



Att verka i ständig förändring

Seminarier för lokala parter



Tidigare insatser för Partsrådet



Partsrådet stöder partsgemensamt förändrings- och förnyelsearbete på statliga arbetsplatser.

Anpassa | In English | Om cookies

Sök

Startsida

Arbetsområden

I fokus

Stöd i arbetet

Publikationer

Artikelarkiv

Om Partsrådet

Kontakt

Stöd till lokal samverkan

Stöd till lokal lönebildning

Satsa friskt

Förändring och utveckling

Tidigare arbetsområden

Arbetstagarkonsult

Möt motstånd på rätt sätt!

Motstånd mot förändringar behöver inte vara negativt. Tvärtom kan motståndet föra förändringsprocessen framåt. Det var en av flera viktiga insikter som deltagarna på kursen Förändring och motstånd fick med sig hem.

Kursen, som genomgående fick mycket högt betyg i utvärderingen, genomfördes 2010 i två omgångar under ledning av MiL Institute och på uppdrag av Satsa friskt.

Bakgrunden var de stora förändringar som många myndigheter står inför och som har lett till ett ökat behov av kompetensutveckling när det gäller förändringsarbete.



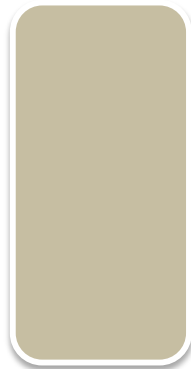
Frågeställning

Hur kan lokala parter stödja sina organisationer så att chefer och medarbetare ökar sin förmåga och beredskap att leda och verka under förhållanden som präglas av ständig förändring och utveckling?

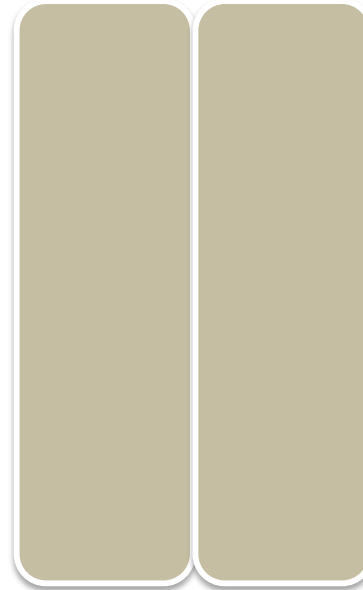


Genomförande sker vid två tillfällen per grupp – ett seminarium och en workshop

Seminarium
v. 5 2012



Workshop
februari/mars 2012



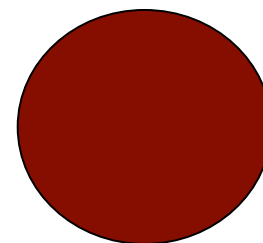
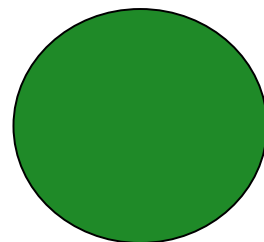
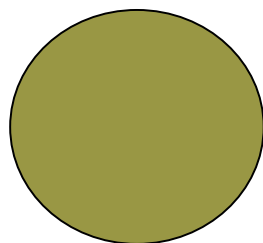


Seminarium: Organisation, roller och framtid

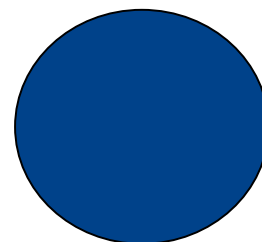
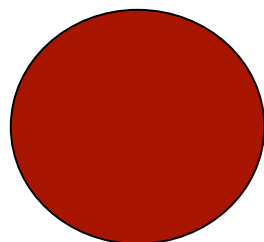
Att verka i ständig förändring (0,5 dagar)

