



Del av Förändringsledning I

- Grupper utveckling enligt Susan A. 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**

Agenda och innehåll



Roller i gruppen

Bilda ett team och starta förbättringsarbete

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.



Tänkande

Kreativ
idégivare

Utvärderare

Specialisten

Handlande

Praktisk
genomförare

Pådrivaren

Slutföraren

Sociala

Resursskapare

Koordinerare

Lagarbetaren

9 roller

Kreativ idégivare

- Kreativa, uppfinningsrika, tänker fritt, skapar idéer och löser svåra problem.
- Kan förbise praktiska saker och kan vara för upptagen med egna tankar för att kommunicera effektivt.

Utvärderare

- Saklig, strategisk och seriös. Ser alla alternativ och dömer opartiskt.
- Kan sakna drivkraft och förmåga inspirera andra, kan vara överdrivet kritisk.

Specialisten

- Målmedveten, självgående och hängiven. Tillhandahåller specialistkunskaper och färdigheter.
- Bidrar endast på kort sikt och kan fastna i fackuttryck.

Tänkande roller

Praktisk genomförare

- Praktiska, pålitliga, effektiva. Omvandlar idéer till handling och organiserar arbetet som behöver göras.
- Kan vara oflexibla och sena att svara på nya möjligheter.

Pådrivaren

- Utmanande, dynamisk, trivs under press. Har drivkraft och mod att övervinna hinder.
- Benägen att provocera, blir på dåligt humör i sina försök att få saker gjorda.

Slutföraren

- Noggrann, samvetsgrann, ängslig. Söker efter fel. Polerar och fulländar.
- Kan vara benägen att oro sig i onödan och ovilliga att delegera.

Handlande roller

Resursskapare

- Utåtriktad, entusiastisk. Utforskar möjligheter och utvecklar kontakter.
- Kan vara överoptimistisk och kan tappa intresset när den första entusiasmen har lagt sig..

Koordinerare

- Mogen, säker, identifierar talang. Tydliggör mål.
- Tendens att bli lat om hen finner någon annan som kan göra deras jobb. Kan upplevas manipulativ.

Lagarbetaren

- Samverkande, lyhörd och diplomatisk. Lyssnar och avvärjer friktion.
- Kan vara obeslutsam i svåra situationer och tenderar att undvika konfrontation.

Sociala roller

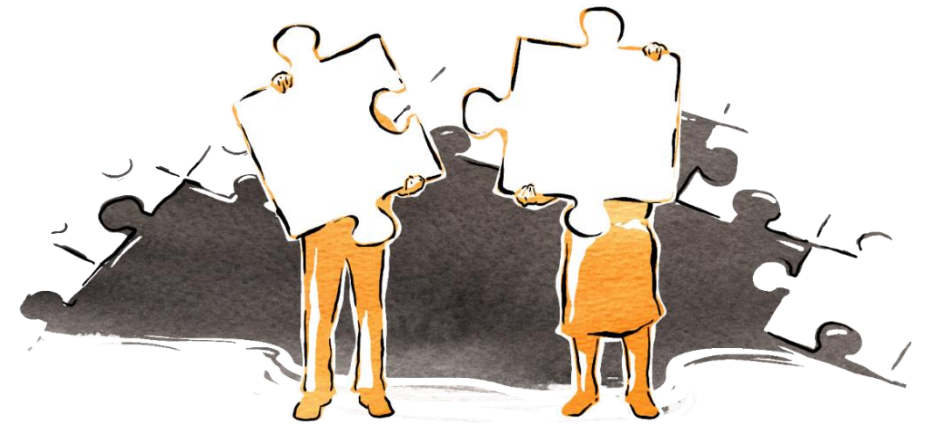
Team med heterogen sammansättning för att kunna handskas med olika situationer

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



Gruppsammansättning

- 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

- 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.

