



Varje dag
lite bättre
-kraften hos
många!

Förändringsledning I

Introduktion

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



Varje dag
lite bättre
-kraften hos
många!

Grupputveckling och gruppdynamik

Bilda ett team och starta förbättringsarbete

regionkalmar.se | Förändringsledning I

Region Kalmar län

4

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



Skillnad mellan grupp och team

regionkalmar.se | Förändringsledning I

Region Kalmar län

5

En arbetsgrupp blir ett team när

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

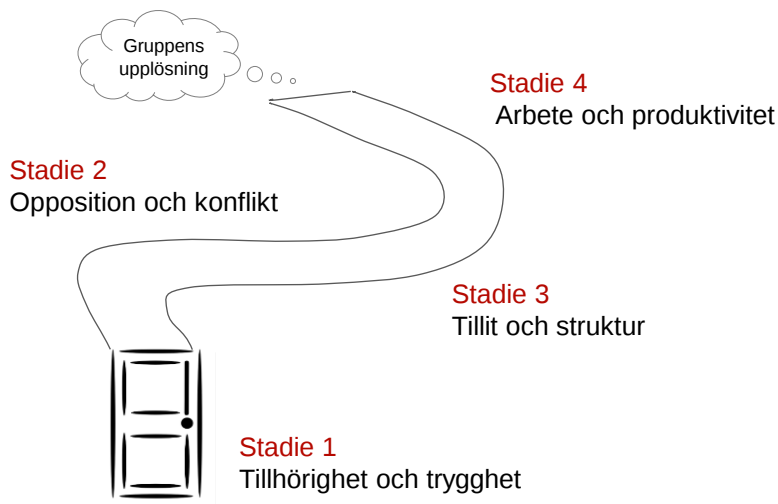


Skilnad mellan grupp och team

regionkalmar.se | Förändringsledning I



6

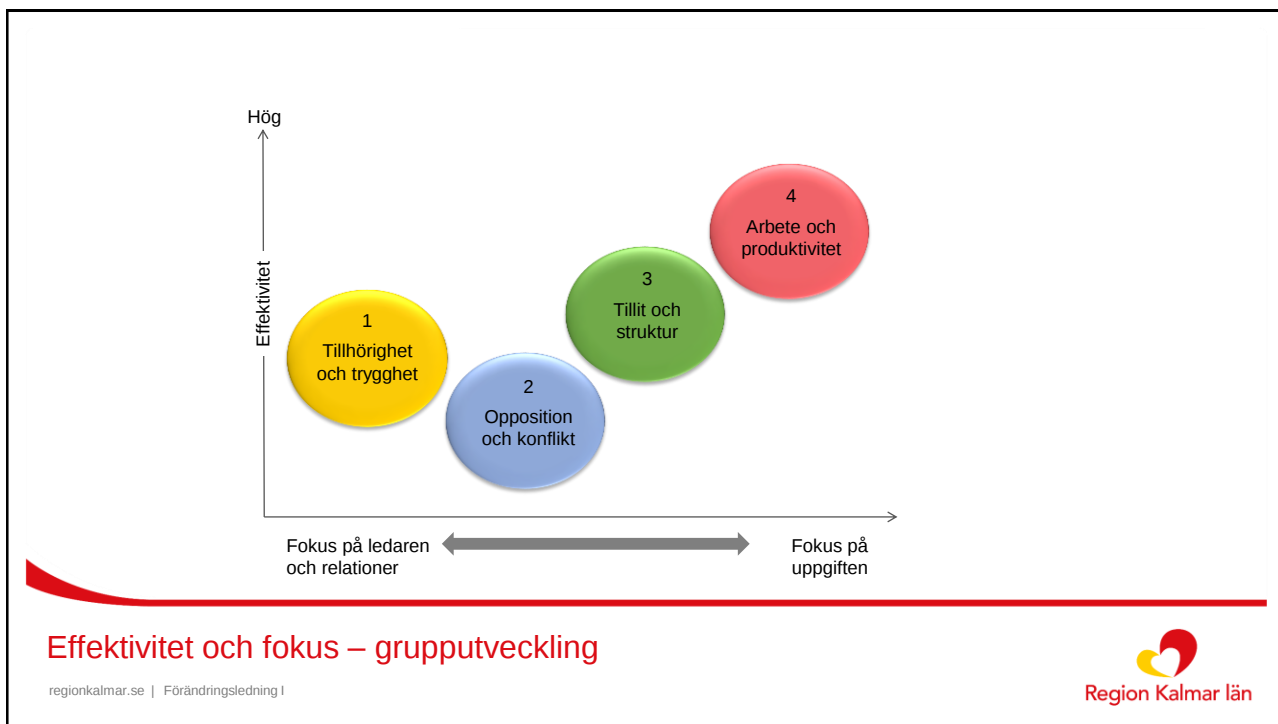


Från grupper till team - stadier i grupputvecklingen

regionkalmar.se | Förändringsledning I



7



8

- 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

Region Kalmar län

9

- 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



10

- 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



11

4

Arbete och
produktivitet

- 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



12

Reflektion

Har du erfarenhet av ett högpresterande team?



Högpresterande team

regionkalmar.se | Förändringsledning I



13



Varje dag
lite bättre
-kraften hos
många!

Roller i gruppen

Bilda ett team och starta förbättringsarbete

regionkalmar.se | Förändringsledning I

Region Kalmar län

14

I fungerande grupper syns tydliga beteendemönster (roller), där gruppmedlemmarnas kombinerade favoritroller balanserar varandra

- Som gruppmedlem kan vi anta samtliga roller, valet beror på:
