

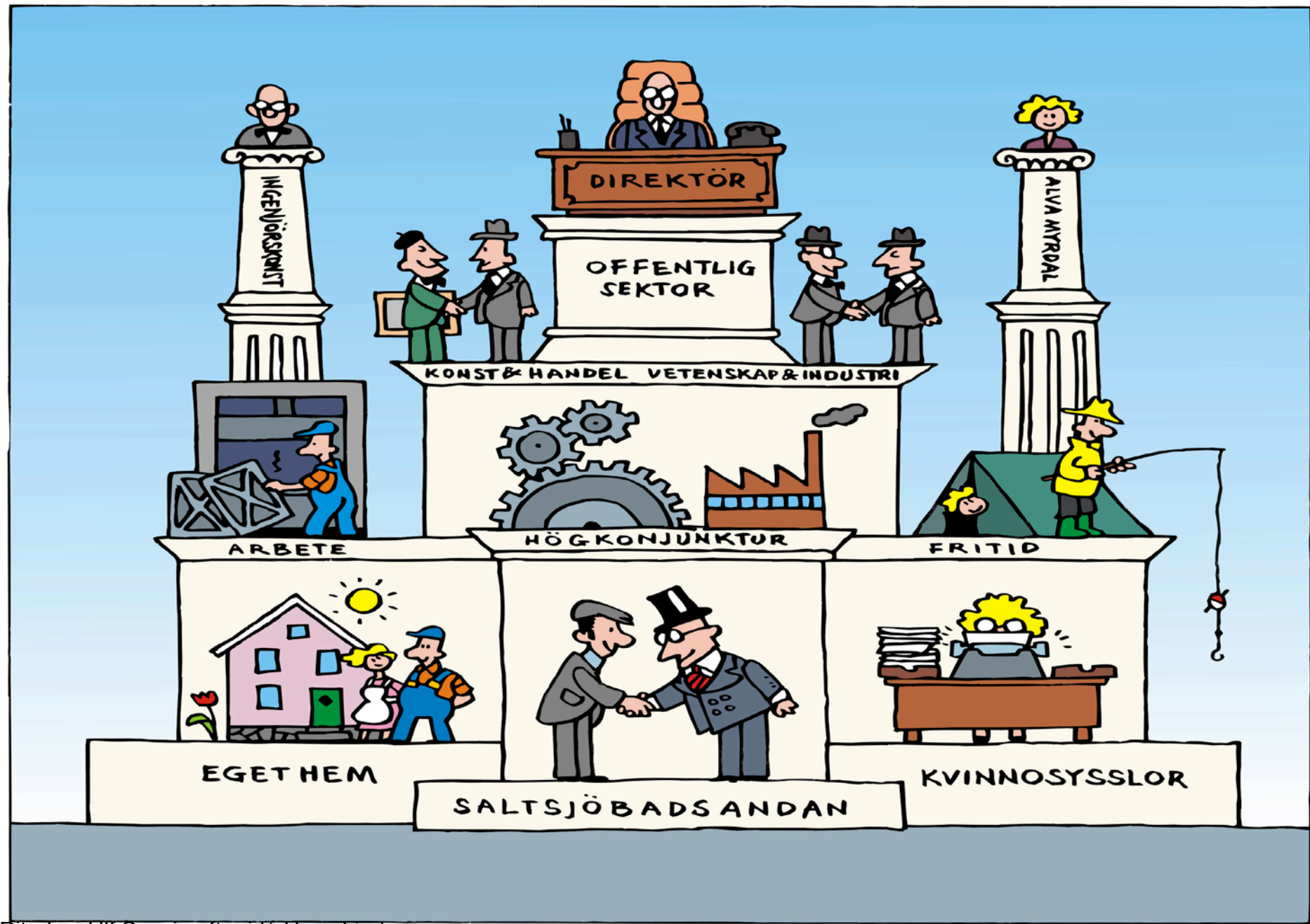


UNIVERSITY OF
GOTHENBURG

Sociologi och
arbetsvetenskap

Om förändringsdesign och laboratoriemodellen

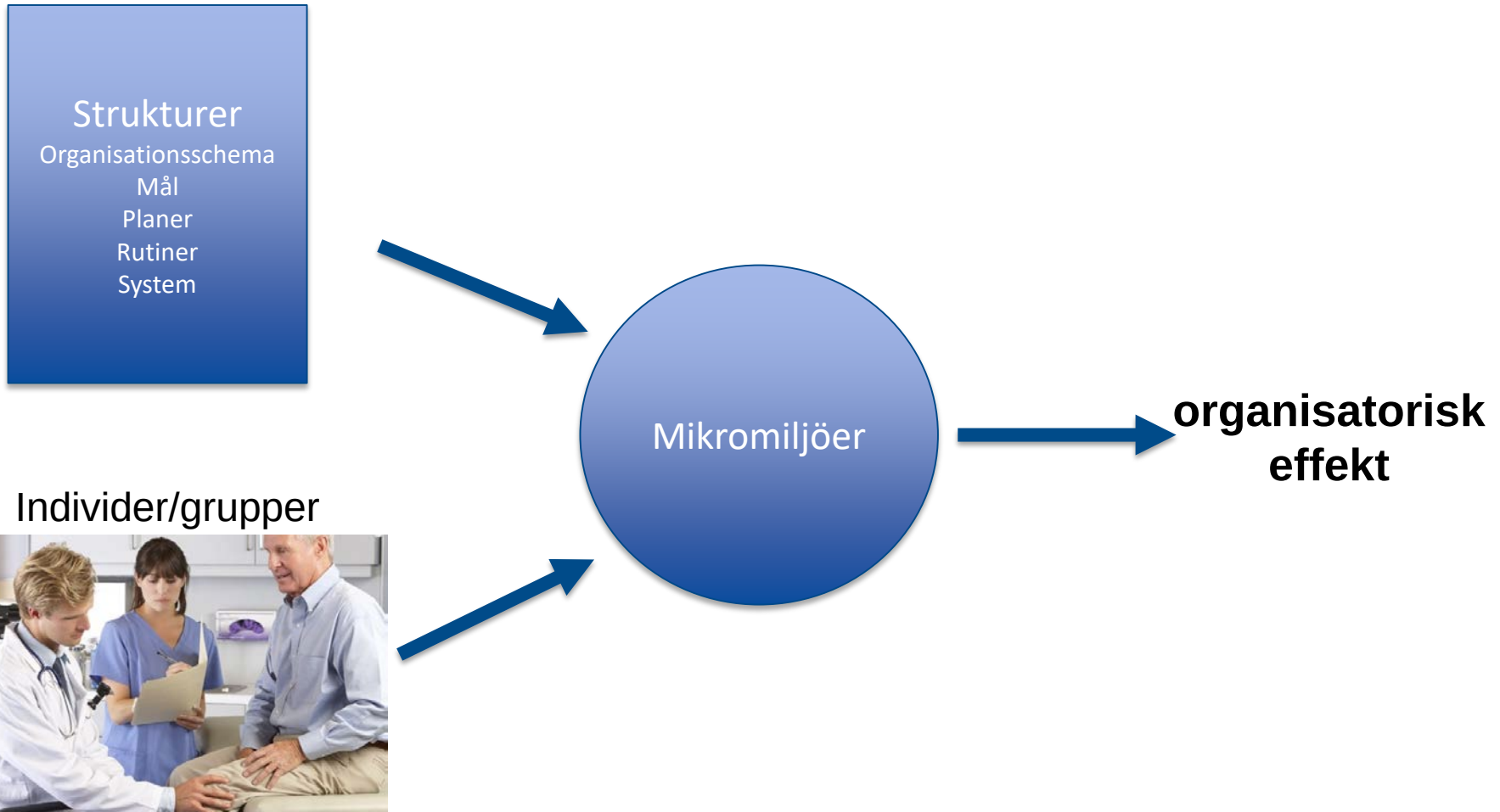
SLU 2018-06-04



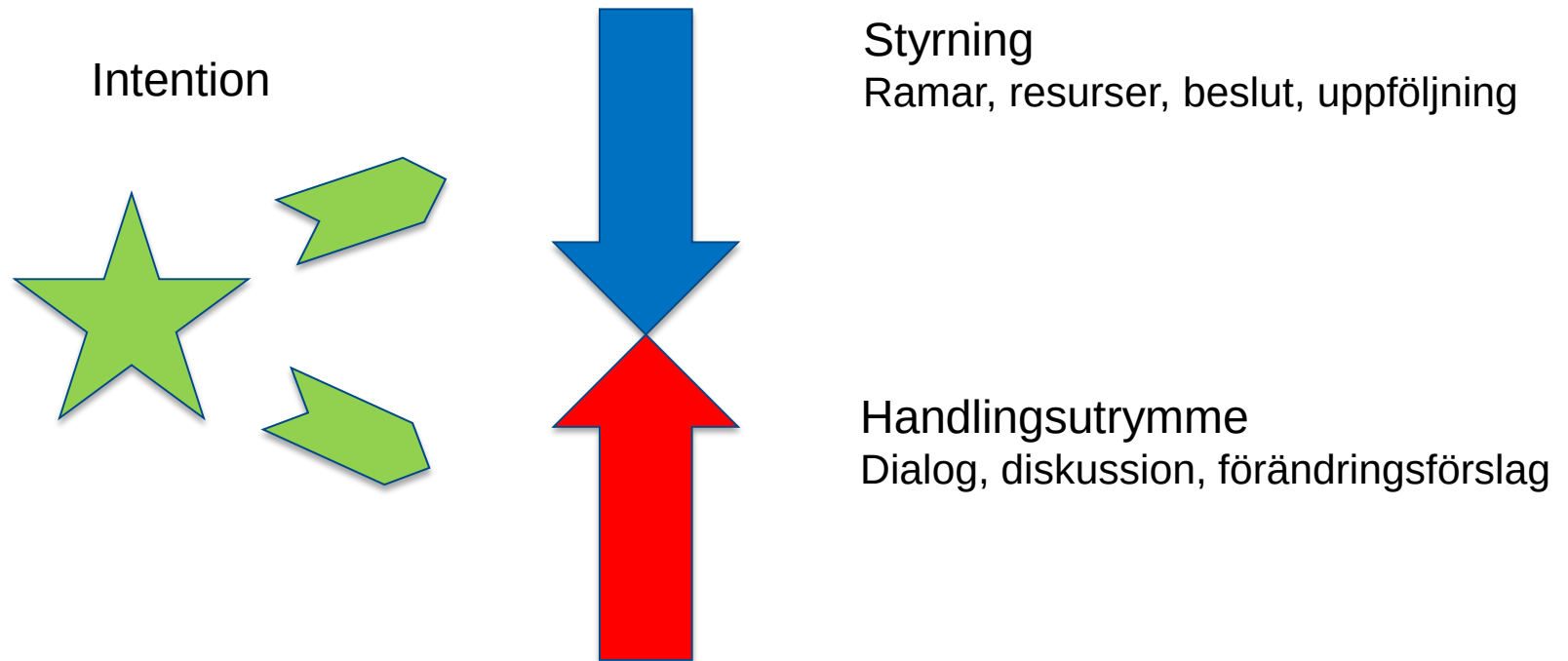
Ritad av Ulf Swerin efter idé Hans Lindgren



Mikromiljöer som organiserandets inre liv



Design av förändringsarbete



Ett strategiskt recept för förändringsarbete

- Balans mellan styrning och handlingsutrymme nödvändigt för förändringsarbete i komplexa sammanhang
- Förändringens intention måste ägas för att få avsedd effekt
- Ägandet måste vara distribuerat hela vägen från den strategiska nivån ut till de som berörs av förändringen
 - Utan faktisk dialog ingen medverkan och delaktighet
 - Utan faktisk dialog ingen verksam intention
- Balansen mellan styrning och handlingsutrymme och omfattningen av distribution av förändringsintentionen avgör resultatet.



UNIVERSITY OF
GOTHENBURG

Jämställdhetsarbetet på GU

PRIORITERADE OMRÅDEN

Medelstilldelning
inom forskning

Fördelning av
arbetsuppgifter inom
akademin

Doktoranders
förutsättningar för
karriär

Studenters
lärandemiljö



Styrning, stöd och förändringsprocesser
möjliggör förändring inom prioriterade
områden.