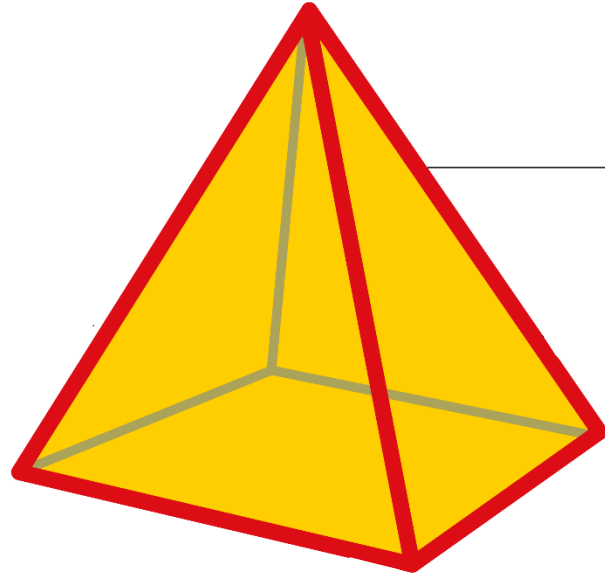
Teamroller i förbättringsarbete – fortsättningen



Förändringspsykologi

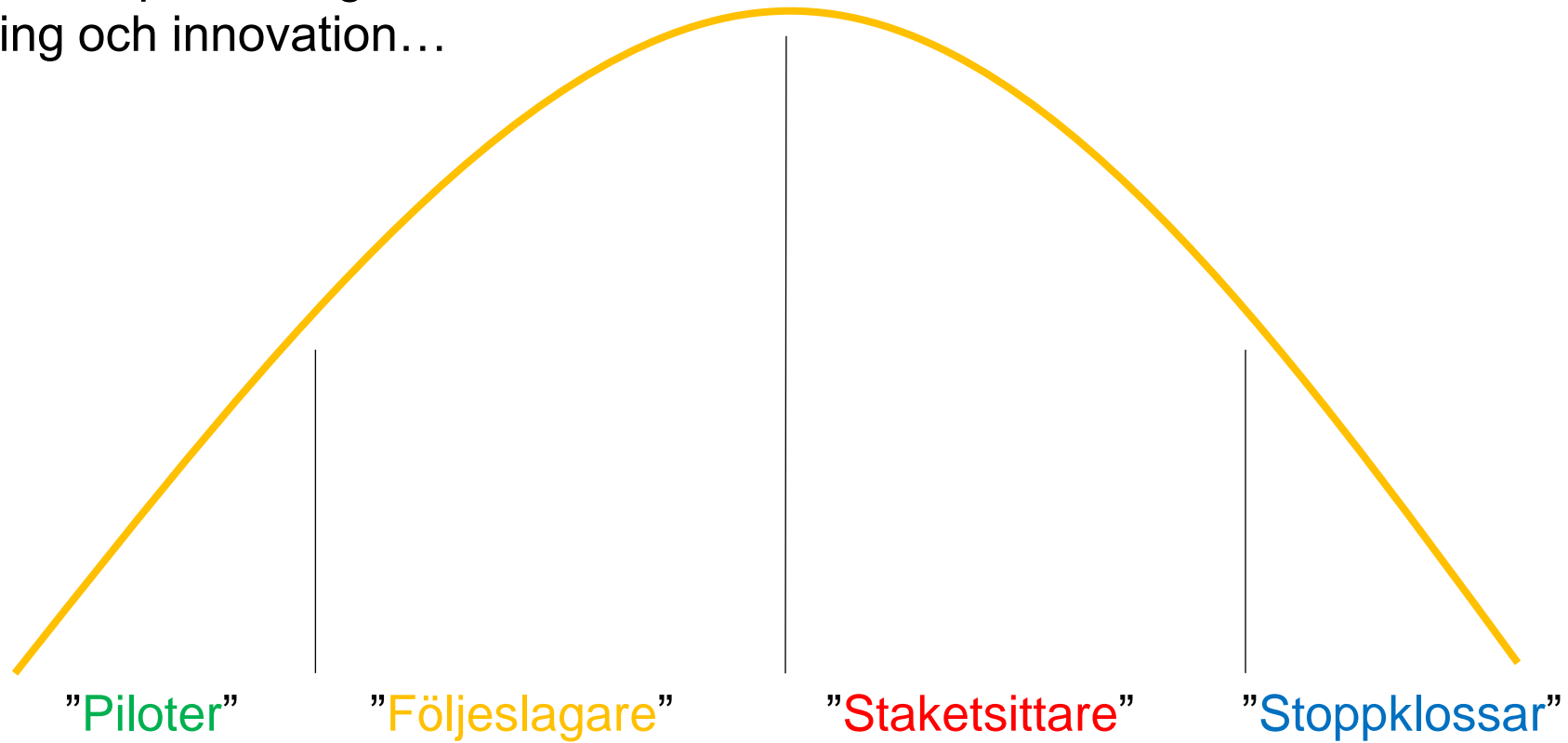
Bilda ett team och starta förbättringsarbete

