



Bygga och underhålla förändringsförmåga

Vi har förändringsförmågan i oss redan

Privat håller vi på med olika hobbies, vi tränar, tävlar, anlägger trädgård, rider, dansar, söker nya resmål m.m. Vi vill mer, för då känner vi att vi utvecklas och livet känns meningsfullt.

Tänk att kunna fånga upp denna motivationskraft på jobbet också! Flera arbetsplatser har öar av detta. Där är viljan stark och samverkan mellan chef och medarbetare motivationsdrivande. Ofta har man någon form av mötes- och uppföljningsformat som funkar för just deras grupp.

Även om det inte handlar om raketforskning blir det enklare att skapa en frivillig spridningen av ett koncept som stärker förändringsförmågan, när det känns enkelt, genomarbetat och bygger motivation.

Varje förändring vi gör driver mängder av praktiska vardagsnära detaljer som behöver komma på plats, därför behöver alla i organisationen vara med.

- Våra operativa experter sköter om det som behöver utvecklas och förändras i den löpande vardagen.
- Centrala stödfunktioner ser till att genomgripande förändring görs, med stöd av alla i verksamheten.
- Verksamheten jobbar i nuet, så ledningens roll blir att hålla koll på och ge organisationen information om trender framåt, så vi proaktivt kan möta dessa faktorer.

Länge har vi trott att förändringsförmåga ska byggas och underhållas av våra chefer, men utvecklingstakten är så hög idag att 5% ledare och en handfull utbildade förändringsledare inte klarar flytta 95% av humankapitalet igenom löpande förändringar med den hastighet som krävs.

Och varför ska någon "leda andra" igenom förändring, när vi i privatlivet redan leder oss själva igenom förändring?

Kanske vi behöver stöd i att tänka om - jobba bort förutfattade meningar om hierarkier och "vi och dom" mentalitet, så att vi jobbar "med varandra snarare än åt varandra", såväl mellan chefer och operativa experter, som mellan kollegor.

Tillsammans ska vi ju faktiskt skapa ett värde för de människor som behöver våra produkter och tjänster.



En ny tid kräver nya arbetsätt

Sedan 90 talet har jag stärkt människors förmåga via olika utbildningskoncept och modeller. Konkret framför mina ögon har jag sett så många exempel på hur briljanta människor är när de får rätt förutsättningar.

En viktig lärdom är att, hur mycket vi än skickar ledare på kurs, så förändrar det inte våra operativa experter. Sanningen är att "du kan inte förändra mig, bara jag kan förändra mig". Därför behöver vi alla i organisationen lära oss tillsammans.

När vi har en låg förändringsförmåga skjuter [Psyisk ohälsa](#) i höjden, vilket påverkar antalet sjukskrivningarna och vår personalomsättning, vilket i sin tur skapar lägre prestation såväl kring drift som och förändringsarbete. Den kvalitet och resultat vår verksamhet behöver leverera börjar svänga och det kan påverka hur man ser på vår organisation.

Tänk om vi istället kunde aktivera oss så vi alla bidrog till löpande utveckling av vår verksamhet och vår egen förändring på ett sätt där vi mår bra och verksamheten går bra.



11%

Har frikopplat eller motarbetar aktivt verksamheten.

75%

Vet inte HUR de ska bidra, eller SAKNAR TILLFÄLLE att bidra.

14%

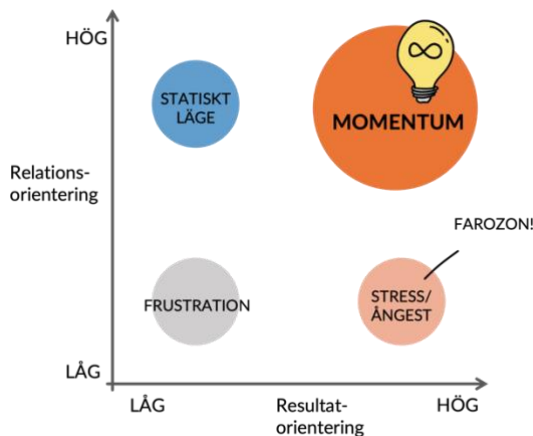
Bidrar aktivt till verksamhetens resultat.

