



Förändring – från beslut till faktisk förflyttning

"Vi har redan testat det där" Det är en vanlig kommentar när nya arbetssätt eller förändringar kommer på tal. Men vad betyder det egentligen?

När en styrelse beslutar om nya arbetssätt, ny riktning eller förändrade förutsättningar behöver vi förstå mer än själva beslutet och målet. Vi behöver förstå vad som faktiskt krävs för att förändringen ska få genomslag.

Vad var det ni faktiskt testade? Hur länge? Med vilka förutsättningar? Med vilket mandat? Vad gjorde styrelsen och ledningen annorlunda? Hur följde ni upp?

Det är lätt att tro att vi vet hur förändring fungerar. Vi har ju varit med om förändringar tidigare. Men det kan finnas en omedveten okunskap kring vad som faktiskt händer när invanda sätt ska ersättas av något nytt och vad som krävs av oss själva och av styrelsen för att lyckas.

Förändringar uppnås inte genom ord. Vi behöver förstå de bakomliggande mekanismerna, våra egna reaktioner och vad som krävs för att vi ska kunna ta till oss och bidra till förändringen.

Några avgörande frågor är:

Vem är jag i en förändring?

Hur reagerar jag när jag blir obekväm?

Hur hanterar jag delade meningar?

Vad händer med min kommunikation när jag blir stressad?

Vi lär, lyssnar, tolkar och tar till oss information på olika sätt. Vi fastnar lätt i våra egna tolkningar och utgår från att andra har samma bild som vi själva. Vi blandar ihop att prata, informera och kommunicera och missar ibland det viktigaste: om mottagaren faktiskt har förstått på det sätt vi avsåg. Det ligger lika mycket ansvar på den som pratar som lyssnar, det måste skapas en ömsesidig önskan om förståelse.

Att ingå i en styrelse innebär mer än att sitta med på möten och bevaka egna intressen. Det handlar bland annat om att bidra med tankar, erfarenheter och idéer för att ta verksamheten mot de uppsatta målen. Det kräver mod att göra sig hörd när något inte förstås, när man inte håller med eller när något skaver.

Det kräver också att vi ser oss själva som en del av en större helhet. Alla behöver bidra till samma riktning men alla behöver också förstå sitt eget ansvar för att förändringen ska kunna genomföras. För en styrelse är detta särskilt viktigt. Styrelsens beslut och agerande sätter ramar, skapar signaler och påverkar förutsättningarna för hela organisationen.

Det börjar med oss själva.

Trots goda intentioner och ambitioner når förändringar inte alltid det resultat vi önskar. Det är lätt att tro att problemet är bristande vilja eller att *"de andra"* inte har förstått.

Men ofta behöver vi titta närmare på förutsättningarna:

Är målet tillräckligt tydligt eller bara uttalat? Hur ska det synas, märkas, kännas och höras när vi uppnått det?

Finns det samsyn? Alltså, har vi säkerställt att vi ser samma målbild och hur den ska uppnås. Inte nödvändigtvis tycka likadant.

Finns det mod och kapacitet att göra det som faktiskt behöver göras?

Är ansvar och mandat tydliga?

Finns en konkret plan för genomförande och uppföljning?
Och har vi skapat utrymme för att faktiskt arbeta med förändringen?

Ibland pratar vi om förändringen vid några enstaka tillfällen. Sedan händer inte så mycket mer. Och när resultatet uteblir kommer kommentaren:

"Vi har redan testat det." Men kanske har vi inte testat det fullt ut. Kanske har vi inte skapat de förutsättningar som krävs för att det ska kunna fungera.

Kanske har vi helt enkelt underskattat vad förändring kräver.

Vid detta specialerbjudande får ni möjlighet att tillsammans utforska de faktorer som ökar sannolikheten för en framgångsrik förändringsresa.

Vi tittar bland annat på:

- Förändringsledning och förändringsledarskap
- Hur ledningen kan bidra till förändringsberedskap
- Uppdrag, roller, ansvar och mandat
- Hur vi hanterar reaktioner, motstånd och osäkerhet
- Självisikt och självledarskap i förändring
- Kommunikation och skapandet av samsyn
- Hur vi håller ihop förändringen över tid
- Hur vi behåller tillit och engagemang trots delade meningar

Målet är inte bara att förstå förändring.

Målet är att öka organisationens förmåga att genomföra förändringar.

För förändring blir verklig först när den syns i beslut, beteenden, resultat och våra sätt att arbeta.

Resultat

Efter föreläsningen har ni fått en ökad insikt om vad som krävs för att genomföra förändringar och hur du som bättre kan agera för att bidra till föreningens utveckling.

Utbildare

Utbildare är Johanna Gittne Jerrstedt - en erfaren coach och ledarskapsutvecklare. Johanna har stor vana av utbildningar och föreläsningar för både mindre och större grupper på olika ledningsnivåer. Hon fångar deltagarnas intresse och skapar en öppenhet vilket gör människor mottagliga för insikt och lärande.



Tid: 30 minuters föreläsning

Pris: Gratis erbjudande, kontakta mig vid intresse för bokning



www.g-m-c.se
Org nr 559126-5359

johanna@g-m-c.se
Instagram gmc_kurser

070-926 30 50
Bankgiro 502-2629