Förändringspsykologi



Förändringspsykologi

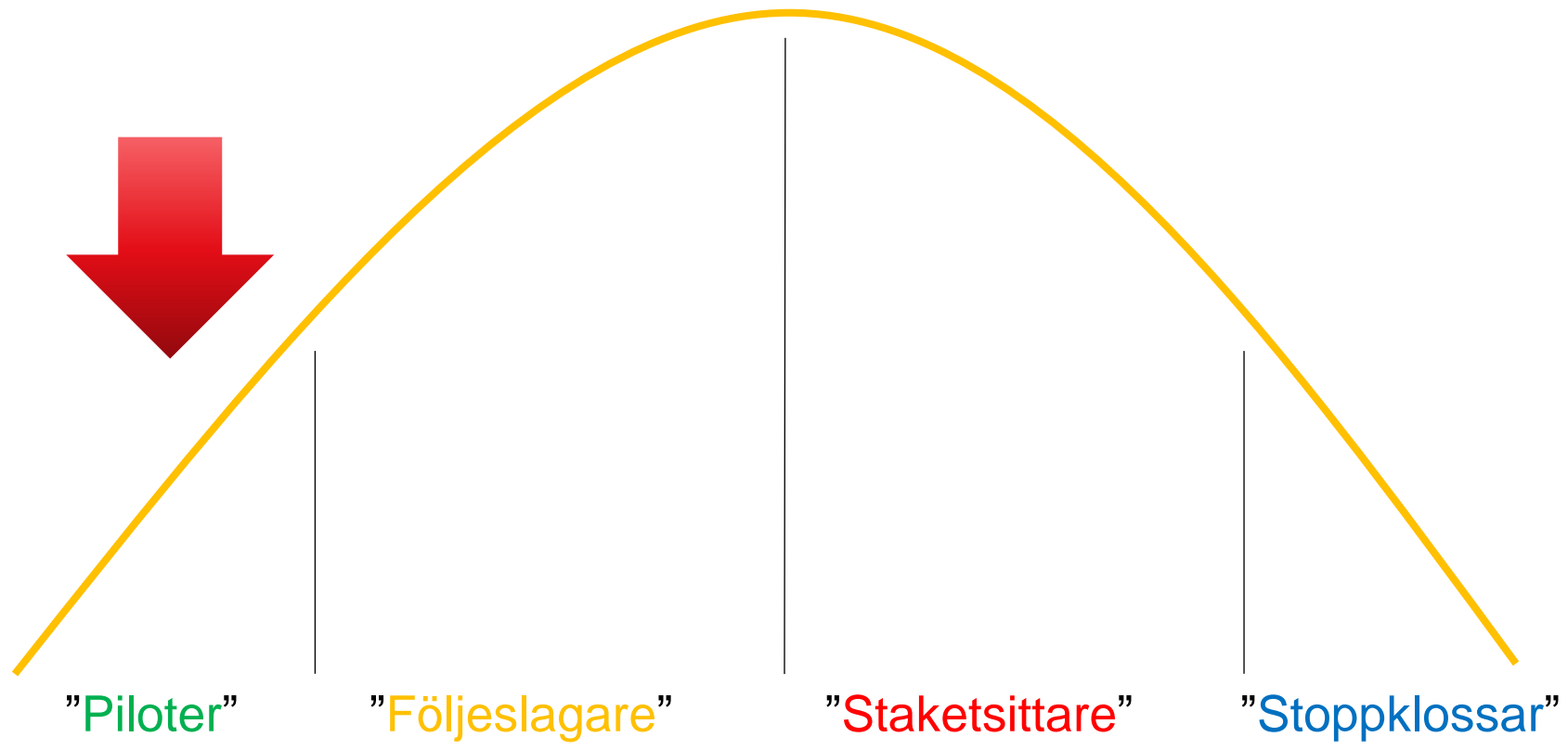
Hur personer anpassar sig till förändring och innovation...