Källa; Gallup 2019

Det handlar om trygghet och stabilitet

Om du tänker efter, så är det sällsynt att en mängd komplicerade ord och modeller kring effektiviseringen av organisationens processer genererar en motiverande och engagerande känsla.

Däremot kan motiverade och engagerade människor skapa och underhålla lösningar som driver framgångsrika organisationer.



Välfungerande människor känner sig trygga och välfungerande verksamheter levererar stabilt, vad vi behöver säkerställa är att detta även sker igenom löpande förändringar.

Vår trygghet drivs framförallt av vårt sociala samspel, dvs att du ser och bekräftar mig och jag dig i olika sammanhang. Det handlar om ärliga och raka konversationer snarare än någon påklistrad snällhet. Respekt för att vi är olika och en förståelse för hur vi drar nytta av just detta, när vi analyserar nya lägen, skapar nya lösningar och realiserar dem.

Verksamhetens stabilitet drivs framförallt av att vi proaktivt kan justera, förbättra, utveckla och vara innovativa i vår vardagsnära verksamhet såväl som i de genomgripande förändringarna organisationen behöver göra.



Vi behöver införa nya tanke- och arbetssätt samtidigt som vi har mycket att göra

Oron jag möter är ofta kopplat till "TID". Att införa ytterligare ett möte, när vi redan har så många, tar emot. Men faktum är att antalet möten ofta sjunker i och med att man inför ett systematiskt och strukturerat sätt att arbeta med just förändringar. Det är annars helt rätt tänkt, att vi behöver ett upplägg som gör att vi kan driva och utveckla vår verksamhet parallellt, med minimalt antal möten.

Saken är att "operativa möten" kopplat till beslutade och tillämpade rutiner ger samma bilder i våra huvuden. Vi vet hur vi samarbetar och förtjänar social bekräftelse från våra kollegor och chefer. Vi pratar med varandra om kända saker. Vi känner oss trygga och verksamheten levererar ett förutsägbart resultat.

Så fort någon säger -*Detta fungerar inte! Vi behöver göra på ett annat sätt*, ja, då går vi in i det okända. Skulle vi haft pratbubblor ovanför våra huvuden hade du märkt att vi ser ungefär samma bilder när vi arbetar med det kända, men efter denna typ av kommentar ser någon ett problem, en annan en lösning, en tredje ett hinder vi behöver ta oss förbi och en fjärde tänker på sin picknick med familjen i helgen.

Vi behöver alltså olika typer av möten när vi arbetar med det kända respektive det okända som är en naturlig del av förändringar. Människor i en organisation idag behöver klara av att göra [två saker samtidigt](#).



Först agerar vi, sedan lär vi oss på vägen

Anledningen till att du gladeligen utvecklar dig själv i privatlivet är att du är motiverad till att göra det. För att hitta och underhålla den där motivationen hos alla, även på jobbet, har vi byggt vidare på ett koncept som faktiskt använts av många stora organisationer i Sverige sedan 60-talet.

