|  |
| --- |
| **Analys stöttningsbehov chefer** |
| Ett verktyg i Region Blekinges förändringsledningsmetodik2021-02-26 |

**Innehåll**

[Analys stödbehov för chefer 4](#_Toc65224464)

[Syfte 5](#_Toc65224465)

[Användningsområden 5](#_Toc65224466)

[Varför 5](#_Toc65224467)

[Förutsättningar 5](#_Toc65224468)

[När 5](#_Toc65224469)

[Hur 5](#_Toc65224470)

[Kortversion av analysen 6](#_Toc65224471)

[Analys av stödbehov för ansvarig chef 7](#_Toc65224472)

[Mina/chefens utvecklingsbehov kopplat till förändringen 8](#_Toc65224473)

# Analys av stöttningsbehov chefer

## Syfte

Syftet med analysen är att kunna anpassa stödet till cheferna utifrån var de befinner sig. Analysen kan riktas till alla chefer/ledare (på olika nivåer) som har ansvar för en förändring.

Analysen bygger på att chefen ska få en bild av sitt ägarskap för förändringen och vilket stöd som kan behövas.

En av de största framgångsfaktorerna för att lyckas i förändringen är att chefer och ledare är tar ett aktivt ägarskap för förändringen och skapar olika typer av samverkan med medarbetare och kollegor genom hela förändringen.

## Användningsområden

### Varför

Chefer som ansvarar för en förändring har olika erfarenheter kring att leda förändringar.

Analysen är till för att skapa förutsättningar för att ge dem det stöd de behöver.

### Förutsättningar

Att bedömning och analys av förändringens komplexitet och organisationens förutsättningar är genomförd.

Att de chefer som är berörda av förändringarna har identifierats.

### När

Analysen är en del i förberedelsen, men kan göras under hela förändringsresan.

### Hur

Analysen kan användas på olika sätt beroende på behovet. Antingen för att skapa en överblick av chefens ägarskap eller för att ge en bild av vad rollen som ansvarig chef för en förändring kan innebära.

Analysen kan med fördel användas som ett självskattningsverktyg, men det kan även vara spännande att låta ett team eller någon som är involverad i förändringen svara för att ge en bild av hur det uppfattas av andra.

Den ansvariga chefen behöver utifrån analysen kunna få det stöd som behövs för ett effektivt ägarskap av förändringen.

Gör gärna en plan för utveckling och stöd utifrån analysen.

Denna analys är framtagen med inspiration av SUSSAs Sponsoranalys.

## Kortversion av analysen

Denna kortversion består av tre frågor. Dessa tre frågor sammanfattar respektive områdes tio frågor.

För mer detaljer kring respektive område, se hela analysen i kapitel 4.

*Bedömningsskala 1–5 -> 1=låg/lite och 5=hög/mycket*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sammanfattningsfrågor** | **1**  | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **Område A:** Hur aktivt deltagande och synlig är du/chefen i förändringsarbetet? |  |  |  |  |  |
| **Område B:** Har du/chefen skapat nätverk med kollegor eller andra viktiga intressenter med koppling till förändringen? |  |  |  |  |  |
| **Område C:** Kommunicerar du/chefen tydligt och tillräckligt i förändringsarbetet? |  |  |  |  |  |

## Analys av stödbehov för ansvarig chef

*Bedömningsskala 1–5 -> 1=låg/lite och 5=hög/mycket*

**A**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hur aktivt deltagande och synlig är du/chefen i förändringsarbetet?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Aktivt deltagande i avstämningsmöten |  |  |  |  |  |
| Aktivt deltagande i aktiviteter kopplade till förändringen |  |  |  |  |  |
| Tydliggör förväntningar på involverade för att nå resultat i verksamheten |  |  |  |  |  |
| Deltar i avgörande beslut (vid kritiska milstolpar) |  |  |  |  |  |
| Säkerställer att involverade har rätt kompetens, budget och förutsättningar för att lyckas. |  |  |  |  |  |
| Är tillgänglig för dem som jobbar med förändringen och en god ambassadör i ledningssammanhang. |  |  |  |  |  |

**B**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Har du/chefen skapat samverkansforum med berörda i förändringen?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Aktivt skapat förståelse för förändringen med berörda. |  |  |  |  |  |
| Skapat förväntningar kring berörda chefers ansvar i att leda och stödja förändringen utifrån nivå och mandat. |  |  |  |  |  |
| Hanterat motstånd som uppkommit under förändringen.  |  |  |  |  |  |
| Skapat tillfällen med ett öppet klimat där berörda chefer kan lyfta olika frågor och farhågor. |  |  |  |  |  |
| Aktivt lyssnat och omhändertagit berörda chefers frågor och farhågor. |  |  |  |  |  |
| Personligt mött upp och varit stödjande för berörda chefer i frågorna kring ”vad, varför och hur”. |  |  |  |  |  |
| Tillhandahållit löpande uppföljning och status av förändringens progress till ledningen/styrningen. |  |  |  |  |  |
| Lyft frågor uppåt i organisationen vid behov. |  |  |  |  |  |

**C**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kommunicerar du/chefen tydligt och tillräckligt i förändringsarbetet?** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Kommunicerar du/chefen tydligt med medarbetare kring varför förändringen genomförs, koppling till övergripande mål samt risker om inte förändringen genomförs. |  |  |  |  |  |
| Har du/chefen kopplat förändringsaktiviteter till mätbara nyttoobjekt utifrån verksamhetens förväntade effekter på ett tydligt sätt. |  |  |  |  |  |
| Skapat förutsättningar för personliga dialoger och uppföljning. |  |  |  |  |  |
| Kommunicerat ofta och genom flera kanaler under hela projektets gång. |  |  |  |  |  |
| Interagerat med kollegor och andra intressenter för att skapa enhetligt budskap till verksamhetens medarbetare. |  |  |  |  |  |

**D**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Har du förtroende och mandat för ditt uppdrag i förändringen** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| Har du/chefen mandat och förtroende i organisationen kopplat till förändringen. |  |  |  |  |  |
| Har chefen mandat att tillhandahålla resurser och finansiering för förändringen. |  |  |  |  |  |
| Är du/chefen i samma linjeorganisation för de medarbetare och processer som påverkas av förändringen. |  |  |  |  |  |
| Har du/chefen mandat över de förändringar som har direkt påverkan i organisationen. |  |  |  |  |  |

# Mina/chefens utvecklingsbehov kopplat till förändringen

Vad tar du med dig från analysen? Vad behöver du hjälp och stöd med? Hur kan du få det?

Tankar inom område A:

Tankar inom område B:

Tankar inom område C:

Tankar inom område D: