

STEG FÖR STEG VID FÖRÄNDRING

FÖRSTA
HJÄLPEN
INSTRUKTIONER
VID FÖRÄNDRING



Vi ville skapa kort som kan vara en första hjälp vid en förändring.

Vår presentation är uppbyggd för att printas ut som tvåsidiga kort.

Vi delade upp en möjlig förändring i 4 olika lägen (osäkert läge, skepticism, misstro och kaos) eftersom varje anställd eller varje situation inte kräver samma. Produkten kan användas från början till slut eller så kan man hoppa in mitt i beroende på situationen.

En ledare ska snabbt kunna läsa av situationen och genom korten få hjälp med vilken modell som man behöver förhålla sig till eller lära sig mer om för att förstå vad sina anställda går igenom och hur de mår i en förändring.



OSÄKERT LÄGE

**DET BÖRJAR KÄNNAS
STELT PÅ
ARBETSPLATSEN, DU VET
ATT NÅGOT PYR MEN KAN
INTE SÄTTA FINGRET PÅ
VAD DET ÄR**



FÖRÄNDRINGSKURVA



PROGNOS

När kan modellen användas:

Förändringskurvan är särskilt användbar i alla förändringar där beteenden, tankesätt och känslor behöver förändras – inte bara strukturer.

Den ger ledaren en viktig påminnelse:

Förändring sker inte när beslutet tas – utan när människor har bearbetat det.

Förändringskurvan är en modell som beskriver de känslomässiga och psykologiska reaktioner som människor ofta går igenom vid förändring. Den bygger på teorier om kris- och förändringsprocesser och används för att förstå hur individer och grupper reagerar när något nytt införs eller när invanda arbetssätt bryts.

Syftet med förändringskurvan är att hjälpa ledare och organisationer att förstå att reaktioner på förändring är naturliga och ofta följer ett visst mönster. Genom att känna till de olika faserna kan man bättre anpassa sitt ledarskap, sin kommunikation och sitt stöd till medarbetare eller deltagare i förändringsprocessen.

Ledarskapstips: Bra ledarskap i förändring handlar inte om att få människor att “snabbt komma vidare”, utan om att möta dem där de är.

CORE QUADRANTS: KÄRNKVALITETER

KÄRNEGENSKAP

- Vad jag förväntar mig/kräver av andra
- Vad andra uppskattar hos mig
- Vad jag tar som givet hos mig själv



För mycket
av något bra...

FALLGROP

- Vad kan jag ha overseende med hos andra
- Vad andra beskyller mig för
- Vad jag rättfärdigar i mig själv



Motsats



Positiv motsats

ALLERGI

- Vad jag skulle avsky hos mig själv
- Vad jag föraktar hos andra
- Vad jag måste stå ut med hos andra



För mycket
av något bra...

UTMANING

- Vad jag saknar hos mig själv
- Vad andra önskar att jag hade
- Vad jag beundrar hos andra



TA TEMPEN PÅ DINA ANSTÄLLDA

När kan modellen användas:

Qore Quadrants är en modell som används för att förstå hur människor agerar och drivs i olika typer av situationer. Den delar in beteenden i fyra olika "kvadranter", som visar olika sätt att ta sig an uppgifter, samarbeta och lösa problem.

Modellen fokuserar inte på personlighet i sig, utan på beteenden i stunden – vilket gör den särskilt användbar i ledarskap och teamutveckling.

Kärnan i modellen:

- Det finns inget "rätt" sätt att vara – alla kvadranter behövs.
- Effektivt ledarskap handlar om att balansera och använda styrkorna i alla fyra.

Ledarskapstips: Bra att låta teamet fylla i sina kärnqualiteter och dela för en större förståelse för varandra!

KÄNSLOZONER



När kan modellen användas:

Vid förändring rör sig människor ofta mellan zonerna.

Modellen hjälper ledaren att förstå och agera mer träffsäkert:

- Hjälpa från komfort till utveckling

Skapa lagom utmaningar och tydlig riktning, så att medarbetare vågar lämna tryggheten utan att bli överväldigade.