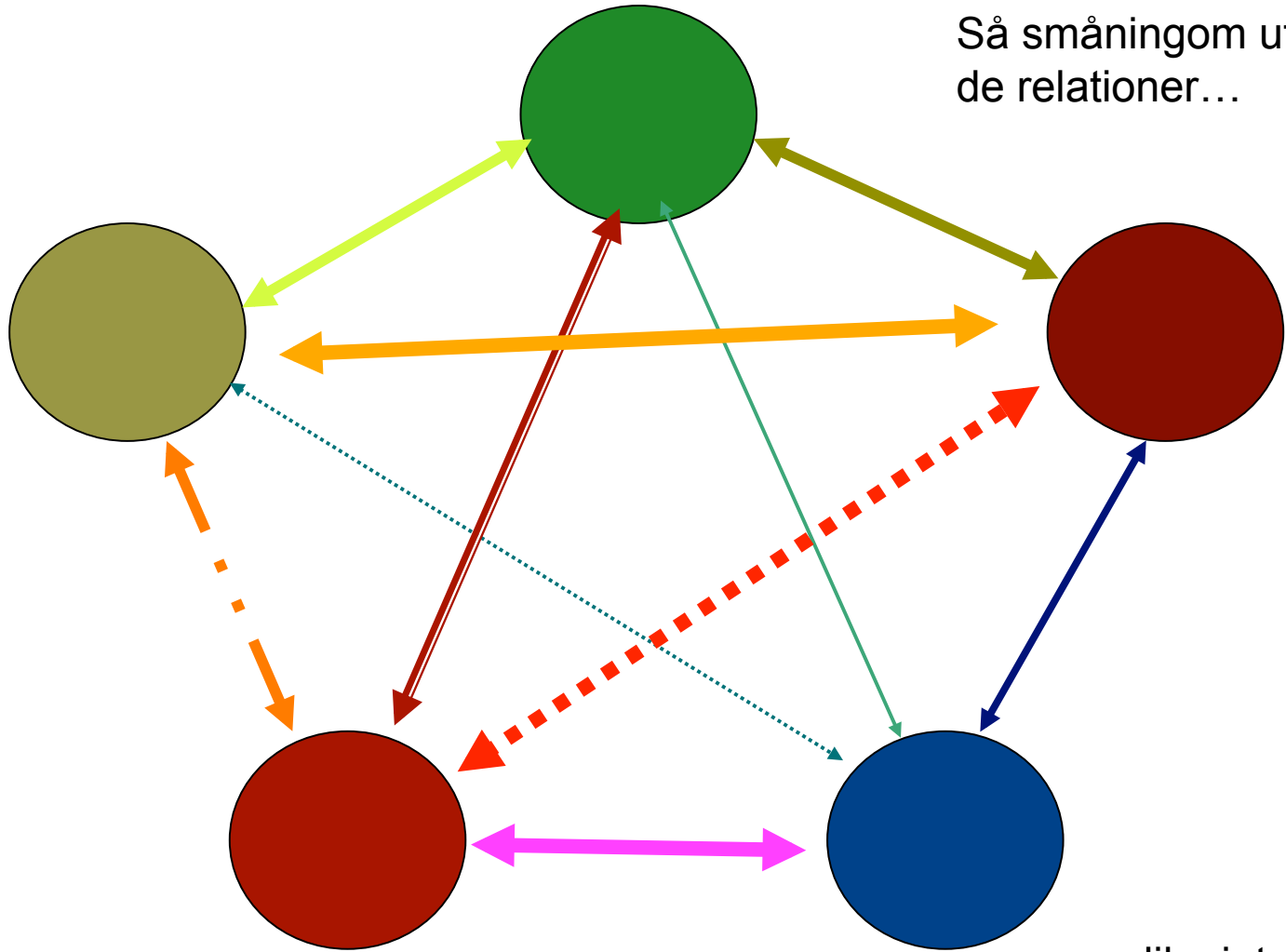
Syfte: Skapa en förändrings och utvecklingsorienterad miljö där verksamhetens resultat och måluppfyllelse står i fokus. Vi tar en systemisk ansats där fokus ligger på lokala parter samverkan och påverkan i det organisatoriska utvecklingsarbetet.

Output: Seminariet lämnas med nya perspektiv och insikter på den egna situationen och vi tar ett avstamp mot 2-dagars seminariet som kommer att arbeta med personliga förutsättningar att arbeta i förändring och strategier för att bli en aktiv spelare i organisationens utveckling (gärna kopplat till samverkansavtalen och angränsande arbetsområde).



