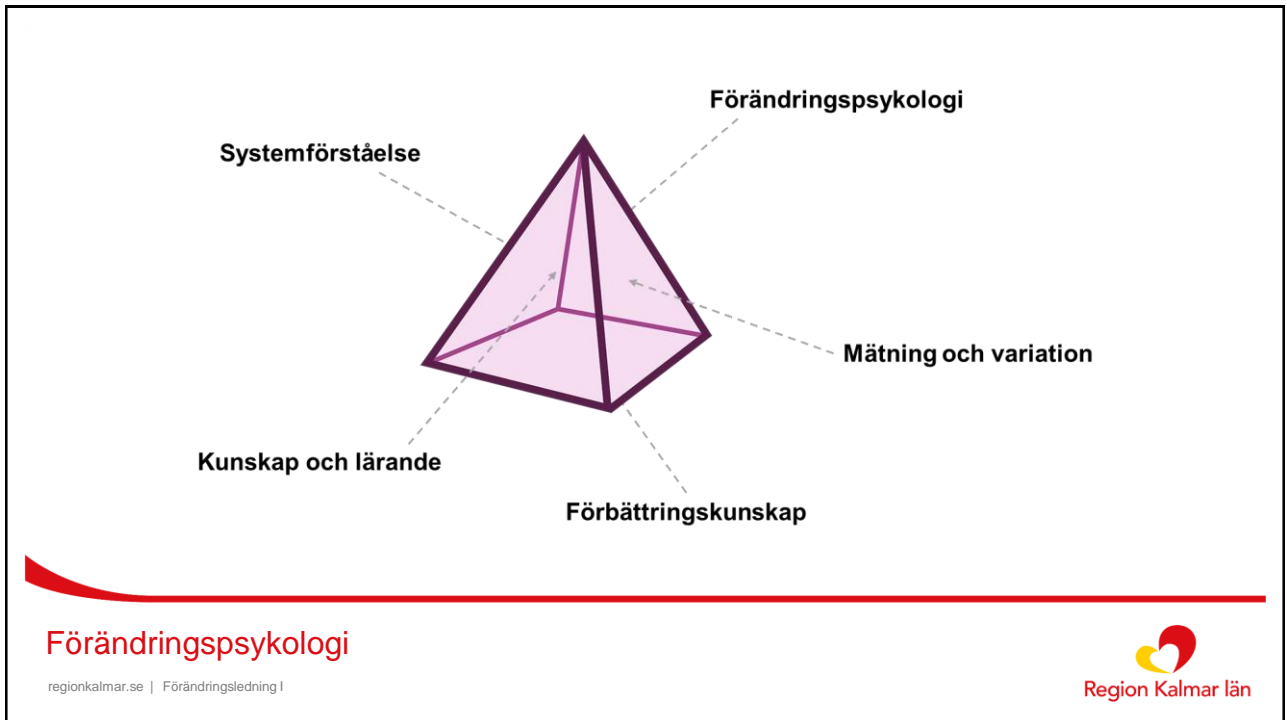
Förändringspsykologi

Bilda ett team och starta förbättringsarbete

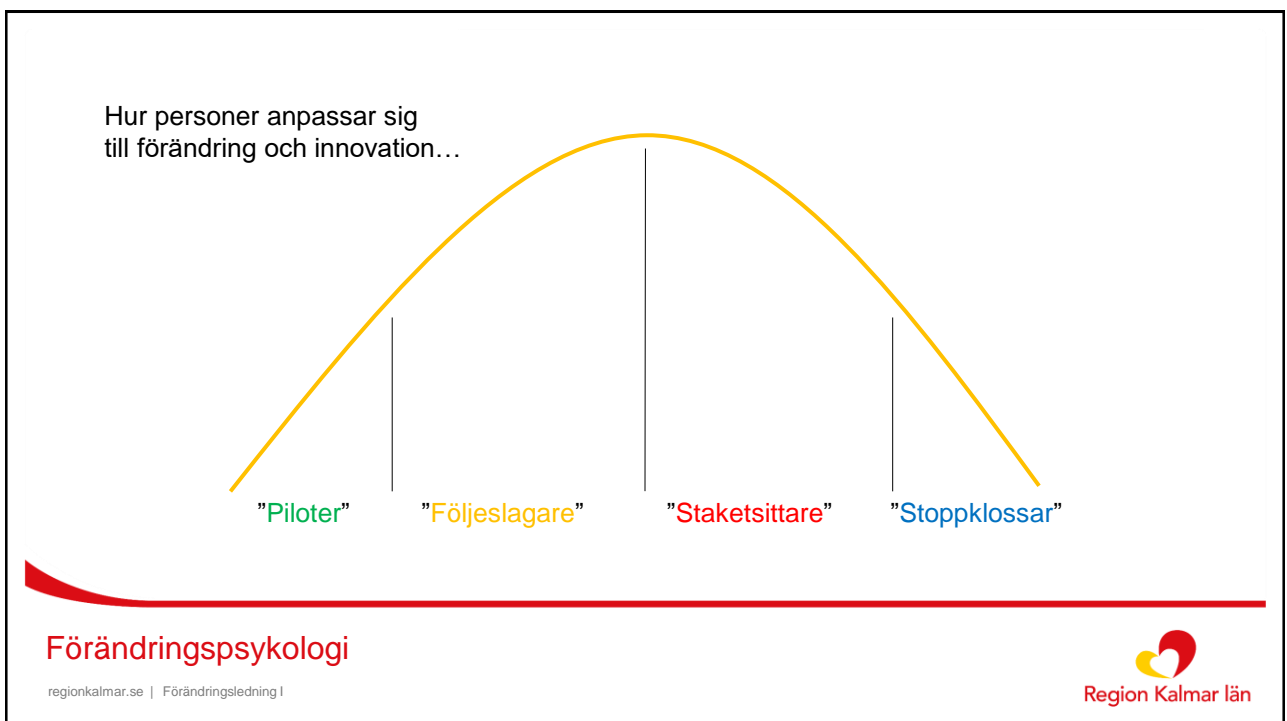
regionkalmar.se | Förändringsledning I



18



19



20

- Hot är den vanligaste känslan vid förändring, trots det brukar generellt sett 10% vara snabba att hoppa på förändringen. De agerar självmant förändringsledare – piloter.
- Efter piloterna kommer följeslagarna.
- Efter följeslagarna kommer en grupp som är lite mer skeptiska till förändringar – staketsittarna.
- Och sist kommer ”stoppklossar” som ofta är öppna motståndare till förändringar.

Förändringspsykologi

regionkalmar.se | Förändringsledning I



21

- Reflektera över era erfarenheter i samband med förändringar och diskutera igenom frågorna nedan.
 - Har ni stött på de olika karaktärerna stoppklossar, staketsittarna, följeslagarna eller piloterna?
 - Vilken grupp bör man fokusera på? Varför?

