

Hur leda en förändring i tredje sektorn

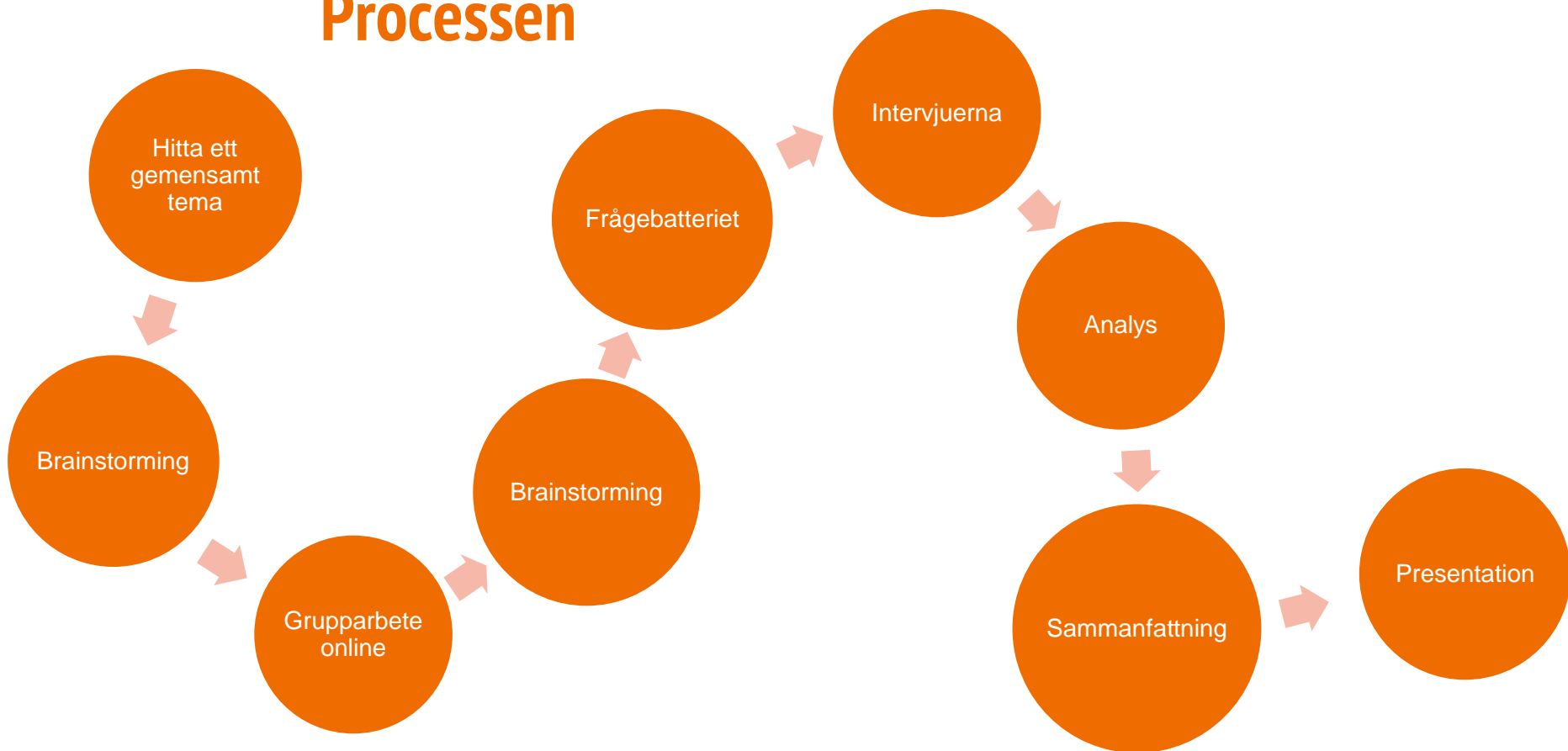
Förändringsledarens verktygsback

Lassi Patokorpi, Robert Lecklin, Oscar Byman och Charlotte Steffansson-Myrskog

Att tackla ett komplext problem

- Utgångsläget var 3 relativt olika problem som vi försökte sammanfoga
- **3e sektorn en gemensam nämnare** → ofta mindre resurser, alltså hur kan vi hjälpa?
- Söka fram **best practices** från organisationer som själva gått igenom förändringar → förändringsledarens verktygsback

Processen



Bakgrund

- 4 intervjuer med olika bakgrunder (Olympiska kommittén, Finska Kulturfonden, Finska Missionssällskapet, Finlands Scouter)
 - Alla varit med om att leda igenom **större förändringar!**
- Gemensamt frågebatteri som utgång
 - 1) Kontext
 - 2) Behov
 - 3) Process
 - 4) Resultat
 - 5) Reflektion