 - Personligheten
 - Hur övriga gruppmedlemmar agerar
 - Vilken fas i gruppens utveckling som man befinner sig i

Det viktigaste är att skapa medvetenhet att vi reagerar och agera olika när vi jobbar i grupp, och detta är helt normalt.



Roller

regionkalmar.se | Förändringsledning I

Region Kalmar län

15

Tänkande

Kreativ
idégivare

Utvärderare

Specialisten

Handlande

Praktisk
genomförare

Pådrivaren

Slutföraren

Sociala

Resursskapare

Koordinerare

Lagarbetaren

9 roller

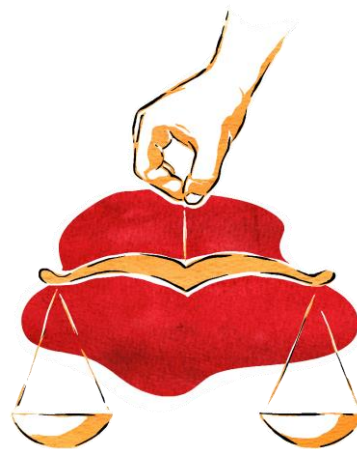
regionkalmar.se | Förändringsledning I



16

Team med heterogen sammansättning för att kunna handskas med olika situationer

- formas sällan spontant
- medlemmar blir ofta de vars egenskaper liknar de befintliga medlemmarnas
- behövs medvetenhet för att uppnå balans



Gruppsammansättning

regionkalmar.se | Förändringsledning I



20

- Kan anpassa sig till olika roller och ändå behålla sin effektivitet
- Har förmåga att veta när de ska vara tysta och när de ska göra sina inlägg
- Ger andra utrymme genom att begränsa sin egen roll
- Tar (ibland) villigt uppgifter som andra undviker
- Sätter gemensamma mål framför sina egna.



Effektiva gruppmedlemmar

regionkalmar.se | Förändringsledning I



21

- I genomförandet av ett systematiskt förbättringsarbete ingår steget att bilda ett team, dvs
 - Skapa gemensam bild av arbetet
 - Förstå övriga teamdeltagares styrkor och kunskaper
 - Samt hur teamet kan agera på effektivaste sätt
 - mm.
- Inom ramen för ett förbättringsarbete rekommenderas det att man genomför en kort inventering för att in roller i teamet.