- Förebygga frustration

Om många hamnar i frustrationszonen behöver du som ledare bromsa, förtydliga, prioritera eller ge mer stöd.

- Motverka uttråkning

Involvera, ge ansvar eller variation – särskilt viktigt i längre förändringsprocesser.

- Skapa balans över tid

En hållbar förändring innebär att så många som möjligt befinner sig i utvecklingszonen så ofta som möjligt.

Ledarskapstips: Utmaningen ska vara tillräcklig för att utveckla – men inte så stor att den skapar stress.

En skicklig ledare "kalibrerar" förändringen så att människor stegvis kan röra sig från trygghet till utveckling, utan att fastna i frustration.

Begynnande liggsår

(Komfortzonen) muskelatrofi, förändringsstelhet eller kronisk bekvämlighetssyndrom.

Hjärndvala

(Uttråkningszonen)
engagemangsbrist, låg syremättning i idécentrum eller organisatorisk narkolepsi.

Förhöjd träningspuls

(Utvecklingszonen)
frisk tillväxtvärk, positiv belastningsskada eller hälsosam förändringsfeber.

Akut förändringsallergi

(Frustrationszonen)
förhöjda kortisolvärden, stressutslag eller mötesutlöst migrän.

$$F = \frac{T + P + I}{S}$$

När kan modellen användas: Vid osäkerhet, motstånd eller låg tillit under förändring

Formel: (Trovärdighet + Pålitlighet + Intimitet) /
Självcentrering

- Trovärdighet: Var tydlig med varför, vad och hur – erkänn också det du inte vet
- Pålitlighet: Följ upp beslut, håll löften och skapa stabilitet i det lilla
- Intimitet: Lyssna utan agenda, ta oro på allvar och skapa psykologisk trygghet
- Självcentrering: Skifta fokus från egna svar till medarbetarnas behov

Ledarskapstips: Identifiera den svagaste faktorn och agera där först

BLODPROV

DIAGNOS: PATIENTEN HAR LÅGT FÖRTROENDEVÄRDE PÅ GRUND AV
FÖRHÖJT EGO-KOLESTEROL.



SKEPTICISM

**PERSONALEN BÖRJAR
KÄNNA SIG OSÄKRA OCH
KÄNNER RÄDSLA FÖR ATT
GÖRA SIN RÖST HÖRD**



5 5 DOMÄNER I SCARF- MODELLEN

S

Status - känna sig respekterad och värderad

C

Visshet - att veta vad som händer härnäst

A

Autonomi - ha en känsla av kontroll

R

Samhörighet - känna sig trygg med andra

F

Rättvisa - tro på att reglerna är rättvisa

HÄLSO- KONTROLL

SCARF =

- Status: Upplevd betydelse och position i förhållande till andra, känslan av att vara respekterad och uppskattad.
- Certainty (Förutsägbarhet): Behovet av tydlighet och att veta vad som väntar.
- Autonomy (Autonomi): Upplevelsen av kontroll och valmöjligheter i sin situation.
- Relatedness (Samhörighet): Känsla av gemenskap och tillhörighet i en grupp.
- Fairness (Rättvisa): Upplevelsen av att bli behandlad rättvist

När kan SCARF modellen användas? Då teamet börjar känna osäkerhet och visa motstånd. Modellen hjälper att förstå varför människor reagerar som de gör och hur förändringar kan genomföras på ett sätt som skapar trygghet och engagemang.

- Förklara vad som händer och varför
- Ge tydlig information
- Involvera medarbetare i beslut
- Visa uppskattning
- Stärk samarbete och tillit
- Säkerställ rättvisa processer
- Genom att förstå dessa kan ledaren 1. Minska motstånd mot förändringar, 2. Skapa en mer motiverande och trygg arbetsmiljö samt 3. Förbättra samarbetet genom att medvetet hantera hur budskap och beslut kommuniceras.