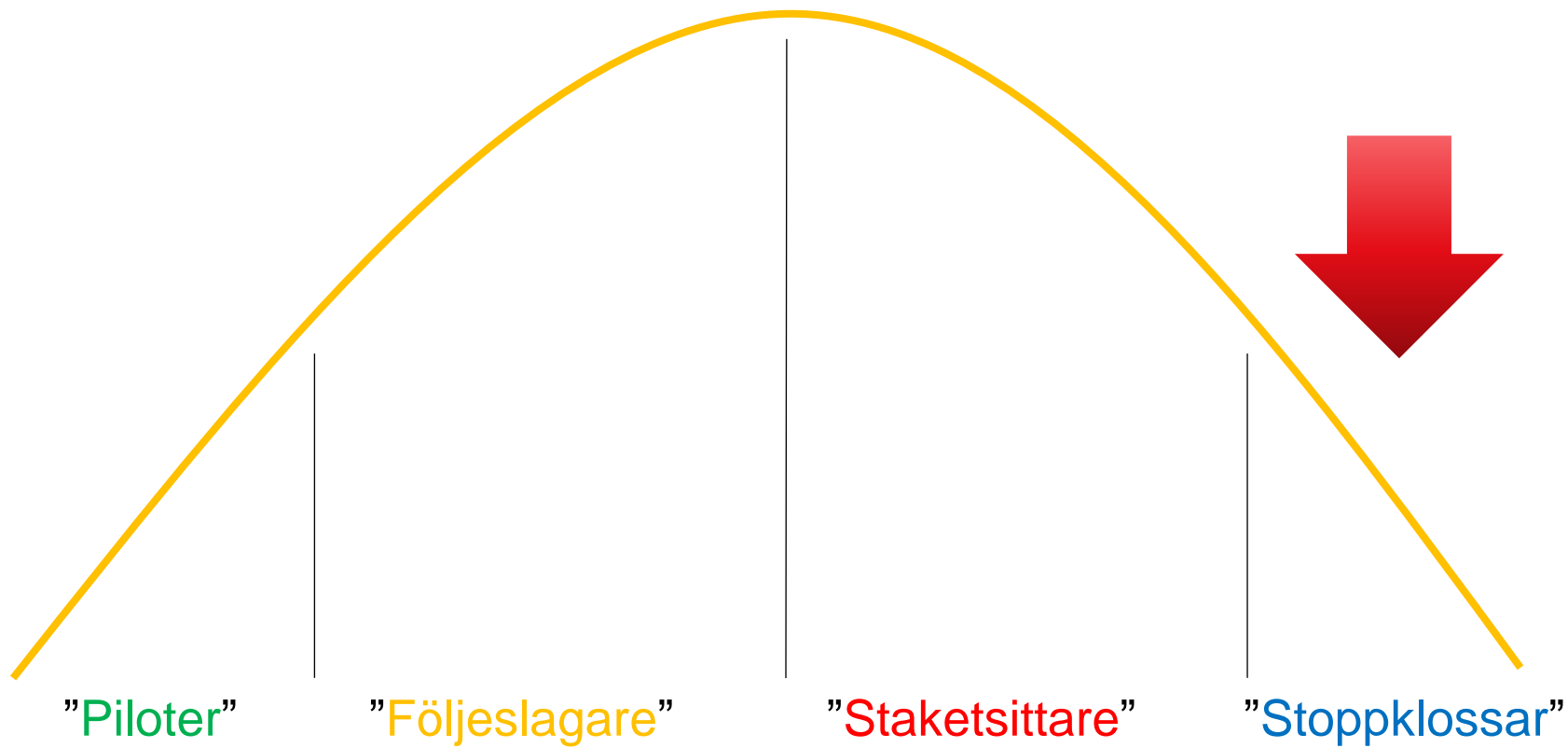
- Hot är den vanligaste känslan vid förändring, trots det brukar generellt sett 10% vara snabba att hoppa på förändringen. De agerar självmant förändringsledare – piloter.
- Efter piloterna kommer följeslagarna.
- Efter följeslagarna kommer en grupp som är lite mer skeptiska till förändringar – staketsittarna.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

- 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?