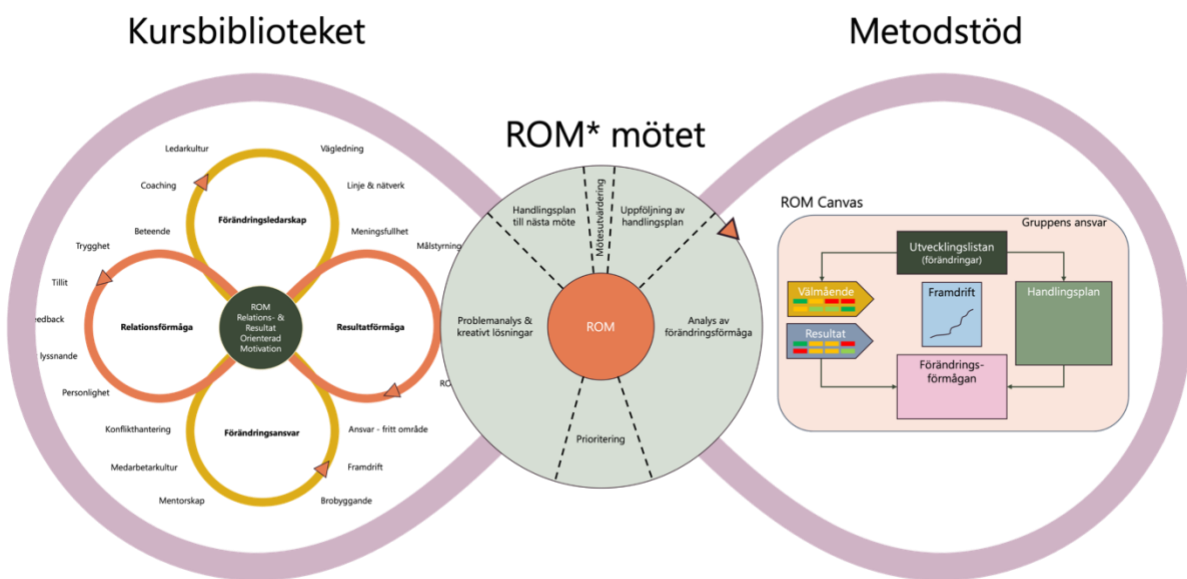
ROM stod tidigare för Resultatorienterad Målstyrning och ambitionen har varit att via ledningsnivåer införa det i organisationen. Idag kallar vi det för Relations- och Resultatorienterad Motivation, för att det handlar just om att löpande arbeta med den mänskliga motivationen så vi tillsammans skapar resultat i vår verksamhet. Idag inför vi det på operativ nivå parallellt med ledningsnivå.



I vårt kursbibliotek går det att lära sig mycket kring den psykologin som ROM konceptet bygger på, men snarare än att lära först och göra sedan, gör vi och lär samtidigt. En operativ arbetsgrupp och deras chef kör igång med stöd av en ROM Katalysator, en möteshandledare som kan konceptet. Det hela upplevs mer som en workshop som avslutas med en handlingsplan. Handlingsplanen följs upp efter några veckor och sedan fortsätter det på detta sätt. Nu kör du löpande ROM möten.

Direkt arbetar gruppen med konkreta, vardagsnära åtgärder som behövs här och nu. Det gör att vi löpande kan följa konkreta värden kopplat till verksamheten såväl som till hur tanke- och arbetssättet känns inom gruppen och i relationen med chefen.

När gruppen, chefen och ledningsgruppen behöver lära sig mer, för det stöttar förändringsförmågan, hämtar vi relevanta delar ur kursbiblioteket in i handlingsplanen.



ROM-mötet är "motorn" i konceptet. I löpande möten träffas gruppen för att följa upp, lära och prioritera fram till nästa möte. Vi bygger och underhåller vår Relations- och Resultatorienterade Motivation och därmed vår förändringsförmåga.

Vi tränar genom att realisera förändringar i vår verklighet, vilket gör att all tid vi investerar ger en direkt avkastning i verksamheten och hos oss själva.

ROM-Canvasens mallar ger ett metodstöd som hjälper oss visualisera våra tankar, så alla i hela gruppen och omkring gruppen ser samma bild av det som idag är okänt för oss, men behöver utvecklas framåt.

Gruppen ansvarar för och analyserar vad som driver deras välmående och kopplar det till verksamhetens resultat. Färgkodningen i dessa "barometrar" gör att vi kan se när välmåendet går ner, för då kommer med all säkerhet även verksamhetens resultat svaja.

Värdet ligger alltså i att trygga, välfungerande människor proaktivt hanterar förändringar som skapar en stabil prestation och förutsägbar framdrift genom förändringar.

Det gemensamma kursbibliotek gör att varje grupp och dess chef bygger sitt kunskaps pussel utifrån där de står och vad de behöver där och då. Successivt bygger alla i organisationen en gemensam kunskap, en vokabulär alla förstår och därmed en förändringskultur som blir en del av vårt nya sätt att tänka och arbeta på.



