

HUR LEDA I EN OSÄKER OCH FÖRÄNDERLIG VÄRLD?



Emilia Juslin, Julia Hemgård,
Luzilla Backa & Matias Näsman



INNEHÅLL

01

Introduktion

I en ständigt föränderlig digital värld, förstärkt av osäkerheter som klimatförändringar, krig och ekonomiska svängningar, ställs ledare inför utmaningen att inte bara leda genom förändring, utan också genom djup osäkerhet på både samhälls- och individnivå.

02

Planera smart - Checklista

För en effektiv förändringsprocess, bör man tajma meddelandet rätt, ha en klar beslutsstruktur, fundera på individanpassade lösningar, planera kommunikationen både internt och med externa intressenter, och säkerställa att hela processen är välorganiserad och tidsbestämd.

03

Teman för reflektion - Intro för ledaren

Det är viktigt att vara förberedd och medveten om de känslor och osäkerheter som kan dyka upp under en förändringsprocess. Innan du börjar, tänk på några centrala aspekter för en lyckad förändringsresa.

04

Verktyg för förändring: Diskussionskort

Osäkerhet och förändring i arbetet bör diskuteras och kräver öppen dialog. Men ibland kan det vara utmanande att kommunicera tydligt kring en framtid som är svår att förutse. För att ge stöd i komplexa diskussioner har vi tagit fram diskussionskort för både ledare och arbetsgrupper



INTRODUKTION

Att samhället förändras konstant är ingen nyhet. Den digitala utvecklingens framfart har resulterat i att vi ständigt måste anpassa oss till nya lösningar och system.

Men under de senaste åren är det inte enbart förändring som vi utsätts för, vår omvärld har blivit alltmer osäker, och framtiden svårare att förutspå. Klimatförändringar, krig och en osäker ekonomisk utveckling påverkar vårt samhälle. Men osäkerheten syns också på individnivå, i arbetet och i vardagen.

Så hur kan vi leda i en omvärld som inte enbart är föränderlig, men dessutom väldigt osäker?

“

**Så hur kan vi leda i en omvärld som inte
enbart är föränderlig, men dessutom
väldigt osäker?**



PLANERA SMART – CHECKLISTA

01

Timing och kommunikation

- Välplanerad kommunikation är avgörande för att skapa delaktighet i processen.
- Skapa en tydlig och konsekvent kommunikationsplan för att nå alla berörda parter.
- Säkerställa att medarbetare får relevant information i rätt genom att portionera ut informationen. För mycket information för tidigt kan skapa onödig stress och oro.

02

Tydliga mål

- Definiera klara och mätbara mål för förändringen.
- Kommunicera tydligt varför förändringen är nödvändig och hur den gynnar organisationen och medarbetarna.
- En tydlig vision gör förändringsprocessen mer motiverande för alla inblandade.

03

Resurser och stöd

- Säkerställ att det finns tillräckliga resurser (människor, tid, budget) tillgängliga för att genomföra förändringen framgångsrikt.
- Erbjud stöd och utbildning för medarbetare som behöver utveckla nya kompetenser eller anpassa sig till förändringen.

04

Utvärdering och anpassning

- Implementera metoder för att följa upp och utvärdera förändringsprocessens framsteg.
- Var öppen för feedback från medarbetare och vara redo att anpassa strategin om det behövs för att säkerställa en smidig övergång och positiva resultat.



TEMAN FÖR REFLEKTION – INTRO FÖR LEDAREN

Att leda en förändring inom ett team är både en utmaning och en möjlighet. Innan du dyker ned i förändringsprocessen är det viktigt att vara förberedd och känna igen de känslor och osäkerheter som kan uppstå. Här följer några centrala punkter att ha i åtanke innan du tar första steget mot en framgångsrik förändringsresa.

- Vad är behovet av förändring? Är det frivilligt eller beroende av utomstående faktorer? Kan vi påverka tidtabellen eller något annat i vår verksamhet?
 - Reflektera över en tidigare förändring du har lett. Vad gick bra? Vad skulle du ha gjort annorlunda?
 - Hur ser du till att ditt team är engagerat och motiverat under förändringar? Vilka strategier använder du för att uppmuntra dem?
 - Vilka egenskaper anser du att en ledare bör ha för att framgångsrikt leda i förändringar? Vad bör du tänka på i din ledarskapsstil för att möta ditt ideal?
 - Hur tar du hänsyn till medarbetarnas behov och känslor när du driver förändringar?
 - Hur tar du hand om dig själv och hanterar din egen stress när du står inför krävande förändringsprocesser?
 - Hur involverar du ditt team i att utveckla och implementera förändringar? På vilket sätt ser du till att deras idéer och insikter tas i beaktande?
-

**VI ÄR MEDVETNA
OM DE EGNA
BEHOVEN**

DISKUSSIONSKORT

**VI DRAR NYTTA
AV TIDIGARE
ERFARENHETER**

DISKUSSIONSKORT

**VI ANVÄNDER OSS
AV TEAMETS
STYRKOR**

DISKUSSIONSKORT

VERKTYG FÖR FÖRÄNDRING: DISKUSSIONSKORT

Osäkerhet och förändring i arbetet mår bra av öppen dialog. Men ibland kan det vara utmanande att kommunicera tydligt och förebyggande kring en framtid som är svår att förutse.

För att ge stöd i komplexa diskussioner kring förändringar har vi tagit fram diskussionskort för både ledare och arbetsgrupper. Diskussionskorten kan fungera som ett verktyg för dig och ditt team då ni står inför en förändring, eller arbetar med ett komplext och föränderligt uppdrag.

Underlaget för diskussionskorten har vi tagit fram med hjälp av 7 intervjuer med ledare och beslutsfattare som arbetat med SOTE-reformen. Genom diskussioner med intervjupersonerna har vi dykt ner i temat att leda i förändring och osäkerhet och tagit del av konkreta exempel på hur olika ledare hanterat SOTE-reformen och osäkerheten som uppdraget medfört.

Ladda ner diskussionskorten.



KONTAKTA OSS



Emilia Juslin

emilia.juslin@gmail.com



Julia Hemgård

julia.hemgard@gmail.com



Luzilla Backa

luzilla.backa@gmail.com



Matias Näsman

matias.nasman@hotmail.com



**Ledarskaps-
akademin** 

Tack!

Det här verktyget har tagits fram under Ledarskapsakademin femtonde program.

Ledarskapsakademin erbjuder utbildning inom ledarskaps- och samhällsfrågor som du går vid sidan om ditt arbete eller dina studier. Ledarskapsakademin ger verktyg och insikter för ett ledarskap med bredare perspektiv än bara ledaren själv och den egna organisationen



ledarskapsakademin.fi