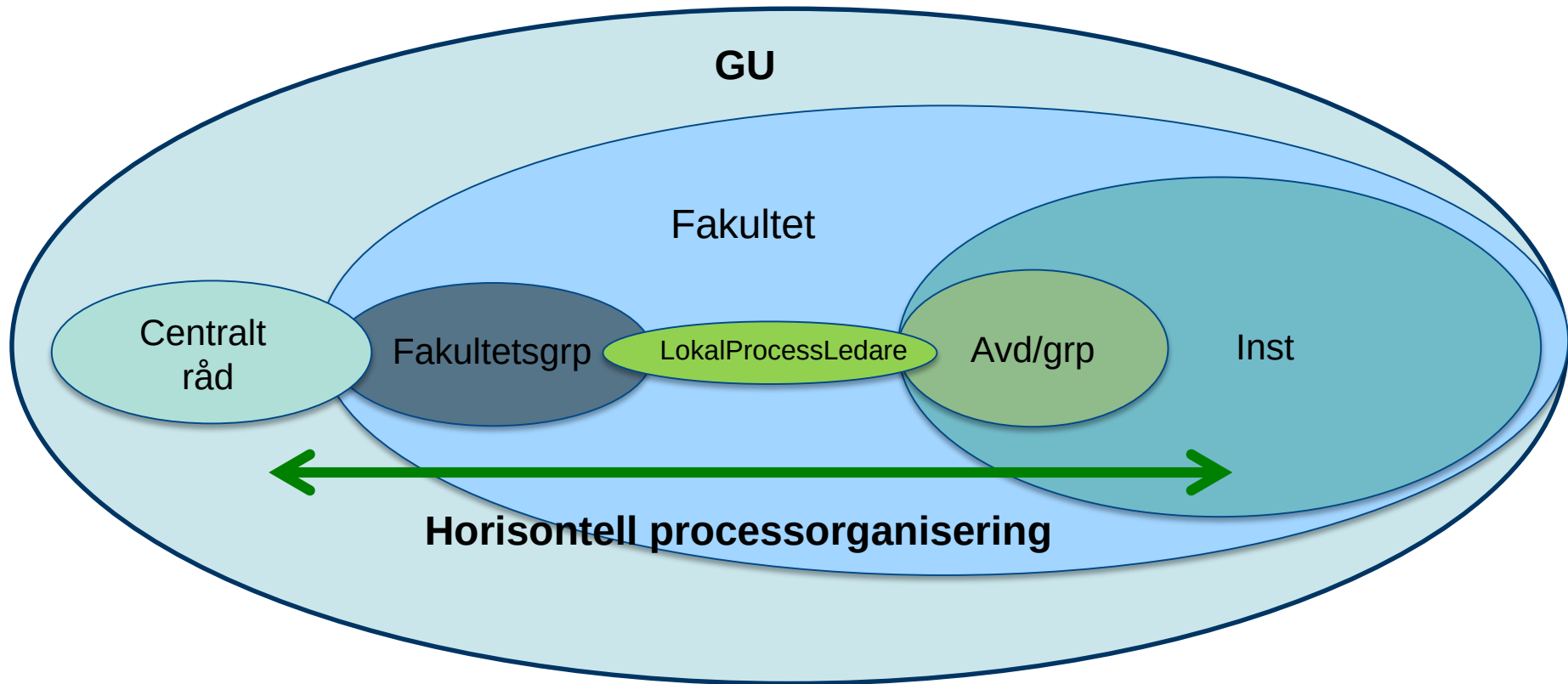
MÖJLIGGÖRARE OCH STÖD I FÖRÄNDRINGSARBETET

Utvecklad styrning
och stöd

Arbete med normer
och kultur



Organisering för förändring GU



Horisontal organisering kräver dialog i alla led och säkrar ett gott handlingsutrymme för verksamheterna.

Prövad i omfattande forsknings- och förändringsprojekt. (Chefios, Kriminalvården mm)