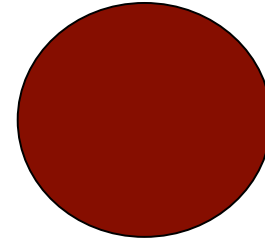
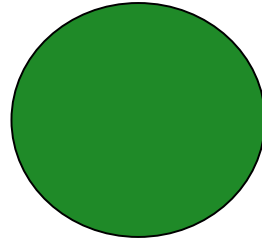
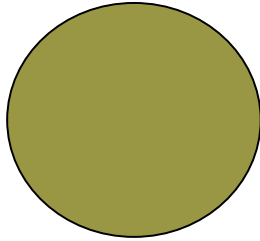
När vi försöker skapa ett team har vi först ett antal individer med sina personligheter, roller och kunskaper.



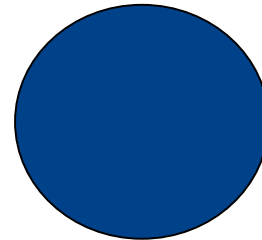
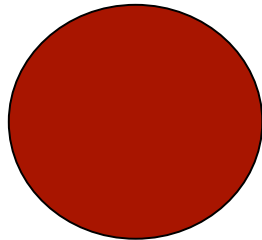


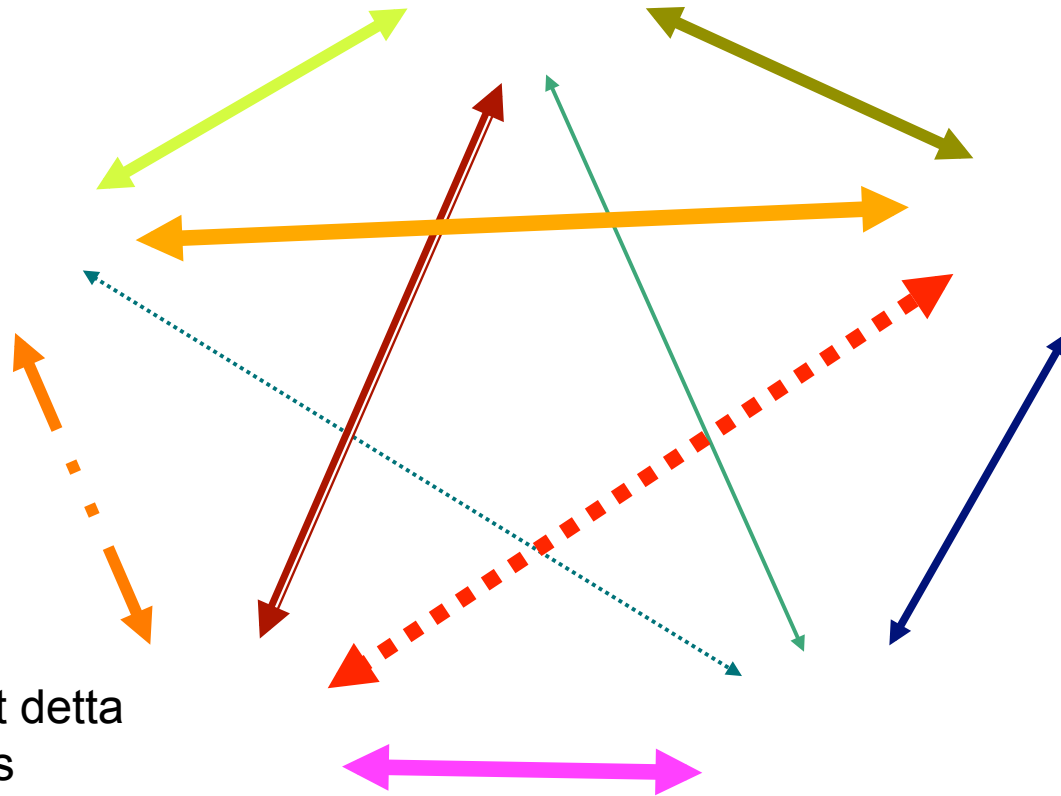
Så småningom utvecklar
de relationer...