THE LENCIONI TRUST MODEL

Vad är modellen? Den beskriver fem fallgropar som team möter när de försöker "växa tillsammans" och som gör att teamet inte fungerar optimalt.

Varje nivå i modellen bygger på den föregående och stöder de andra.

Brist på tillit: Medlemmar vågar inte vara öppna med misstag eller svagheter.

Rädsla för konflikt: Viktiga diskussioner undviks, vilket leder till ytliga beslut.

Bristande engagemang: Otydliga beslut gör att medarbetare inte känner ägarskap.

Undvikande av ansvar: Teammedlemmar håller inte varandra ansvariga för överenskommelser.

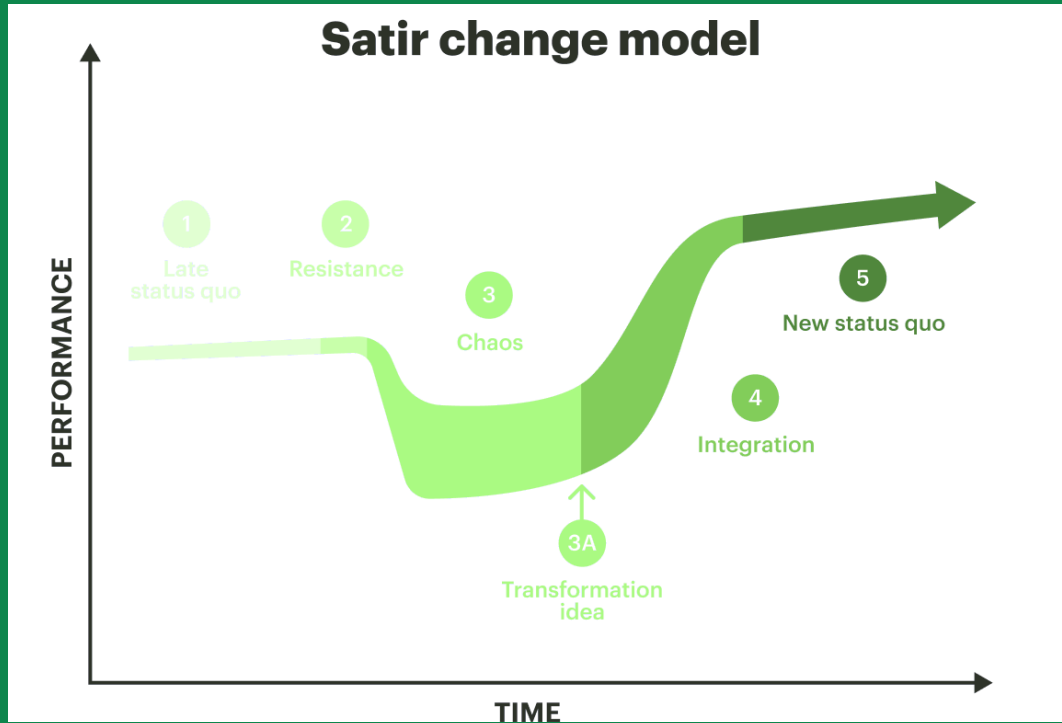
Bristande fokus på resultat: Individuella mål och intressen prioriteras framför teamets gemensamma resultat.

När kan modellen användas? Vid förändringssituationer kan det krävas att teamet måste börja på botten och bygga sig uppåt steg för steg dvs. börja från början genom att först bygga upp förtroendet. (Trust > Conflict > Commitment > Accountability > Result)



EN SVÄNG TILL ORTOPEDEN - SVAGHET I SKELETTET

SATIR CHANGE MODEL



INFLUENSA

Förändring kan innebära en period av osäkerhet och tillfällig försämring innan ett nytt och bättre arbetssätt etableras.

Vad?