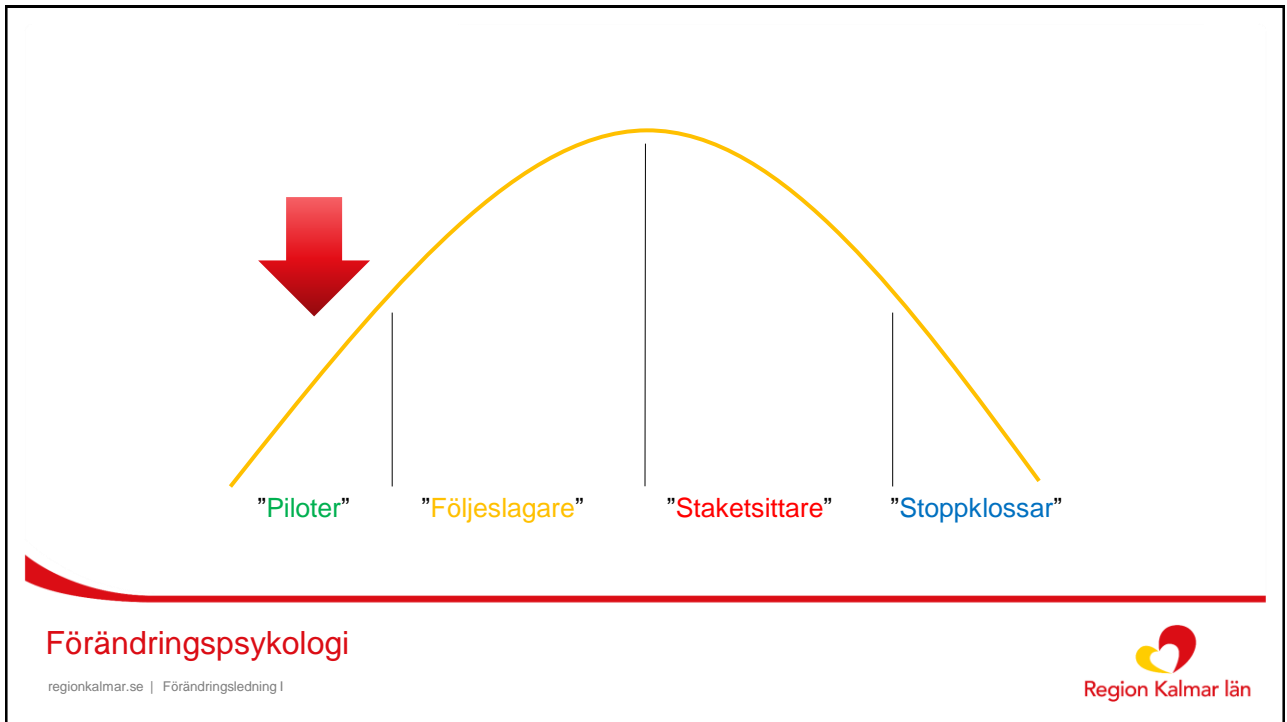


Reflektion

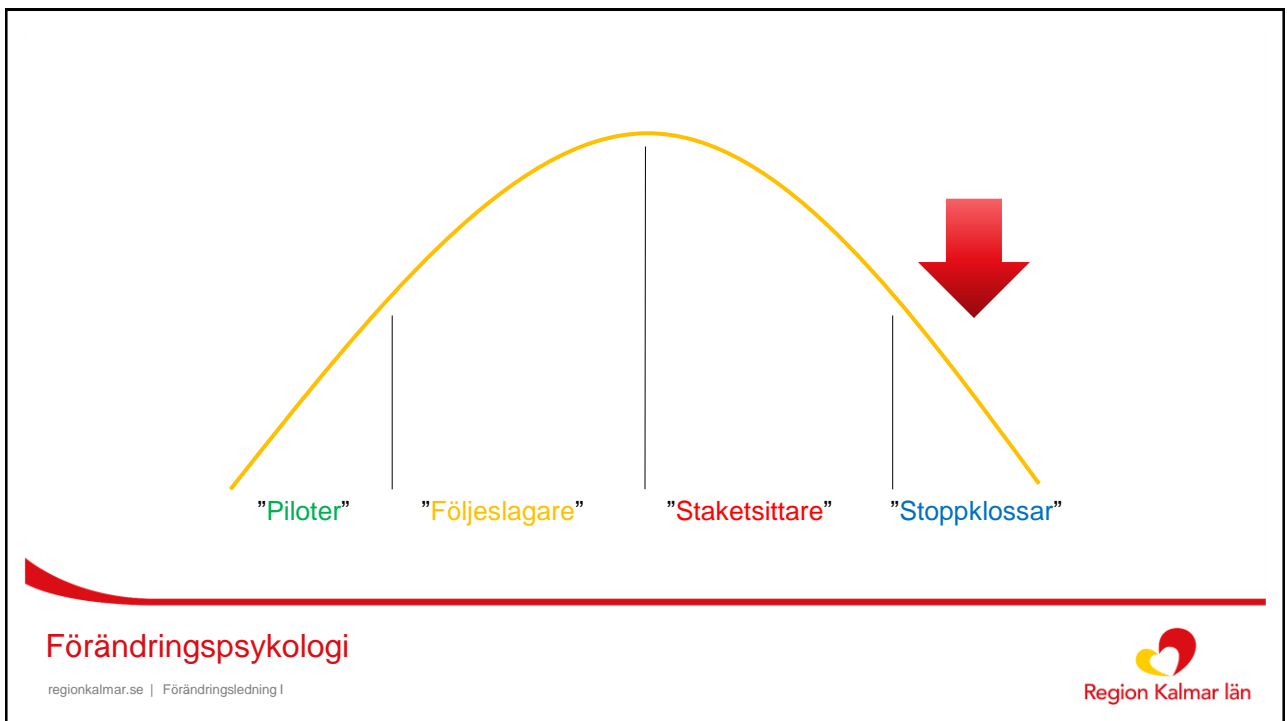