...av olika intensitet
och kvalitet

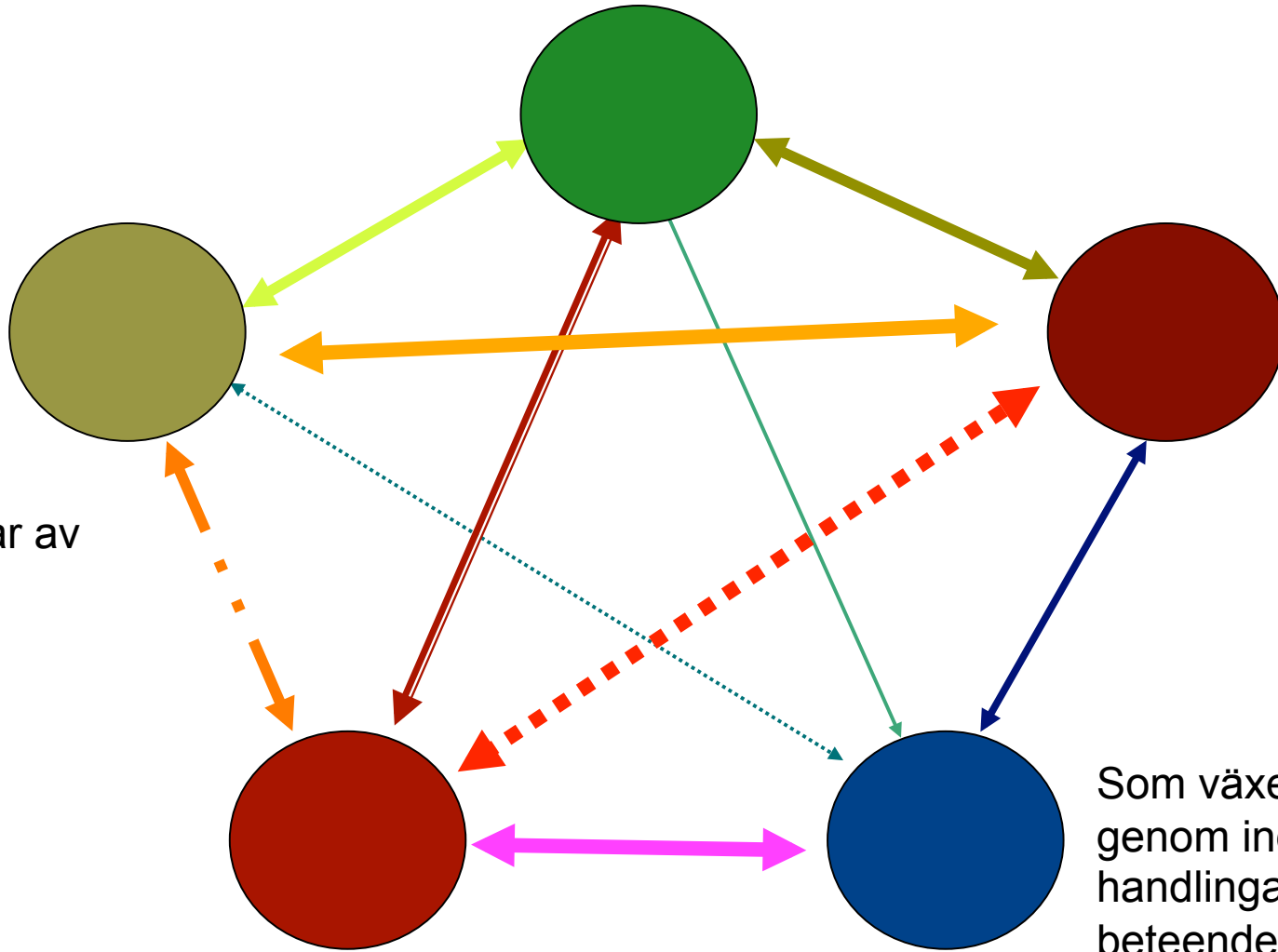


Vi tror ofta att det är detta
som avgör vad en grupp
kan åstadkomma...