Teamroller i förbättringsarbete – fortsättningen

regionkalmar.se | Förändringsledning I



22



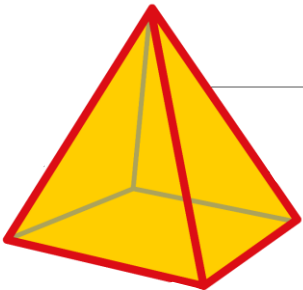
Förändringspsykologi

Bilda ett team och starta förbättringsarbete

regionkalmar.se | Förändringsledning I

Region Kalmar län

23



Förändringspsykologi

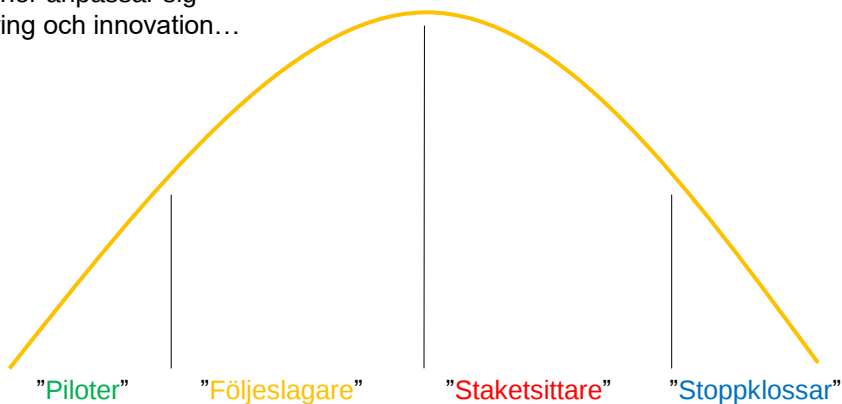
Förändringspsykologi

regionkalmar.se | Förändringsledning I

Region Kalmar län

24

Hur personer anpassar sig
till förändring och innovation...



Förändringspsykologi

regionkalmar.se | Förändringsledning I



25

- 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



26

- 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?