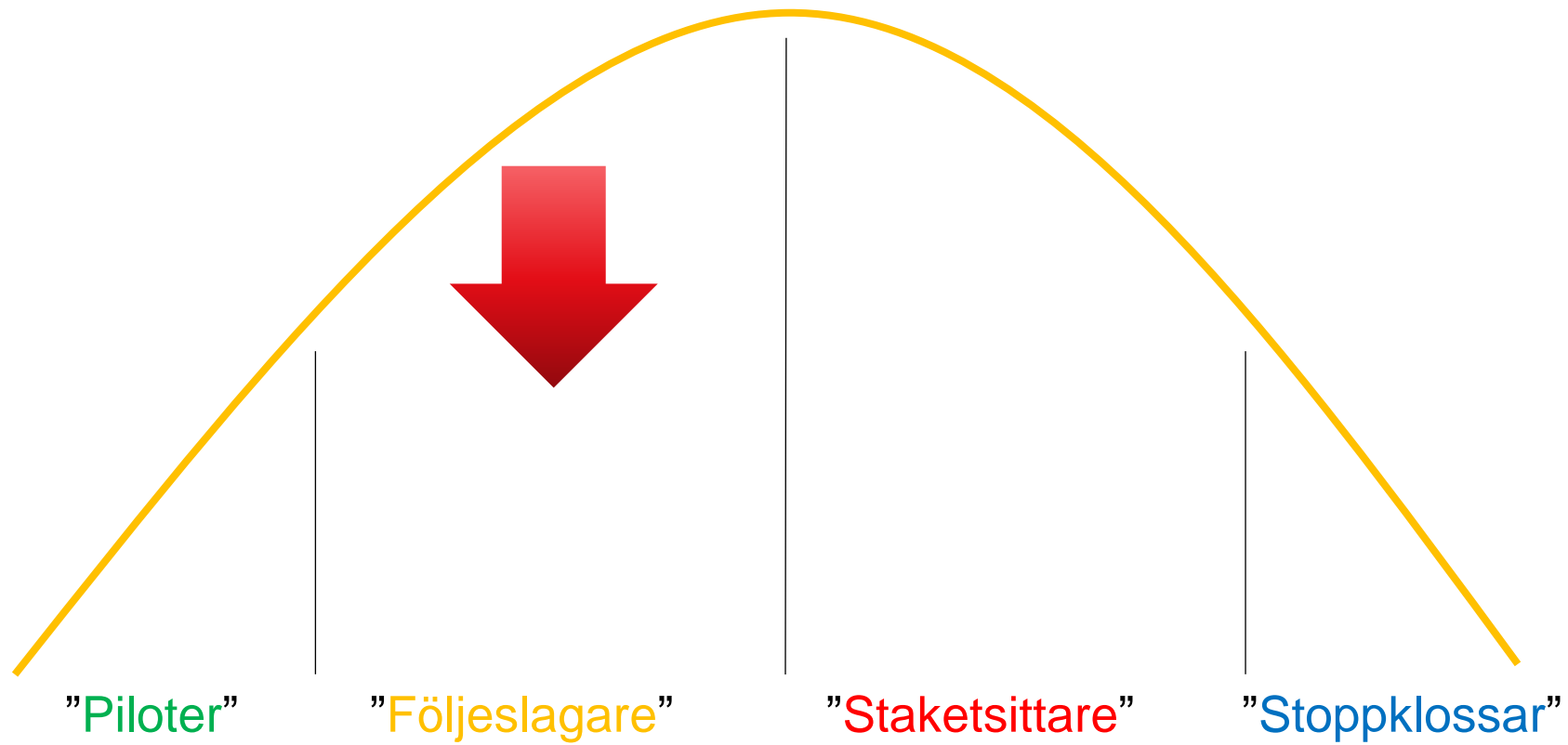




Förändringspsykologi



Förändringspsykologi



Förändringspsykologi



Förändringspsykologi

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

