

Praktisk förändringsledning – nyckeln till ett framgångsrikt förändringsarbete



Genom ett effektivt, organisationspsykologiskt förhållningssätt stöttar Gestaltakademin kursdeltagare och deras organisationer genom förändring

Det är inte lätt att byta perspektiv och skapa förändring, speciellt inte när det gäller stora grupper människor. Men måste det vara så svårt? Gestaltakademin använder ett organisationspsykologiskt perspektiv genom gestaltmetodiken som ger nya synvinklar på förändringsarbete.

Att se till människan i förändring

Förändring inom organisationer är ofta ett mångfacetterat arbete, vare sig det gäller nya rutiner för inventering eller en hel omorganisering, men en viktig aspekt ramlar ofta mellan stolarna. För att skapa effektiv och bestående förändring måste man börja med att se människorna i förändringen. Gestaltakademin unika utbildning Praktisk förändringsledning som löper över ett år använder sig av gestaltmetodiken för att synliggöra att relationen mellan människor är en nyckel till ett framgångsrikt framgångsarbete.

En av de som gått utbildningen under det gångna året är Andreas Norgren, produktionsledare på Sandvik AB, ett storföretag inom industrin.

Vad är det viktigaste du fått med dig från utbildningen?

– Jag har en ny förståelse för hur bakomliggande orsaker kan påverka vårt sätt att agera och att vara nyfiken på motstånd snarare än att se det som något jobbigt, berättar han.

Andreas berättar om hur utbildningen inspirerat och hjälpt till när Sandvik skulle ta fram nya rutiner kring operatörsunderhåll, något som ska förbättra verksamheten och som påbörjades genom att skapa ansvarskänsla hos operatörerna själva.

– Operatörerna ska sköta städning och lättare underhåll av maskinerna själva enligt vissa rutiner. Målet är att vi ska öka nyttjandegraden av våra maskiner så att vi kan producera mer för en billigare peng och förebygga problem med maskinerna. Dessutom blir det trevligare för våra besökande kunder när det är rent och snyggt.



Andreas Norgren

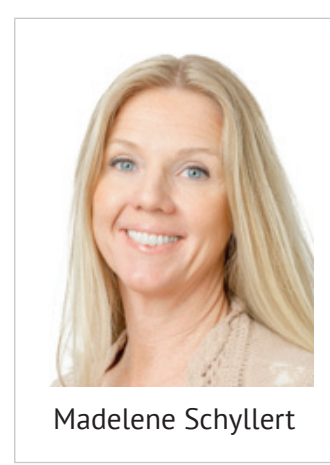
Upplevelsebaserad inläring

Konkreta resultat i den egna organisationen är ett resultat av utbildningens praktiska inställning. Undervisningen bygger delvis på egna case och ger deltagarna tid att reflektera över hur verktygen från gestaltmetodiken kan användas i den egna organisationen. Utbildningen bygger alltså på en upplevelsebaserad inläring, där man först gör och sedan reflekterar över teorier och hur man kan förstå händelser och beteenden.

– Vi lever i en föränderlig värld, det gäller att skapa en förbättringskultur bland medarbetarna vare sig de står inför en förändring eller inte, säger Madelene Schyllert. Hon gick ut programmet 2013, och arbetar som konsult för Dialect, där hon är utbildningsansvarig.

Kan du ge något exempel på hur utbildningen påverkade ert förändringsarbete?

– I stället för att bara ha fokus på vad som skulle förändras, började vi hedra det som fungerade först. Vi letade efter enheter på företaget som redan fungerade bra, sedan gjorde vi djupintervjuer med dem för att förstå hur de arbetade. På så sätt fick vi fram ett framgångsrecept och fler än ledningen kände ansvar att bidra till vår gemensamma utveckling. Dessutom fick vi flera framgångsambassadörer, säger Madelene.



Madelene Schyllert

Helhetsperspektiv med många fördelar

Gestaltmetodiken är ett kraftfullt sätt att arbeta med utveckling av grupper och organisationer. Ökad självkännet och medvetenhet i kombination med effektiva och fruktbara metoder är viktiga byggstenar i utbildningarna. Det gestaltmetodiska synsättet på utveckling innebär att se helheter, öka deltagarnas medvetenhet och förmåga att kommunicera med varandra och omvärlden, fatta beslut och ta ansvar. Förändringsledarens roll är att fokusera på det som händer på olika systemnivåer, till exempel i relationen mellan två individer, i en grupp, inom en avdelning, eller på samspelet i hela organisationen och gentemot omvärlden. Kinna Person är en av kursledarna i Praktisk förändringsledning, tillsammans med Ulf Zwedberg.

Vad skiljer den här utbildningen från andra förändringsutbildningar?

– En av de stora fördelarna med utbildningen är att vi aldrig övertar ägarskapet från deltagarna. Ansvar ligger alltid kvar på dem, så att de kan hitta sin egen förmåga och använda den för att skapa trycktålighet i det egna företaget. De som kommer till kursen tar med sin livserfarenhet och kunskap och sedan adderar vi verktyg, säger Kinna.

Inom utbildningen utgår man från tre perspektiv: individ, grupp och organisation, och hur de påverkar varandra när en förändring ska ske. Kinna berättar att trots att de har en vetenskaplig grund, genomgår utbildningen av ett praktiskt fokus på samskapandet i en organisation – och framför allt hur vi kan få syn på det och använda det.

Praktisk förändringsledning med konkreta resultat

– Det svåraste är att se organisationen, helheten, i förändring. Där är den här utbildningen unik, säger Ulrika Tillberg som var färdig med utbildningen 2013.

Ulrika arbetar som Head of Change Management & Organisational Development på SEB. Hon berättar om att utbildningen bekräftat att hon och hennes team inom SEB är på väg åt rätt håll, samtidigt som den har hjälpt henne att få upp ögonen för hennes egen kunskap.

Har utbildningen förändrat hur ni arbetar på SEB?

– Vi på SEB arbetar mycket med ”upp och gå”, att konkret involvera människor snarare än alltför många Powerpointpresentationer, i såväl förändringsinitiativ som utbildningar i change management. Vi ber till exempel alla medarbetare ställa sig i sina grupper, för att konkret visa hur relationerna dem emellan ser ut. Då blir det värdeskapande flödet tydligare, man ser vilka som är ledande och stöttande. Det har hos oss utvecklats till en metod som vi kallar Marketplace, en succé som gått vidare inom organisationen. Det tror jag inte skulle ha hänt om gestaltmetodiken inte bidragit med ett nytt språk och en ny förståelse för kopplingen individ-grupp-organisation.

Verktygen skapar konkreta förändringar i organisationen, både under och efter utbildningen, men deltagarna berättar om en förändrad inställning på det personliga planet också. Kommentarer kring en större trygghet i den egna kompetensen, ökat självförtroende och nytt mod dyker upp under alla samtal med före detta deltagare. Det är tydligt att den som vågar ge sig in helhjärtat i utbildningen, får mycket tillbaka, både yrkesmässigt och personligen.

– Det är en otroligt bra utbildning som har en balans mellan praktik och teori. Antagligen den bästa utbildningen i förändringsledning som finns på marknaden, konstaterar Ulrika.



Ulrika Tillberg

Av redaktionen, kampanj24.se