1. Nuvarande läge: Det rådande arbetssättet fungerar; det känns bekant och förutsägbart.
2. Resistans: En förändring eller ny idé introduceras, vilket utmanar det etablerade/bekanta sättet att arbeta.
3. Kaos: Osäkerhet, motstånd och minskad prestation kan uppstå när gamla rutiner inte längre fungerar och nya ännu inte har etablerats.
4. Integration: Medarbetarna börjar förstå och använda de nya arbetssätten, vilket leder till ökad trygghet och kompetens.
5. Nytt normalläge: Förändringen har blivit en naturlig del av verksamheten och organisationen når en ny stabil nivå.

Hur kan modellen användas? Förstå att motstånd och tillfällig produktivitetsnedgång är normala delar av processen, snarare än tecken på att förändringen misslyckas. Modellen visar att förändring är en process där tillfällig osäkerhet och lägre prestation är naturliga steg under förändringen



AKUTEN

undersöka > operera > gipsa

Lewin's change model



Vad? Modellen beskriver förändring som en process i tre steg där organisationen först förbereds för förändring, därefter genomför förändringen och slutligen etablerar det nya arbetssättet.

Hur kan du använda modellen?

1. Avfrysning handlar om att förbereda organisationen för förändring genom att skapa medvetenhet och motivation, i praktiken betyder det att > skapa förståelse för varför förändringen är nödvändig
2. Förändring handlar om att genomföra själva förändringen > kommunicera och stöd under genomförandet
3. Återfrysning handlar om att stabilisera organisationen med det nya sättet att göra saker på > säkerställ att nya arbetssätt följs upp och blir en del av (arbets)kulturen



MISSTRO

**PERSONALEN BÖRJAR NU
IFRÅGASÄTTA**



FLÄKTA



- Höjer på rösten
- Avbryter
- Föreläser, insisterar att ha rätt
- Sarkasm/Förlorat sinne för humor
- Skuldbelägger och kritiserar

FLY



- Cynisk (offermentalitet)
- Fokus på varför något är omöjligt
- Säger vad vi tror andra vill höra, inte vad vi tycker
- Talar *om* människor, snarare än till dem

FRYSA



- Passiv och tyst
- Oförmåga att bilda sig en uppfattning/åsikt
- "Checkar ut" (koppla bort sig från ämnet)

SYMPTOM

Vad är modellen?

- En modell som beskriver vanliga mänskliga reaktioner på stress, osäkerhet och konflikter, och hjälper ledare att förstå beteenden i stället för att reagera på dem.

När ska modellen användas?

- Vid konflikter, förändringar eller motstånd
- När människor reagerar starkt känslomässigt
- För att förstå beteenden istället för att döma dem

Hur ska modellen användas?

Identifiera vilken stressreaktion som dominerar:

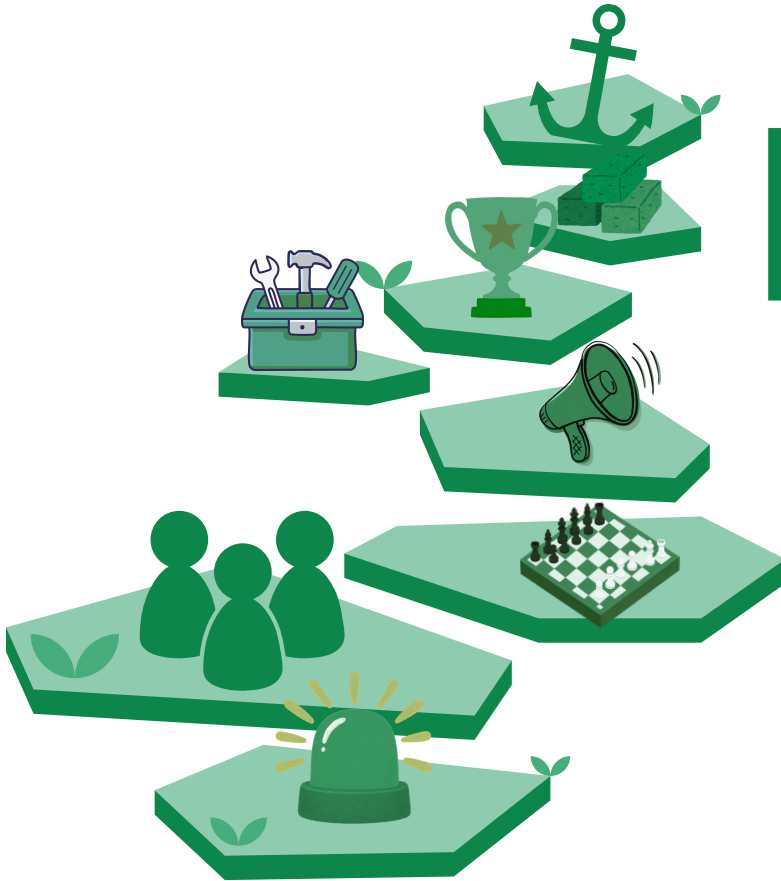
- Fläkta (Fight): Argumenterar, ifrågasätter, blir konfrontativ
- Fly (Flight): Undviker, drar sig undan, skjuter upp
- Frysa (Freeze): Blir passiv, tyst eller handlingsförlamad

