# Att leda förändring i praktiken

Förändring är en del av vardagen – men att få människor med sig är en konst. Den här utbildningen ger dig konkreta verktyg, metoder och inspiration för att leda förändringsarbetet på ett sätt som skapar delaktighet, energi och resultat i praktiken.



## För vem är ”Att leda förändring i praktiken”?

Utbildning ”Ny som Chef - Börja växla i Ditt ledarskap” vänder sig till alla som på olika sätt arbetar att leda förändring. Du kan idag vara chef, projektledare eller på annat sätt arbeta med förändringsledning – med eller utan en formell chefsroll. Här får du en stabil grund att stå på och praktiska verktyg för att skapa framdrift i förändringen samtidigt som du kan hantera motstånd och rädslor inom organisationen.

Utbildningen ger dig verktygen för att både hantera en planerad förändring, men samtidigt kunna hantera förändringar som sker alltmer ofta helt spontant i en mer komplex omvärld.

## Syfte och mål

Förändring är en naturlig del av arbetslivet – men att leda människor genom förändring är en av ledarskapets största utmaningar. Den här utbildningen är till för dig som vill bli tryggare, tydligare och mer inspirerande när förutsättningarna skiftar.

Vi ger dig insikter om förändringsprocesser, verktyg för att skapa engagemang och strategier för att hantera motstånd. Genom reflektion, praktiska övningar och erfarenhetsutbyte får du stöd i att leda på ett sätt som skapar trygghet, delaktighet och framåtanda – även när vägen framåt inte är helt klar.

## Utbildningen ger dig:

- Kunskap att kunna analysera och förstå drivkrafter och motstånd till förändringar.
- Konkreta verktyg för att kommunicera tydligt och skapa delaktighet.
- Strategier för att hantera motstånd och osäkerhet.
- Inspiration och trygghet att leda med energi i föränderliga tider.

Det här är utbildningen som ger dig modet, verktygen och energin att vara en ledare som gör skillnad – även i förändring.

## Utbildningsinnehåll:

- Vad innebär förändring?
- Att förstå förändring som en naturlig del av vardagen.
- Att hantera människor och strukturer.
- Att skapa framdrift i förändringen – från teori till verkstad: • Fallgropar vid förändring • Att förstå förändring och göra den meningsfull • Att skapa den tillit som förändringen kräver.
- Verktyg för analys och beslut vid planerad förändring: • Visionens attraktionskraft • Kraftfältsanalys • Målgruppsanalys.
- Verktyg för att hantera motstånd och rädslor.
- Kommunicera så att du får andra att agera.
- Skapa delaktighet och involvering i organisationen.
- Personlig handlingsplan.

**Plats:** Göteborg, Malmö, Stockholm
**Antal deltagare:** Max 14
**Språk:** Svenska

*Kompendiet ”Leda i förändring” ingår som kurslitteratur.*




**Upplägg:**
- Inledande digitalt webinarium (1 timme).
- 2 dagar i klassrum.
- Uppföljande digitalt webinarium (1 timme).

GearUp LEADERSHIP

# Vår syn på lärande och långsiktig utveckling

Vi ser att långsiktigt lärande handlar om att kunna få möjlighet att integrera de kunskaper som man får i utbildningen direkt i vardagen. Därför utgår vi från fyra centrala delar när vi skapar lärande och utveckling och som vi integrerar i alla våra utbildningar på olika nivåer;

- Kunskap – fakta och metoder – att veta.
- Färdigheter – kunna utföra och omsätta kunskaperna i praktiken – att göra.
- Motivation – din attityd och ditt engagemang för en uppgift – att vilja.
- Självmedvetenhet – hur en individ förstår sin karaktär, motivation, sina känslor och behov. Självmedvetenhet påverkar alla de andra faktorerna och den utvecklas när du mognar och växer som människa.

Vi utgår från grundprincipen ”70-20-10” kring individuell utveckling. Den står för att vår utveckling brukar till 10% handla om själva utbildningen, 20% sker vid reflektion med chef/mentor/coach och att 70% av utvecklingen sker när vi omsätter kunskaperna i vardagen. Vi ser därför att det är viktigt att även involvera våra deltagares chefer i hela utbildningsprocessen för att skapa ett långsiktigt lärande.

## Vår process för ett långsiktigt lärande och personlig utveckling

I vår övergripande process har vi valt att vid varje utbildningsstart även bjuda in till en valfri kortare introduktion till deltagarnas chefer. Här ges man möjlighet att få en överblick kring utbildningen och även tips på hur man an engagera sig och stödja sin medarbetare och även de tio viktigaste coachande frågorna du kan använda i dialogen med din medarbetare.

Återigen den kanske viktigaste biten i ett lärande är att våga stanna upp och reflektera över de saker man lärt sig och de händelser som sker när man prövar att integrera det i vardagen.

*”En händelse utan reflektion förblir en händelse. En händelse med reflektion blir erfarenheter. Erfarenheter med reflektion blir insikter = lärande”.*