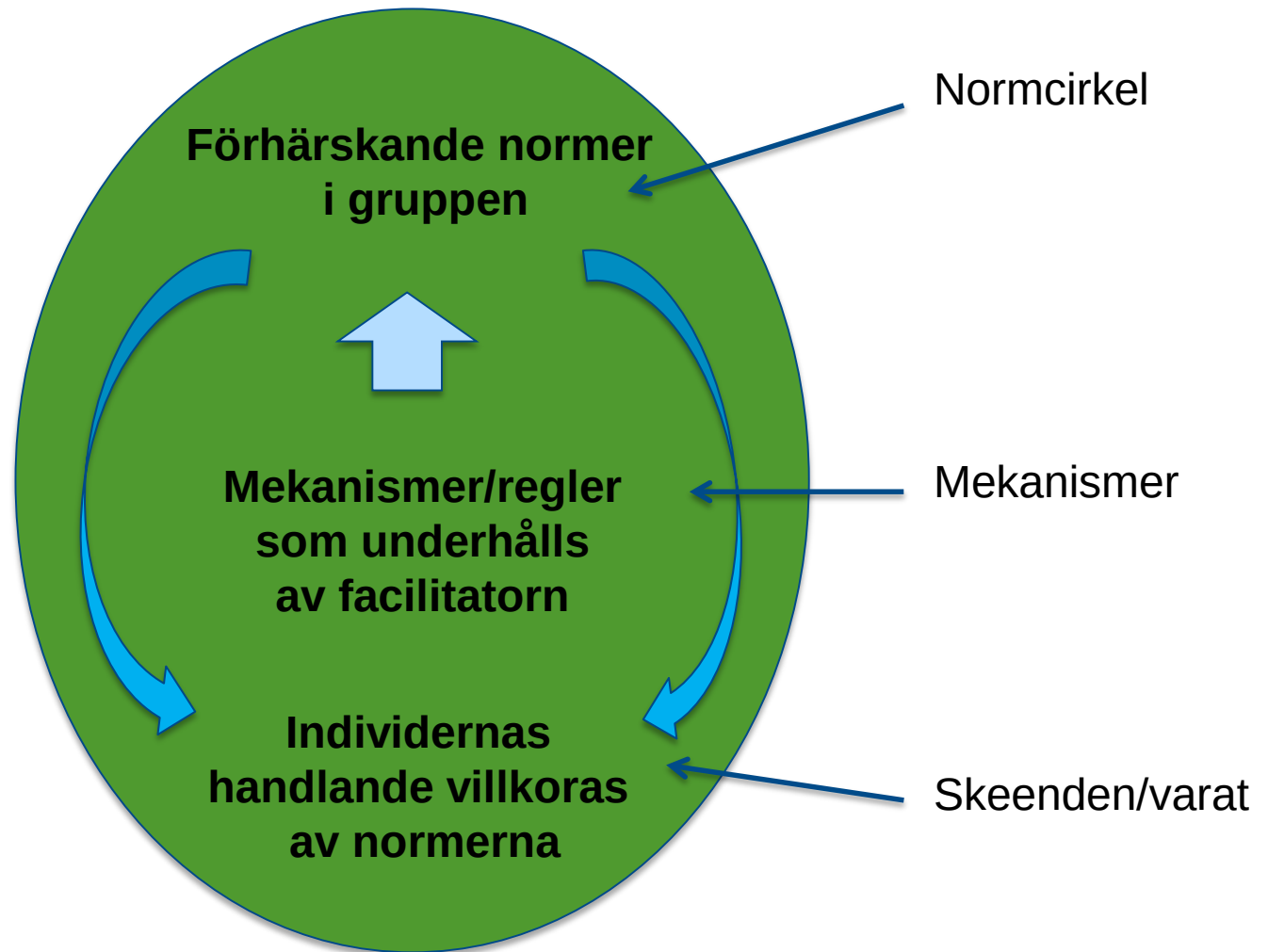


Om Förändringslaboratorier – en metod för resonans med "golvets" handlingsutrymme