regionkalmar.se | Förändringsledning I



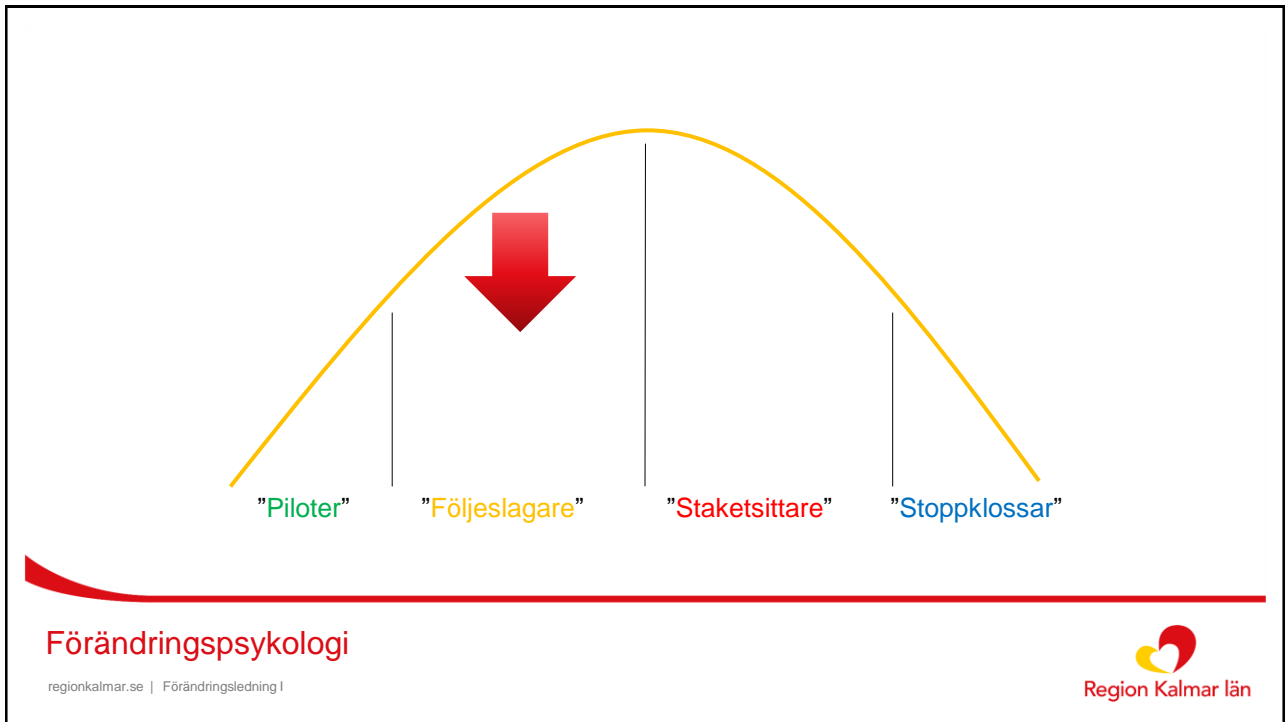
22