Anpassa sedan ditt ledarskap efter individens behov.

Tips till ledaren

- Tolka beteendet som en signal, inte ett problem
- Ställ öppna frågor för att förstå orsaken
- Anpassa stöd och kommunikation efter situationen

KOTTERS 8-STEGE MODELL



8-STEGS REHABILITERING

1.

Skapa en känsla av brådska: bygg motivation och medvetenhet om behovet av förändring

2.

Skapa en ledande koalition: samla en grupp starka ledare för att driva förändringen

3.

Skapa en vision och strategi: utveckla en klar vision för förändring och strategi för att genomföra den

4.

Kommunicera visionen: sprid visionen och strategin genom hela organisationen.

5.

Bemyndiga andra att agera: ge medarbetarna verktyg att utbilda för att agera på förändringen.

6.

Skapa snabba vinster: implementera förändringen som ger tidiga, positiva resultat

7.

Bygg på framgång: använd vinster som byggstenar för ytterligare förändring.

8.

Förankra förändringen i företagskulturen: Säkerställ att den nya metoden blir den nya normen

Förtroende kan
upprätthållas



Förtroende kan
repareras



Det är kört med
förtroendet



Vad är modellen?

- En modell som förklarar vilka faktorer som bygger och bevarar förtroende mellan människor och i organisationer.

När ska modellen användas?

- För att bygga, utvärdera eller reparera förtroende
- Vid samarbetsproblem eller konflikter
- När ledare vill förstå orsaken till bristande tillit

Hur ska modellen användas?

Bedöm tre grundpelare för förtroende:

- Ability (Kompetens): Kan personen utföra uppgiften?
- Integrity (Integritet): Håller personen sina löften och värderingar?
- Benevolence (Välvilja): Upplevs personen vilja andra väl?

Om integritet eller kompetens brister kan förtroendet ofta repareras. Om välviljan ifrågasätts riskerar förtroendet att kollapsa.

Tips till ledaren

- Visa kompetens genom handling och resultat
- Var konsekvent mellan ord och handling
- Arbeta aktivt med alla tre dimensionerna samtidigt

PATIENT-LÄKARE-RELATIONEN

"En chef och en läkare har faktiskt samma problem. Folk följer inte någon de inte har förtroende för."

"Det spelar ingen roll hur fantastisk behandlingen är om patienten inte tror på läkaren."

A

AWARENESS



D

DESIRE



K

KNOWLEDGE



A

ABILITY



R

REINFORCEMENT



EN ANTIBIOTIKA-KUR

Denna modell har som fokus individens förändringsprocess och är utvecklad av Prosci

Awareness (Medvetenhet): Förstå varför förändringen är nödvändig

Desire (Önskan): Skapa en personlig vilja och engagemang för förändringen

Knowledge (Kunskap): Förse medarbetarna med nödvändig information och kompetens.

Ability (Förmåga): Ge stöd och resurser för att genomföra förändringen.