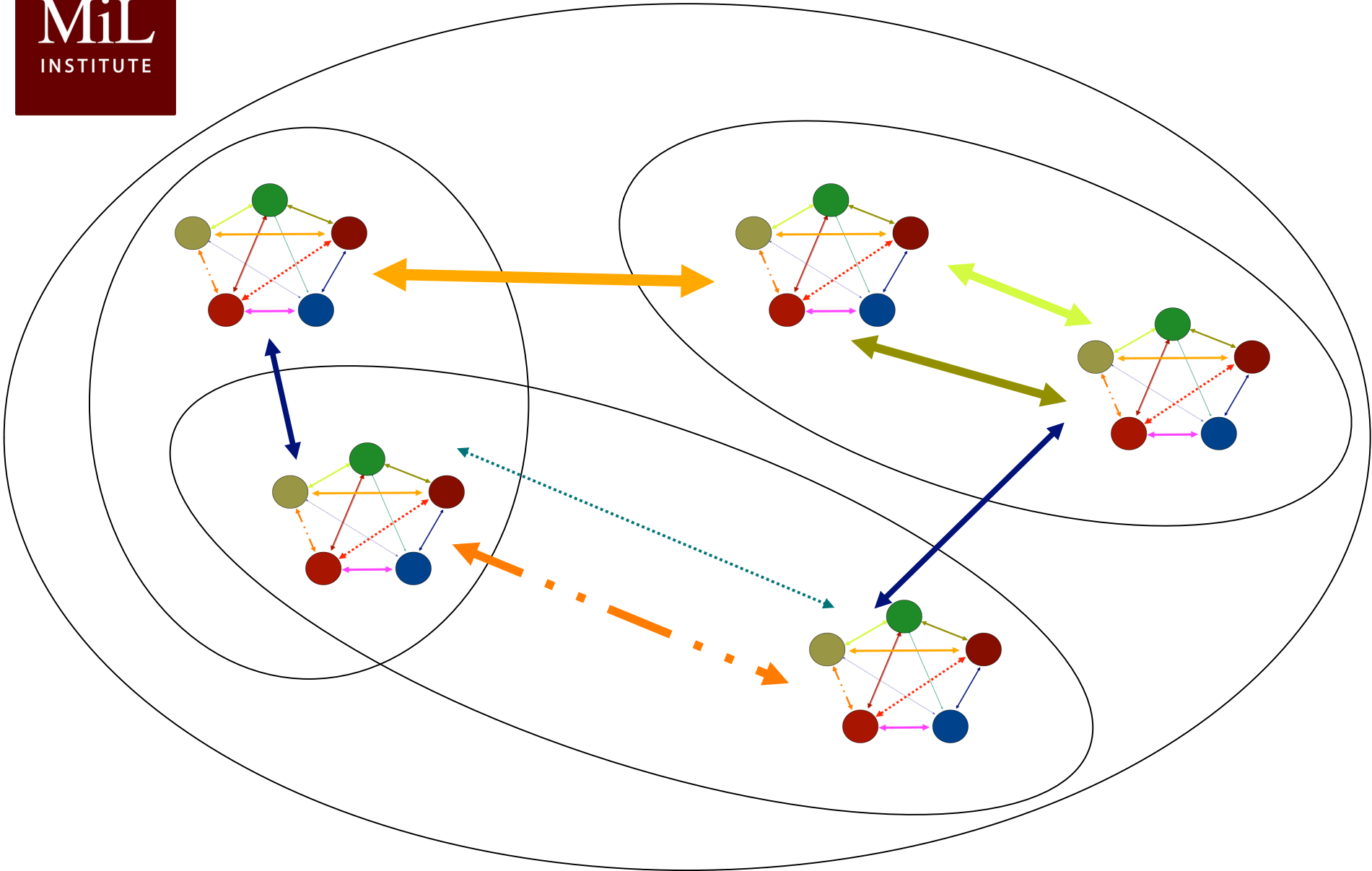


I själva verket är det detta som avgör gruppens effektivitet!