- *Søren Aabye Kierkegaard, Livet*



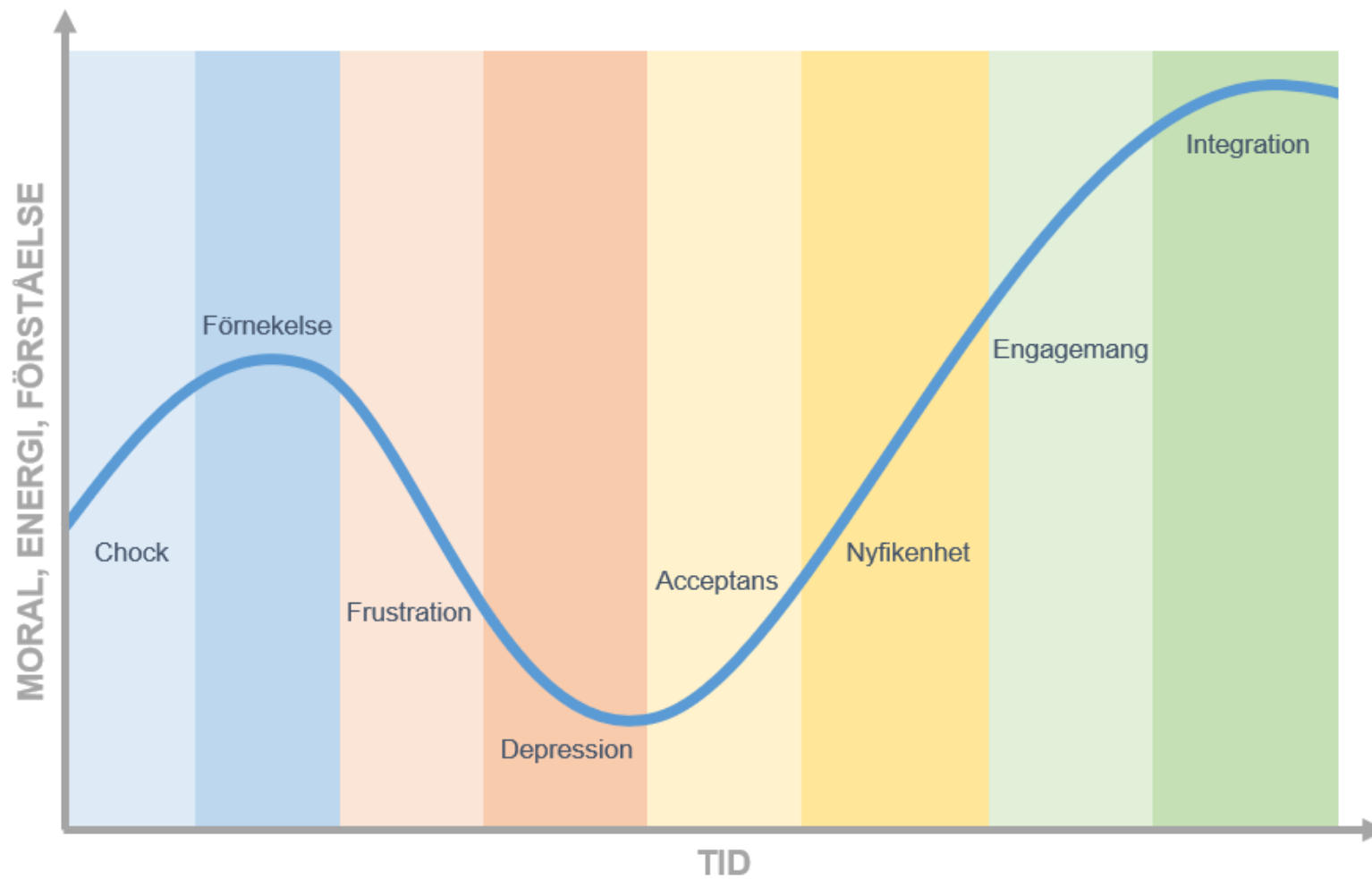
De fyra vanligaste formerna av motstånd till förändring är:

- Maktstyrt motstånd
- Ideologiskt motstånd
- Psykologiskt motstånd
- Kognitivt motstånd

