

Konsulters förändringsteorier, exempel

	Inifrån	Utifrån
Individer	<p>Något behöver hända inuti individer, t.ex.:</p> <p><i>Kognitivt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ökad insikt/medvetenhet • Tillägna sig ny kunskap • Omvärdera synsätt <p><i>Emotionellt</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Utveckla självkänsla/trygghet • Få ge utlopp för känslor (katharsis) • Utveckla emotionell intelligens • Bearbeta känslor • Utveckla bättre kontroll över känslor <p><i>Identifikation/motivation</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Förändra självbild/identitet • Mobilisera motivation <p><i>Beteenderepertoar</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Få förebilder för önskade beteenden • Öva in nya beteenden/utveckla nya färdigheter 	<p>Något behöver hända med de signaler individer får, t.ex.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tydlighet om vilka beteenden som förväntas/krävs • Tydliga arbetsbeskrivningar • Tydligare återkoppling • Handfasta incitament • Konsekvenser i form av sanktioner vid oönskade beteenden
Grupp/ Organisation	<p>Något behöver hända med gruppen/relationer, t.ex.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skapa trygghet i gruppen • Etablera mer äkta kontakt mellan gruppmedlemmarna • Skaffa ett gemensamt språk • Få till stånd en mer öppen kommunikation • Utveckla gemensamma normer och värderingar • Mjuka upp och nyansera ”Vi-Dom”-kategoriseringar • Höra personliga berättelser från ”De Andra” • Genomföra gemensamt sorgearbete 	<p>Något behöver hända med struktur, system, organisation, t.ex.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förändra regelverk • Förändra beslutsordning/delegationer • Förändra organisationsstruktur • Förändra resursfördelning • Lösa problem som finns i organisationen • Förändra rutiner, arbetssätt, instruktioner • Förändra roller

Anpassat efter Ken Wilber (kvadrantmodellen) och Ilana Shapiro (förändringsteorier)