- **först några ord om normer**

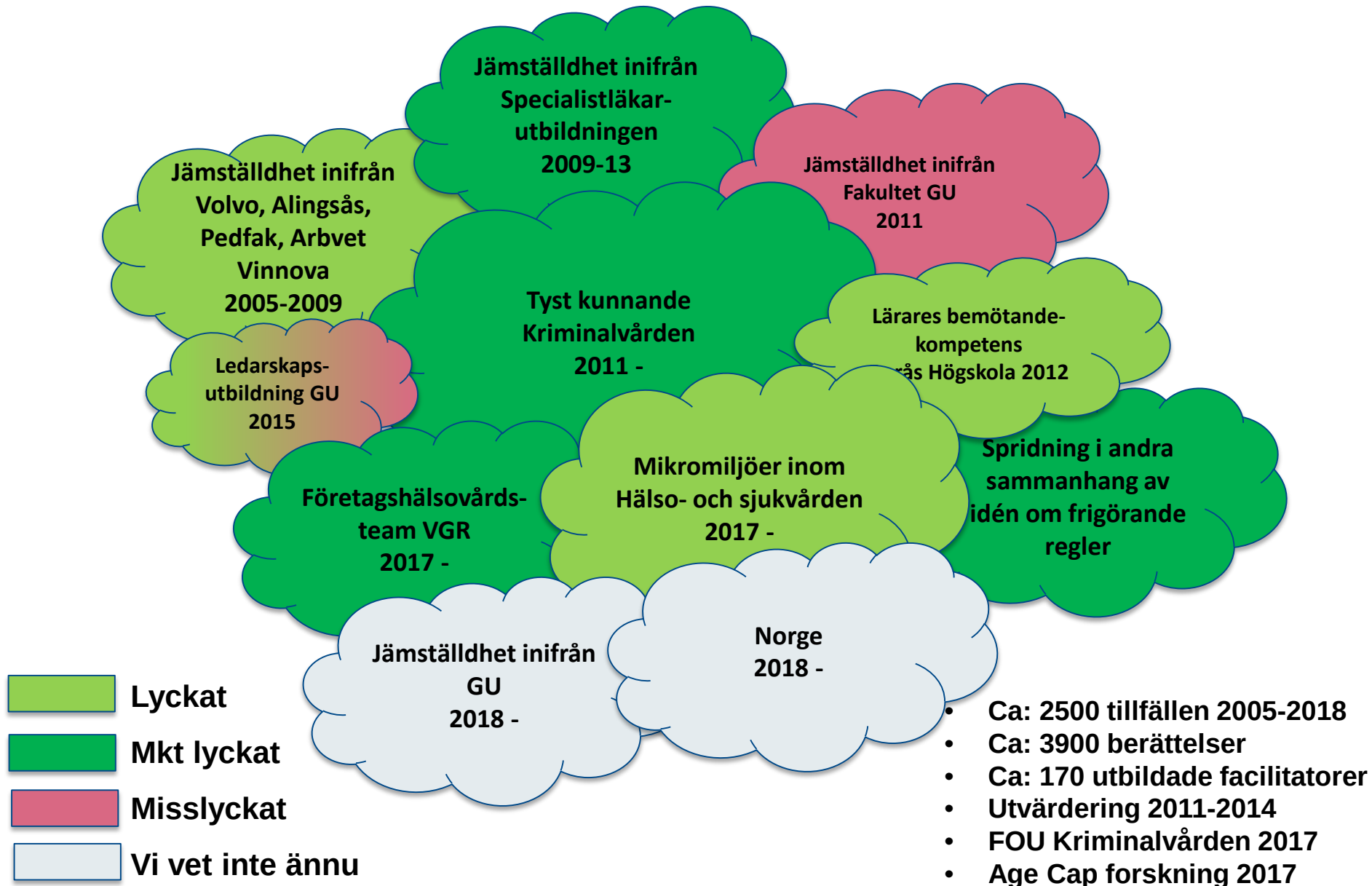


Struktur – mekanismer - skeende





Laboratoriefamiljen



Metoden

- Frigörande regler (ex allas lika utrymme, inte lösa problem)
- Perspektivskapande frågor
- Reflektion enligt specifik metod
- Sekretess
- Specifika kriterier för varje tema (alltid kärnfråga som innebär skapande av internt motivation ex jämställdhet, skilda perspektiv, tyst kunnande)
- Berättelserna väljs och ägs av individen/gruppen
- Enbart 2 tmrs sittningar (5 ggr) för att möjliggöra genomförande i verksamheten
- Gång 4 ges en personlig avsiktsförklaring
- Gång 5 enas gruppen om ngt de vill förmedla till organisationen (ledningsgrupp, jämställhetsperson, arbetsmiljögrupp....)



Förändringslaboratorier

Berättelse om
jämslällldhet

Perspektivskapande
frågor

Medarbetare 6-8 st
5 träffar å 2 tmr

Avsiktsförklaring

Reflektion

Arbetsformen innebär arbete med frigörande
regler i en tydligt strukturerad arbetsform



Mtrl och utbildning

- Boken – Jämställdhet inifrån
- Utbildning av facilitatorer
 - 5 halvdagar med övning och teori
 - Fortsatt stöd via länk 1 gg per månad



UNIVERSITY OF
GOTHENBURG

Tack för att ni lyssnade

Hans Lindgren