Reinforcement (Förstärkning): Säkerställa att förändringen blir långsiktig genom att erkänna och belöna framgångar

Awareness

Du har en infektion.

Desire

Jag vill bli frisk.

Knowledge

Så här ska medicinen tas.

Ability

Patienten klarar faktiskt att ta tabletterna.

Reinforcement

Avsluta inte kuren bara för att febern går ner - följ den till slut.

KAOS

**NU ÄR ARBETSPLATSEN I
KAOS OCH PERSONALEN
BÖRJAR ENDERA
MOTARBETA BESLUT
ELLER SÖKER SIG BORT**



R

Responsible

Den som ansvarar för att utföra och driva arbetet framåt.

A

Accountable

Den som har det yttersta ansvaret för resultatet och fattar beslut.

C

Consulted

De som involveras för att bidra med kunskap, synpunkter eller expertis.

I

Informed

De som hålls informerade om arbetets framsteg och resultat.

DAGS FÖR OPERATION

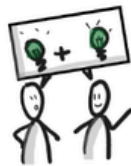
De fyra rollerna i RACI

- Responsible (Utförare): Personen eller gruppen som utför det praktiska arbetet och slutför uppgiften.
- Accountable (Huvudansvarig): Den som ytterst ansvarar för att arbetet blir korrekt utfört, godkänner resultatet och ser till att resurser finns. Det ska endast finnas en (A) per uppgift.
- Consulted (Konsulterad): Experter eller intressenter vars input behövs innan arbetet slutförs. Tvåvägskommunikation.
- Informed (Informerad): De som behöver hållas uppdaterade om beslut och framsteg, men inte deltar i utförandet.

I operationssalen

- Responsible (Utförare): Kirurgen som utför operationen
- Accountable (Huvudansvarig): Cefsläkaren som ansvarar för operationen
- Consulted (Konsulterad): Specialisterna som rådfrågas och som vid behov närvarar vid operationen
- Informed (Informerad): De anhöriga som informeras efteråt om hur operationen gick

LIBERATING STRUCTURES (1-2-4-ALL)



HOUSE-MODELLEN, DIAGNOSTISKT TEAM

Vad är modellen?

- En strukturerad diskussionsmetod som säkerställer att alla får tänka, diskutera och bidra innan beslut eller slutsatser fattas.
-

När ska modellen användas?

- När alla deltagare ska komma till tals
- Vid problemlösning och idéutveckling
- När gruppen är stor eller vissa personer dominerar diskussionen

Hur ska modellen användas?

1. Reflektera individuellt (1)
2. Diskutera i par (2)
3. Diskutera i fyrgrupper (4)
4. Samla insikter i helgrupp (All)

Tips till ledaren

- Formulera en tydlig fråga eller utmaning
- Håll tiderna kort och tydliga
- Säkerställ att alla grupper delar sina viktigaste slutsatser

Patient förklarar sina symptom och orsaken till symptomen är svåra att förstå

1 – En läkare funderar själv

2 – Två läkare diskuterar
Läkaren bollar idéer med en kollega

4 – Specialistteamet
Kirurg, neurolog, infektionsläkare och radiolog börjar kasta idéer.

ALL – Ronden

Hela teamet väger samman sina hypoteser och bestämmer nästa steg.

**DU HAR NU GJORT EN FULLSTÄNDIG
HÄLSOUNDERÖKNING AV ORGANISATIONEN.
TEMPERATUREN ÄR TAGEN, HÄLSOGRANSKNINGEN
ÄR GJORD, BLÖDPROVERNA VISAR
FORTROENDEVÄRDEN OCH SCARF-SCREENINGEN
VISAR ETT AKUT UTBROTT AV
MIKROSTYRNINGSFRAKTUR KOMBINERAT MED
KRONISK MÖTESINFLAMMATION. PROGNOSEN ÄR
GOD - FÖRUTSATT ATT PATIENTEN FÖLJER
ORDINATIONEN.**