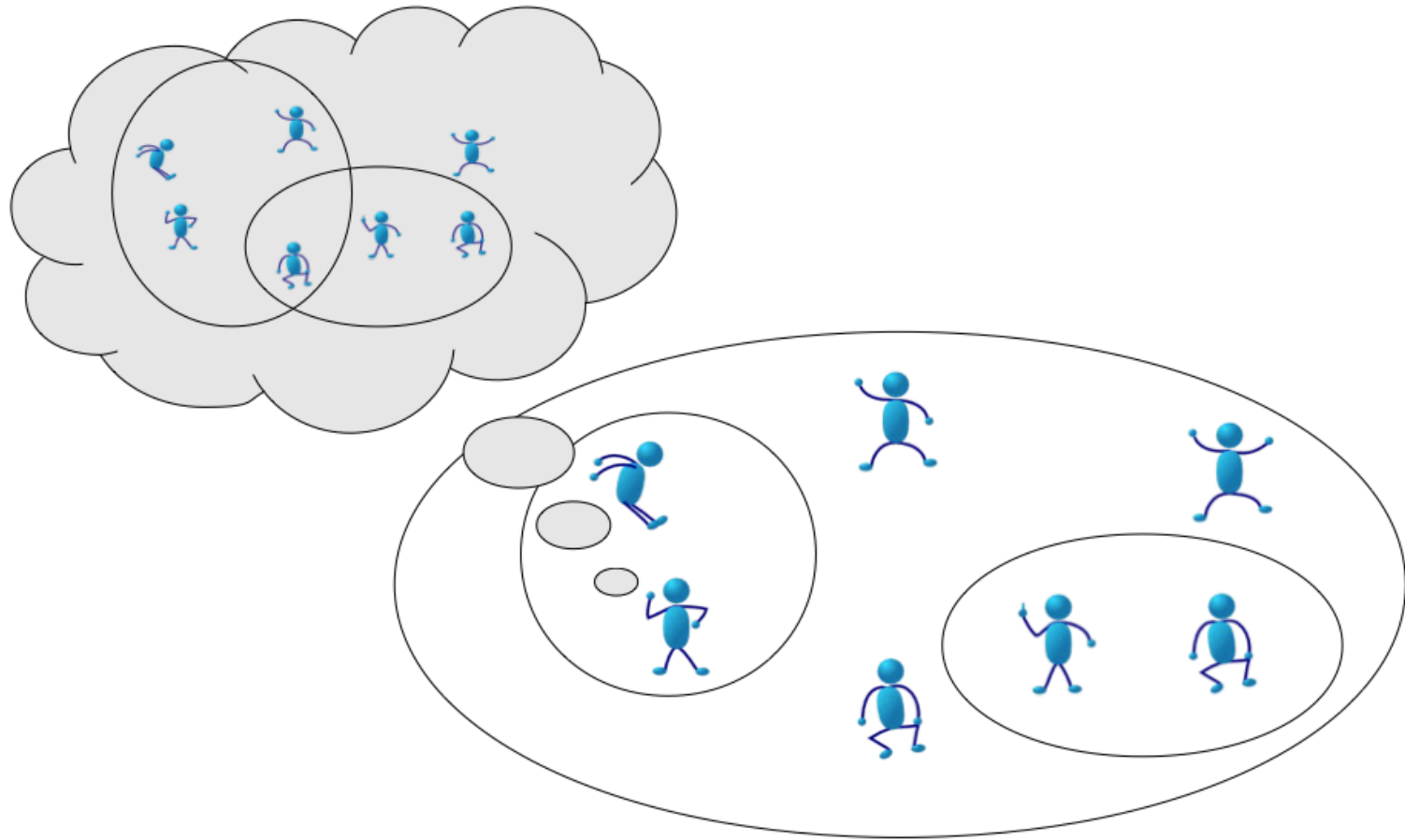


En grupp består av
relationer och
interaktioner!

Som växer fram
genom individers
handlingar och
beteenden!