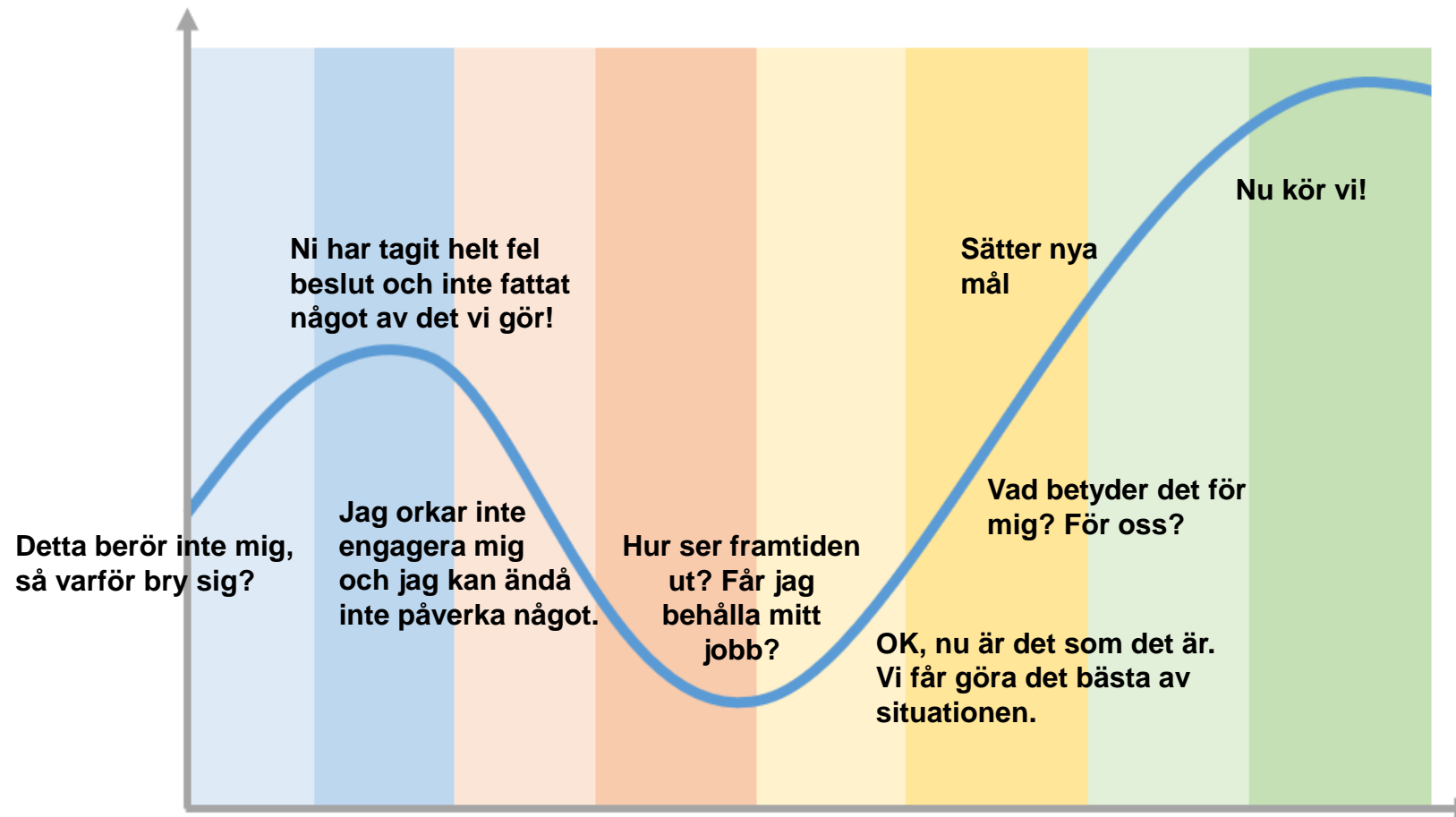


- Förändringskurvan hjälper till att förklara effekterna av förändring, både på individer och organisationer.
- Genom att förutsäga sannolika svar på förändringar kan man påskynda utvecklingen - och ge medarbetarna snabb hjälp och stöd.
- Förändringskurvan som tagits fram av Elisabeth Kübler-Ross beskriver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

Förändringskurvan



Förändringskurvan – Kübler-Ross Change Curve



Förändringskurvan – Kübler-Ross Change Curve



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