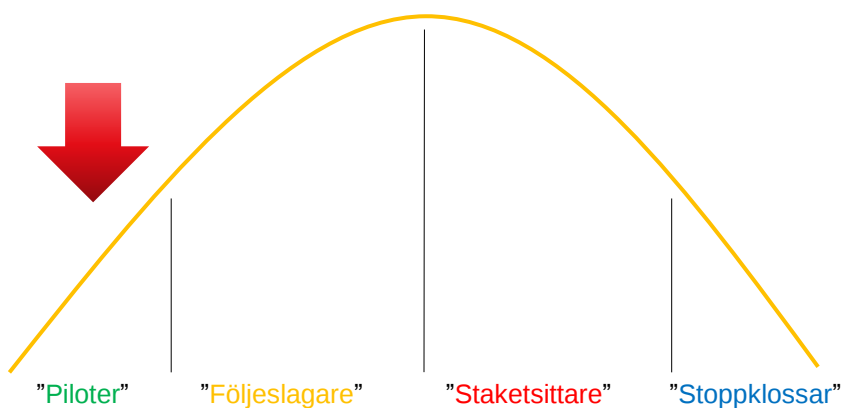


Reflektion

regionkalmar.se | Förändringsledning I



27

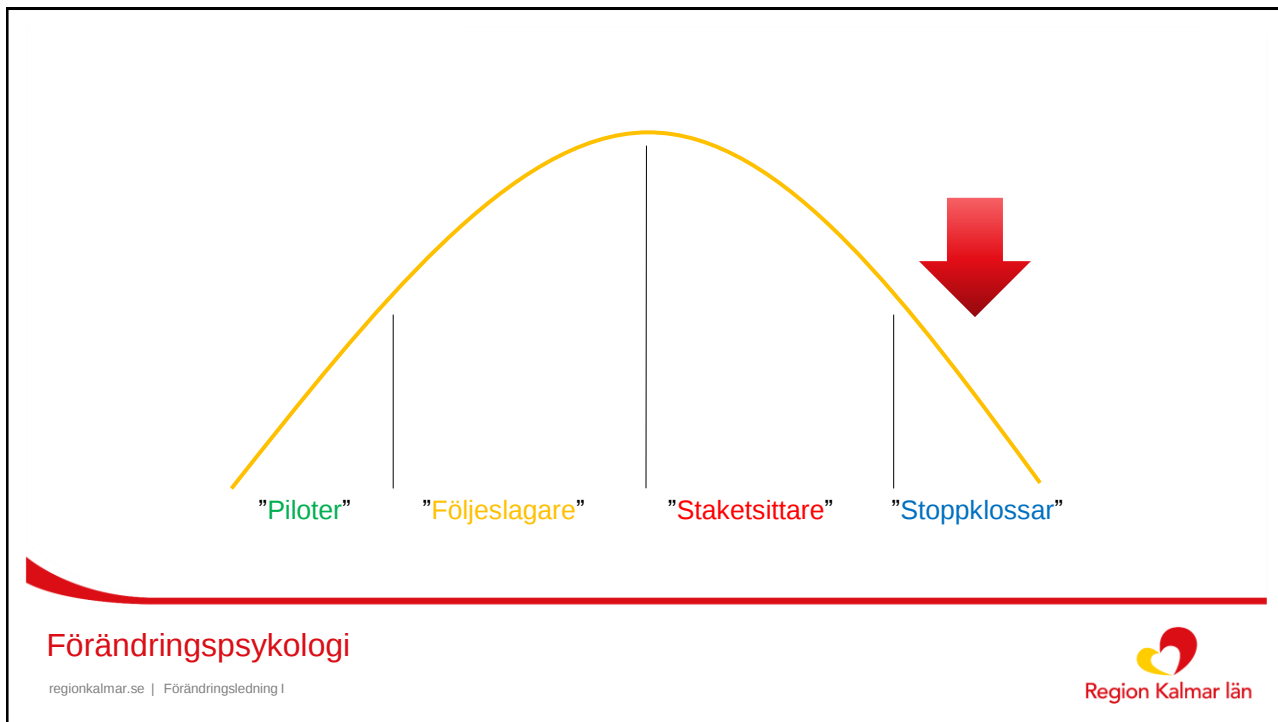


Förändringspsykologi

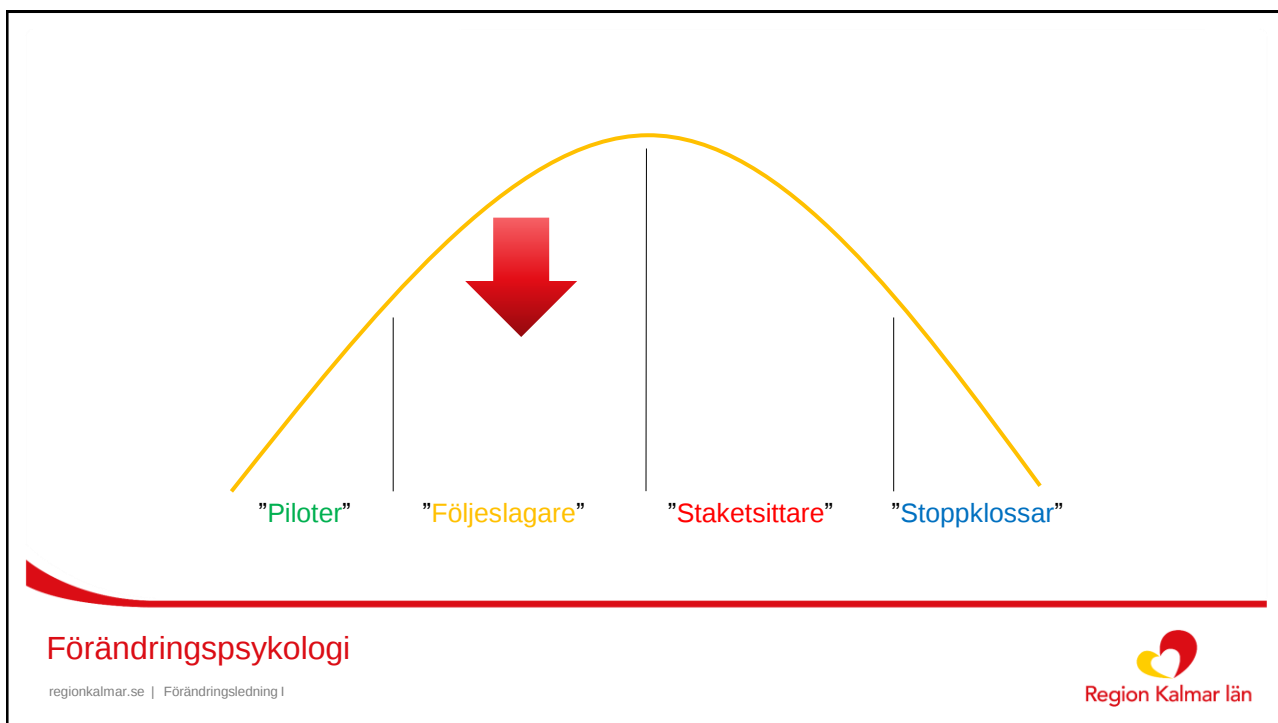
regionkalmar.se | Förändringsledning I



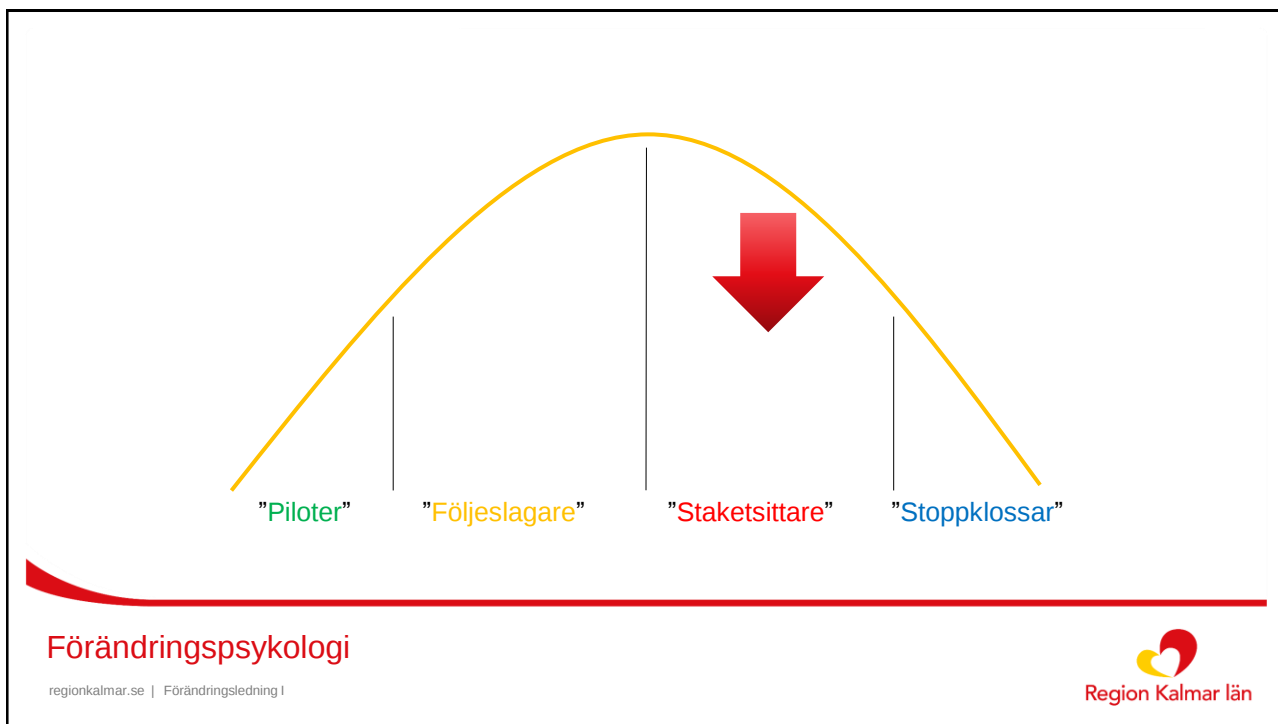
28



29



30



31

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

- Søren Aabye Kierkegaard, *Livet*

Förändring

regionkalmar.se | Förändringsledning I

Region Kalmar län

32

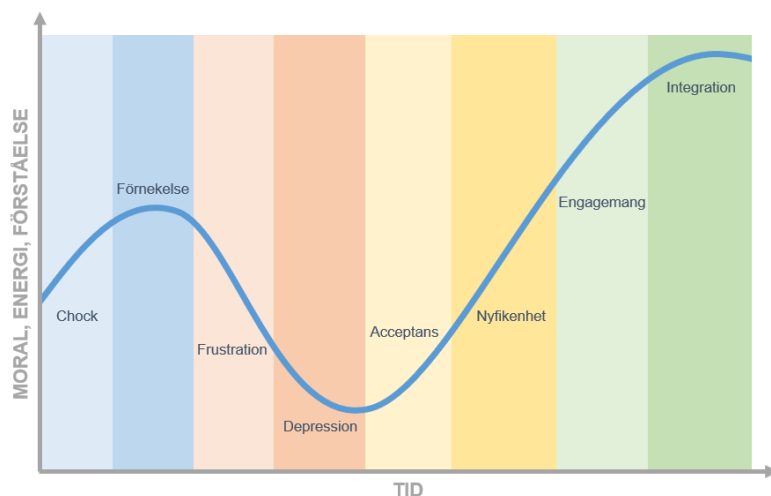
- Förändringskurvan hjälper till att förklara effekterna av förändring, både på individer och organisationer.
- Genom att förutsäga sannolika svar på förändringar kan man påskynda utvecklingen - och ge medarbetarna snabb hjälp och stöd.
- Förändringskurvan som tagits fram av Elisabeth Kübler-Ross beskriver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

Förändringskurvan