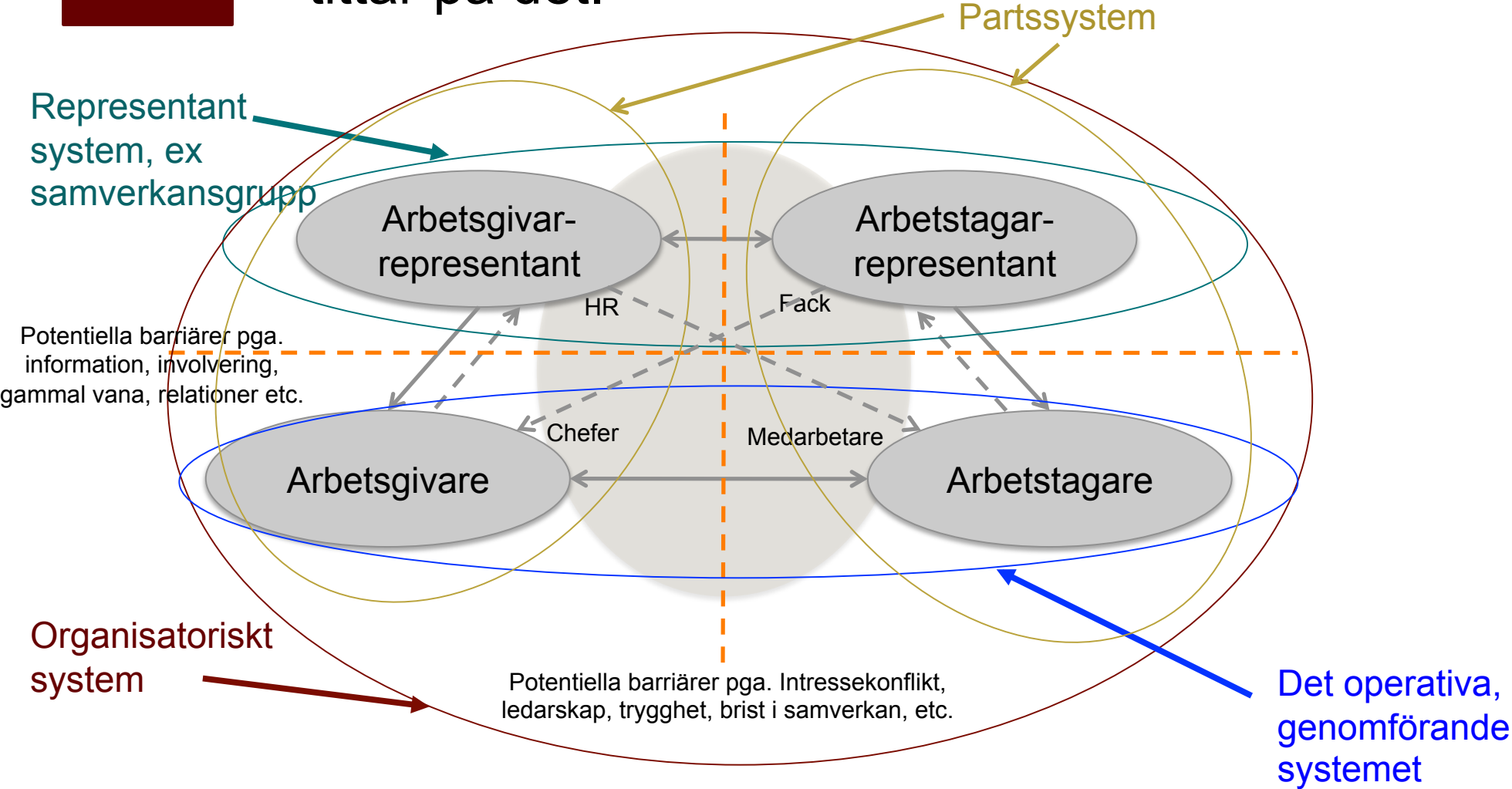


Organization-in-the-mind





Ett systems utseende beror på varifrån man tittar på det.





Strategiska/Förändringssignaler

<i>Signalstyrka</i>	Stark	Symptom Tvetydigt Vad betyder detta?	Rop!! Alla vet om det Hur påverkar detta oss? Ska vi agera?
	Svag	Kittling Potentiella signaler Är detta en signal, och i så fall, vad betyder den?	Viskning Dolda signaler Borde vi tala högt om detta?
		Diffus	Tydlig

Tolkningsbarhet



Workshop: Förmåga, samverkan och påverkan

Att verka i ständig förändring (2 dagar)

Syfte: Att utifrån organisatoriska förutsättningar och deltagarens personlighet utveckla förmåga och samarbete mellan chefer och medarbetare. Detta i syfte att utveckla strategier och förmåga att leva i ständig förändring och som aktiv part främja till organisationens/parternas proaktiva samverkan samt skapa en miljö för detta. Detta ligger nära arbetsområdet samverkan. Vår ansats här är att förbereda deltagande lokala parter att på ett personligt och strategiskt sätt närma sig uppgiften.

Innehåll: Arbeta med personliga preferenser och tydlighet i relationen mellan deltagarna. För att koppla denna utveckling till verkligheten för parterna med sig ett scenario med förändringar som ännu inte hänt för skapa en modell för hur just ni kan hantera relationer och information för att vara "tidigt på bollen" och involverade i förändringsagendan. Bl.a. kommer vi att arbeta med dialoger som verktyg i komplexa organisationer, teori, personliga beteendemönster i förändring, förändringens koppling till kompetensutveckling.