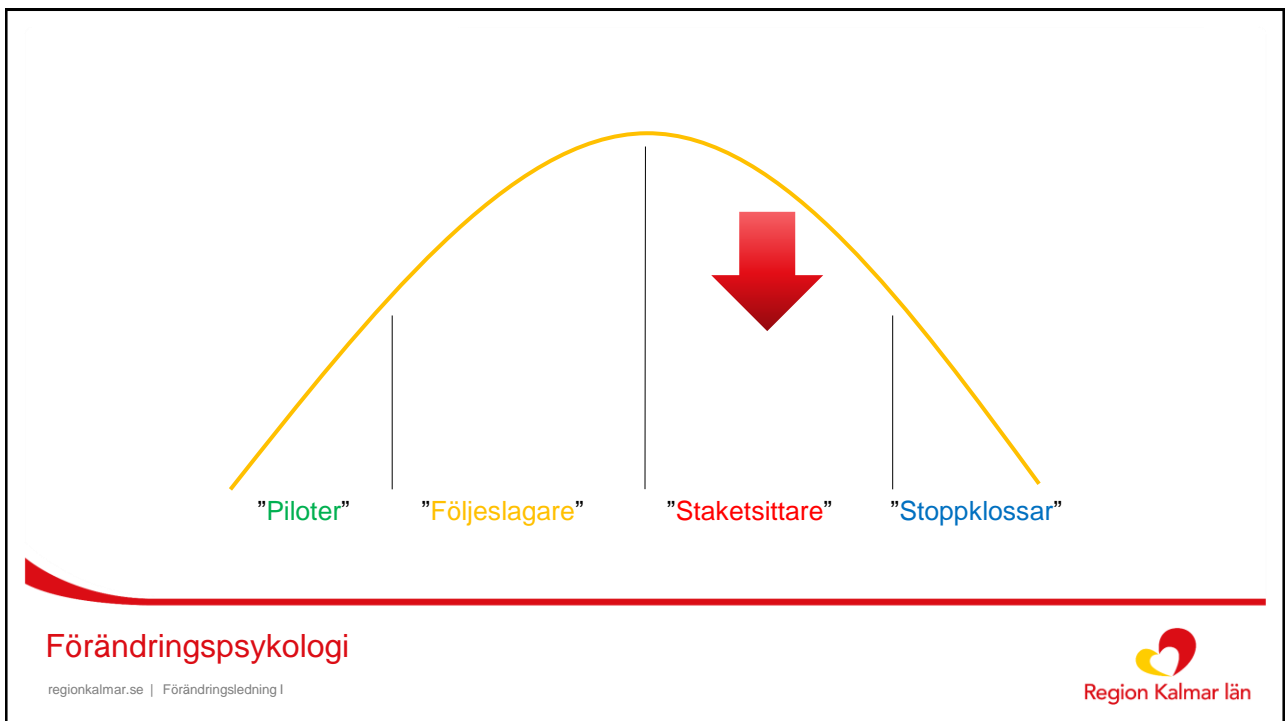
23



24



25



26

"Alla vill ha utveckling, men ingen vill ha förändring"