regionkalmar.se | Förändringsledning I



33

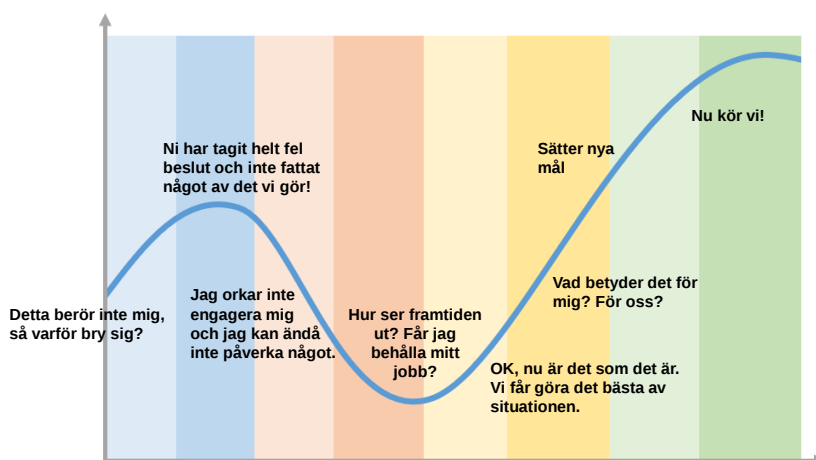


Förändringskurvan – Kübler-Ross Change Curve

regionkalmar.se | Förändringsledning I



34



Förändringskurvan – Kübler-Ross Change Curve

regionkalmar.se | Förändringsledning I



35

- Grupper utveckling enligt Wheelan
- Hur man agerar för att vara en effektivt teammedlem
- Olika individuella roller i grupper/team
- Vad händer när människor ställs inför en förändring
- Förändringskurvan och individuell reaktion på förändring

Sammanfattning – Förändringsledning I

regionkalmar.se | Förändringsledning I



36



Metoder och verktyg

regionkalmar.se | Förändringsledning I



37

Tillämpning och Sammanfattning

Systematiskt förbättringsarbete



regionkalmar.se | Förändringsledning I



39

Genomför en brainstorming

- Skapa ett Fiskbensdiagram och redovisa de orsaker som har störst inverkan på problemet
- Använd verktyget "Padlet" eller "Pappark"
- Välj mellan följande problemformuleringar:
 - Sen ankomst till arbetet/skolan
 - Dålig kvalitet på pizzen
 - För hög elräkning



Övning – Fiskbensdiagram

regionkalmar.se | Förändringsledning I



40

Välj en av de prioriterade orsakerna och ställ er frågan "Varför"...

- Visualisera detta i er "Padlet" eller på ert "Pappark"

Exempel:

- Varför *Undersökningarna tar längre tid än planerat*
- Varför *Röntgenteknikerna är upptagna med annat*
- Varför *De måste svara i telefonen*
- Varför *Telefonen ringer väldigt ofta*
- Varför *Man har inte lämnat ut det nya numret till tidsbokningen till alla avdelningar*



Övning – 5 Varför

regionkalmar.se | Förändringsledning I



41



Förbättring + Förändring + Förnyelse = Utveckling

regionkalmar.se | Förändringsledning I



44

Tillsammans
för ett **friskare**
tryggare och
rikare liv

45