ROM-konceptet utgår från hur vi människor fungerar snarare än hur en organisation ska struktureras



Som ledare har du gått kurser i hur du ska bli en bättre människoledare eller "motiverare", men "du kan inte ändra mig, bara jag kan förändra mig" och just därför behöver vi gå kurser tillsammans och tillämpa teorin i vår egen verklighet, med varandra. Först då bevisar vi att nya sociala beteenden också kan ge bra samarbeten och fungerande relationer; att nya arbetssätt, t ex ROM möten kan öka vår effektivitet och därmed ge bättre resultat.

En grupp, verksamhet och organisation där människor trivs och får utvecklas med verksamheten är attraktiv att vara i och komma till. En leverantör av värdeskapande tjänster och produkter till andra människor är en man vill behålla.

Vårt koncept är därför uppbyggt på forskningen kring de "positiva psykologiska drivkrafter" som stärker samarbetsprocesser, snarare än teorier och eventuell forskning kring effektiviseringen av verksamhetens processer.

Omorganisation eller nya digitala lösningar stärker effektivitet och produktivitet. Träning av nya beteenden kopplat till förändringsförmåga stärker samverkan och motivation.

- [I vår chefsroll](#) behöver vi vara lika skickliga på att se, diskutera och förstärka de faktorer som bygger motivation och engagemang i våra samarbetsflöden som vi är på att se vad som bygger effektivitet och produktivitet i våra verksamhetsflöden.
- Som medarbetare är du en operativ expert och i dagens snabba förändringstempo kan du inte förutsätta att dina chefer och ledare förstår det du förstår. Därför behöver du och dina kollegor få och ta ett större ansvar i att utveckla verksamhetens vardagsflöden och er egen förmåga att förändra er in i nya situationer. Situationer du i och för sig medverkat till och därmed känner viss trygghet kring.
- Som ledare över ledare stöttar du chefer i att "ploga väg" för medarbetarnas förändringsarbete och i samband med det även bygga och vidhålla en ledarkultur baserat på tillit till andra människors förmåga att lösa uppgiften.

ROM-konceptet syftar till att fånga upp dessa parametrar och smidigt göra transformationen in i en förändringskultur, för detta är i sig en förändring vi behöver hantera på ett klokt sätt.

Mätbar realisering av emotionella och ekonomiska värden från första mötet

All investering i förändring kostar och även om instegsinvesteringen i ROM-konceptet är relativt låg, är det viktigt att vi skapar en hög avkastning på investeringen.

Du lär dig inte simma på land genom teoretiska genomgångar, det händer först när du kliver ner i vattnet och sparkar igång. Först då ser du värdet av att kunna simma.

Vi arbetar utifrån samma logik - det handlar om att ge oss direkt ut i verkligheten och följa realiseringen av värden, främst i bildens 4 dimensioner. Gruppen och dess chef kan löpande följa upp hur mycket värde vi lyckas realisera tack vare investeringen i ROM-konceptet.

I början stöttas arbets- och ledningsgrupper av externa förmågor, men genom att vi redan i första mötet har med oss personer i er organisation som lär sig i er verklighet, kan ni "bli av med oss externa experter".

Jag ställs ofta frågan *Vilken grupp vi ska börja med?* och svaret är *Börja med den mest motiverade gruppen och låt dem visa vägen för nästa grupp!*

Börja med en grupp ger en låg investeringströskel, och kollegor som berättar för kollegor om sina upplevelser ger en mycket högre trovärdighet än att konsulter och ledare försöker beskriva dem.



Nästa steg är att gå en kurs i kursbiblioteket - ROM i praktiken

Hos oss på House of Brilliance gör vi hela tiden allt vi kan för att göra det, till synes komplexa, enkelt att arbeta med. Vi vill att ditt intresse i oss bygger på att det är rimligt lätt att förstå VAD och HUR vi stöttar er i att bygga och underhålla ER förändringsförmåga över tid.

Om du läst så här långt, kanske du vill ta dig vidare in på vår hemsida www.houseofbrilliance.se och samla på dig mer information till exempel via filmen [Varför ska vi öka vår förändringsförmåga](#).

Du kan också kontakta oss via min mailadress per.ahlstedt@houseofbrilliance.se för att få en länk till kursen **ROM i praktiken**. Då får du se hur våra kurser fungerar och hur det kan se ut "på riktigt".