



# Från motstånd till delaktighet: en inkluderande modell till förändring

Maria Jurvelius  
 Frida Hagman  
 Risto Teerikoski  
 Frans Villanen

# Inledning

- Framför dig har du en modell skapad för att framgångsrikt ledsaga organisationer i förändring.
- Modellen hjälper ledare att hålla medarbetarna inkluderade på vägen mot ett nytt normaltillstånd.
- Framtagare av modellen är Maria, Frida, Risto & Frans. Projektet är en del av Ledarskapsakademin 2023-2024.





# Processbeskrivning

1. Definition av rubrik och nyckelord samt en inledande idé om helheten
2. Formandet av intervjufrågor och kontaktandet av intervjupersoner
3. Genomförandet av intervjuerna
4. Analys av intervjusvar och ett första utkast på vägkarta
5. Testning av vägkartan på några experter inom området
6. Justering enligt feedback och formandet av slutlig produkt



# Nyckelord

- **Motstånd**
  - En kraft som förhindrar eller saktar ner framskridandet av något.  
En alternativ definition är att vägra acceptera något.
- **Delaktighet**
  - Möjligheten att påverka sitt eget liv och sitt samhälle.
- **Inklusion**
  - Att vara öppen gentemot andras åsikter och att lyssna på dem i syfte att förstå.
- **Förändring**
  - Förändring handlar om att gå från ett nu-läge till ett ny-läge.

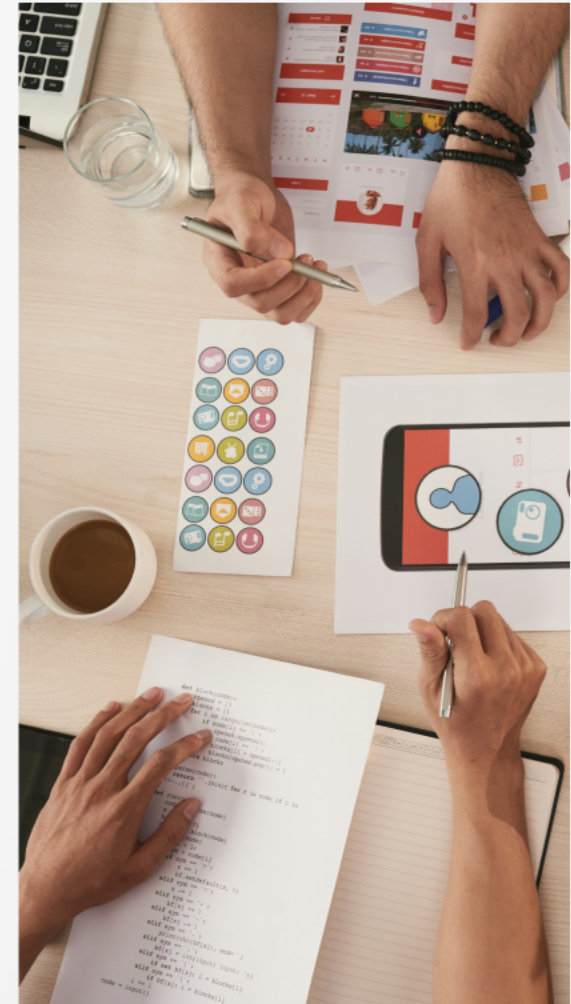


# Modellen i ett nötskal

Till näst behandlas modellen som helhet.

Modellens olika delar presenteras utgående från tre faser: Före, under & efter förändringsprocessen.

Innan dess berättas hur man fortlöpande kan bygga upp en organisation som stöder förändring.





# Från motstånd till delaktighet: en inkluderande modell till förändring

Maria Jurvelius  
Frida Hagman  
Risto Teerikoski  
Frans Villanen

# Skapa en utvecklingsinriktad organisation

- Bygg upp en öppen organisationskultur.
  - Skapa psykologisk trygghet hos personalen.
  - Fostra feedback och diskussion.
- Bygg tillit i organisationen.
  - Skapa modeller för kommunikation.
- Kontinuerlig omvärldsanalys och utveckling.
- Förstärk alla delar i organisationen.
- Förstå förändringströtthet och tidslinjer för förändringar.

# Före förändringen

- Identifiera behovet för förändringar.
  - Både interna och externa.
- Ha en välutvecklad och väldefinierad vision och motivering till förändringen.
- **Expertkommentar:**
  - "Inkludera organisationen i tolkandet av förändringsbehovet och ge möjlighet att presentera alternativa lösningar."



# Före förändringen

- Identifiera nyckelpersoner som har positiv inställning till förändringar.
- Identifiera var möjliga problem kan uppstå i organisationen.
- Förstå tidslinjen för förändringen. Vissa förändringar har mer rum att justeras under processen, andra inte.



# Under förändringen

- Skapa lugn i oron.
  - Kommunicera det du kan. Säg om du inte vet.
- Var tillgänglig och lyssna.
  - Reagera på negativ feedback enligt företagets värdegrund.
  - Förstå att alla röster kommer inte att bli hörda, var respektfull mot olika åsikter och reaktioner.



## Expertkommentarer:

- Kommunikationen bör riktas både till direkt och indirekt berörda.
- Att vara ärlig i kommunikationen är viktigt för tillit och inklusion.

*"Överlag är empati viktigt, den behöver synas, höras och kännas."*



# Under förändringen

- Fokusera på det egna jobbet och att föra vardagen framåt så stabilt som möjligt.
- Sök stöd både internt i organisationen och externt från till exempel arbetshälsovården.

# Efter förändringen

- Ge arbetsro till organisationen
  - Nya sätt att jobba framåt
  - Acceptera förändringen
- Genomför medarbetarutvärderingar
  - Till exempel medarbetarenkäter eller pulsmätningar
  - Identifiera förändringar i stämningen på arbetsplatsen
- Ge möjlighet till fortsatt diskussion





# Slutsats

Vikten av att skapa delaktighet bör ej underskattas

Kommunicera förändringen mångsidigt och välutänkt

Modellen är generisk = den är inte alltid svaret, men kan fungera som stöd

Baserat på feedbacken vi fått kan man konstatera att modellen torde fungera







# Samhällelig relevans

Samhället är i konstant förändring på grund av bland annat klimat, politisk miljö, teknologisk utveckling och ekonomi. Det här leder till ett behov av agila organisationer för att spegla utvecklingen.

Den här modellen stöder framtida förändringsbehov som organisationer kan stå inför.



# Från motstånd till delaktighet: en inkluderande modell till förändring

Maria Jurvelius  
 Frida Hagman  
 Risto Teerikoski  
 Frans Villanen