Förändringsledarens verktygsback

TA DIN TID

-

VAR REALISTISK

- **Förändring tar tid.** De kan ofta ta längre tid inom tredje sektorn. Ge alla tid att landa i det nya och internalisera förändringarna innan ni går vidare.
 - **Ha realistiska förväntningar.** Acceptera att inget blir färdigt direkt.
 - Samtidigt är det bra att försöka hålla förändringsprocessen kort. **En konkret vägkarta** med synliga etapper och resultat kan hjälpa att hålla alla med på resan.
 - **Håll dig alert.** Var medveten om hur saker kan falla tillbaka i gamla hjulspår och arbeta aktivt för att förhindra det.
 - **Kom ihåg att förändring är konstant.** Att till exempel använda sig av en rullande strategi hjälper organisationen att vara agil.
-

- **Ta dig tid att lyssna på kritiska och oroade röster.** Att lyssna på både positiva och kritiska röster är viktigt för att förstå hela spektrumet av åsikter och säkerställa att förändringen accepteras brett.
- **Skapa de forum där olika åsikter får komma till tals.** Boka konkret in tid för diskussioner och samtal i din kalender.
- **Ta kritiska röster på allvar.** Fundera på hurdana åtgärder som behövs för att bemöta dem.
- **Var uppmärksam.** Tuta inte enbart tutar ut din egen sanning.

LYSSNA

ALLA MED

- **Se till att allas röster blir hörda.** Oavsett om de har varit med i två veckor eller i trettio år.
 - **Försäkra dig om att medlemmarna vill ha, eller kan förstå behovet av, förändringen.**
 - **Satsa på att få alla med och engagerade från första början.** Det är svårare att motivera till delaktighet för dem som kommer in mitt i eller i slutet av processen.
 - **Kom ihåg att frivilliga vill vara med och påverka och göra en konkret insats.** Satsa på att göra dem delaktiga i förändringsprocessen.
 - **Lyft fram och fira framgångar** när det finns anledning till det för att hålla engagemanget och motivationen uppe.
-

- **Fokusera på att skapa starka relationer och tillit under stabilare tider.** Det är svårt att bygga tillit mitt under förändringar, så se till att grunden är solid innan de sker.
- **Samla in och använd fakta och data som grund för beslutsfattandet.** Detta hjälper till att säkerställa att förändringarna är välgrundade och hållbara på lång sikt.

BYGG UNDER GODA TIDER

FINN DITT STÖD

- Att driva förändring kan vara ensamt, särskilt för den högsta ledningen. **Satsa på att hitta ett tryggt bollplank för att vädra dina tankar och känslor.**
 - I tider av förändring är det viktigt att du som ledare kan definiera och motivera även för dig själv varför förändringen behövs. Ditt "varför" kan fungera som din drivkraft i tuffare tider.
 - **Satsa på relationer** och sådant som ger dig mening utanför jobbet.
-

- **Transparens är avgörande.** Speciellt när många medlemmar på olika nivåer (frivilliga, anställda, styrelser, donatorer m.m.) är involverade.
- **Säkerställ att alla deltagare förstår förändringens syfte och påverkan.** Kommunicera förändringarna tydligt och kontinuerligt.
- **Använd storytelling och en positiv förändringskommunikation** för att få alla att sträva åt samma håll.
- Offentliga protokoll och en aktiv kommunikation hjälper till att **förhindra missförstånd och bygga tillit.**
- **Förändringar har alltid konkreta inverknings.** Kommunicera tydligt så att alla förstår förändringen och hur det påverkar dem och deras situation.
- Det är extra viktigt att den strategiska och operativa ledningen är enig och kommunicerar aktivt med varandra. **Arbeta för att förhindra att silon uppstår inom ledningen** så att alla drar åt samma håll.

KOMMUNICERA POSITIVT

Vad lärde vi oss av processen?

- Att definiera komplexa problem kan i sig själv vara svårt
- Vikten av att jobba f2f
- Människor är villiga att dela med sig av sin kunskap
- Problemen verkar vara så lika att även från få intervjuer kan djupa insikter dras
- När gruppen hade kört fast i problemställningen kunde den fjärde medlemmen som en "utomstående" se kärnan klarare
- Ta tiden att lyssna och lära känna varandra i gruppen när man jobbar med nya människor
- Bra att använda nya verktyg för att skapa dynamiken i en ny grupp

Fortsättningen

- Slutprodukten av grupparbetet är en serie av färdiga instagrambilder som kan hjälpa ledare i frivilligorganisationer att leda förändring
- Inläggsserien ges till förfogande för takorganisation inom tredje sektorn som de kan kommunicera ut på sina kanaler
- Från materialet har kunde t.ex. skapas ett materialpaket för en workshop var organisationer får fundera på sitt egna läge och lägga göra upp en handlingsplan för att lyckas med sina förändringar.

Kampanjen

**FÖRÄNDRINGSLEDARENS
VERKTYGSBACK**



ALLA MED!

Se till att allas röster blir
hörda, oavsett om de har
varit med i två veckor
eller i trettio år.

Lyft fram och fira
framgångar när det finns
anledning till det för att
hålla engagemanget och
motivationen uppe.

SÖK STÖD!

Satsa på relationer och
sådant som ger dig
mening utanför jobbet.

**VAR
REALISTISK!**

Ha realistiska
förväntningar och
acceptera att inget blir
färdigt direkt.