

FÖRBUNDS- OCH FÖRENINGsutVECKLING

Att leda förändring

”Förmågan att tänka annorlunda än i går skiljer den vise från den envise”

Vår värld är i ständig förändring och det är något som vi måste acceptera och dra nytta av på bästa möjliga sätt. Det går inte att tro att vi kan göra det vi alltid har gjort. Eftersom världen runt omkring oss förändras, behöver vi som organisation förändras med den för att vara relevanta även i framtiden.

I en organisation behöver vi hjälpas åt att kontinuerligt stanna upp, spana och kritiskt granska vad vi bör förändra och utveckla. Inte bara hoppa på tåget och åka med utan någon egen analys och värdering.

Du som har en ledande roll i en organisation har en viktig roll för att driva och leda denna typ av arbete. Det är viktigt att du som ledare skapar en tydlighet i varför detta förändrings- och utvecklingsarbete behöver göras och hur det kommer att gynna er organisation och verksamhet i framtiden.

Det är dock viktigt att se till att dina kollegor och medlemmar får möjlighet att vara delaktiga tidigt i processen och får känna att de är en viktig part i arbetet och också behöver ta ansvar för förändringsarbetet.

Att involvera fler hjälper till att vidga perspektiv och skapar energi och vilja hos fler att vara en del av förändringsresan. Som ansvarig för att leda förändringen behöver du dock vara tydlig i rollfördelningen: vem gör vad och vem beslutar om vad?

Du behöver även sätta förändrings- och utvecklingsarbetet högt på agendan, vara modig och prioritera vad ni gör. Det går inte att tro att ni som organisation klarar av att genomföra allt arbete på en gång.

Förändringsarbete tar tid och kräver en tydlig målbild, övertygelse och resurser för att arbeta med uppgiften. Det kräver också ett stort mått av uthållighet. Uthållighet att vila i processen, synliggöra och fira de små framstegen.

Ledarskapet är avgörande för att lyckas i ett förändringsarbete. Det finns en mängd olika definitioner på ledarskap men en gemensam nämnare är att det handlar om att påverka människor att uppnå mål – oavsett om det gäller enskilda individer, team eller organisationen som helhet.

Ledarskap bör beskrivas som en helhet. Det är viktigt att förstå att summan av delarna blir större än varje del för sig. Om organisationens olika grupperingar och individer arbetar tillsammans kommer resultatet med all sannolikhet att bli ett helt annat. Du som leder förändringsarbetet behöver ta på dig ledartröjan och visa vägen.

För att lyckas driva ett förändringsarbete bör du som ledare:

- **Arbeta strukturerat** med tydliga mål, rollfördelning, ansvar och befogenheter samt kontinuerligt följa upp och våga göra eventuella omprioriteringar.
- **Arbeta gränsöverskridande** för att använda resurser på bästa möjliga sätt, inhämta och överföra information och skapa synergieffekter.
- **Arbeta personorienterat** genom att själv agera föredömligt. Det vill säga: leva som du lär, inspirera, utmana och motivera.

Alla i organisationen har en viktig roll att fylla i ett förändringsarbete. Vad ger du dig själv för medskick när du ska leda ett förändringsarbete?

"The best teachers are those who show where to look, but don't tell you what to see"

Glöm inte att ta på dig dina normmedvetna glasögon för att granska dig själv och din omgivning. Med hjälp av dessa glasögon kommer du göra fler medvetna val mot en mer inkluderande organisation och verksamhet.