- Søren Aabye Kierkegaard, *Livet*



Förändring

regionkalmar.se | Förändringsledning I



27

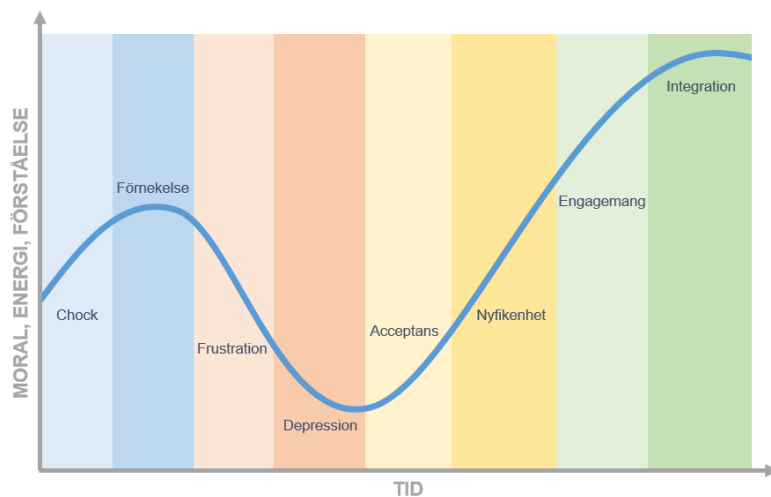
- Förändringskurvan hjälper till att förklara effekterna av förändring, både på individer och organisationer.
- Genom att förutsäga sannolika svar på förändringar kan man påskynda utvecklingen - och ge medarbetarna snabb hjälp och stöd.
- Förändringskurvan som tagits fram av Elisabeth Kübler-Ross beskriver fyra steg i våra reaktioner på förändring...

Förändringskurvan

regionkalmar.se | Förändringsledning I



28

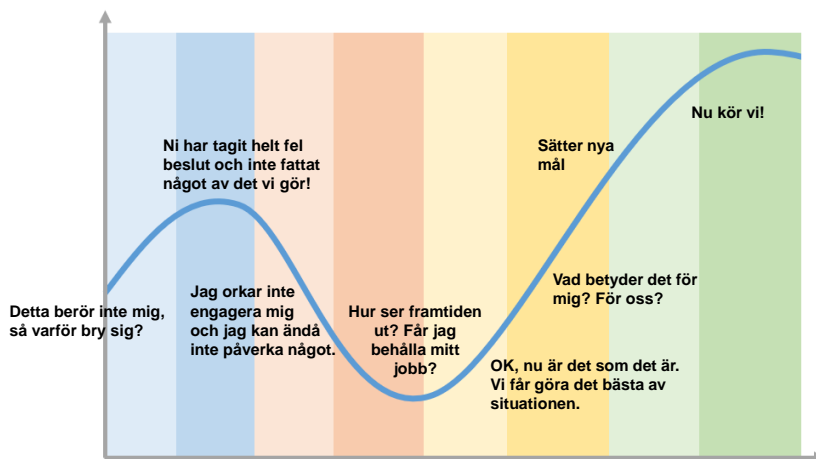


Förändringskurvan – Kübler-Ross Change Curve

regionkalmar.se | Förändringsledning I



29



Förändringskurvan – Kübler-Ross Change Curve

regionkalmar.se | Förändringsledning I



30

Sammanfattning Förändringsledning I

Systematiskt förbättringsarbete

31

- Grupper utveckling enligt Wheelan
- Hur man agerar för att vara en effektivt teammedlem
- Vad händer när människor ställs inför en förändring
- Förändringskurvan och individuell reaktion på förändring

Sammanfattning – Förändringsledning I

32

Systemförståelse

Förändringspsykologi

Mätning och variation

Förbättringskunskap

Kunskap och lärande

Sammanfattning – Förändringsledning I

regionkalmar.se | Förändringsledning I

33

Effektivitet

Hög

1 Tillhörighet och trygghet

2 Opposition och konflikt

3 Tillit och struktur

4 Arbete och produktivitet

Fokus på ledaren och relationer ← → **Fokus på uppgiften**

Sammanfattning – Förändringsledning I

regionkalmar.se | Förändringsledning I

34

