

INNOVATION  
LEADERSHIP  
GROUP

---

# Förändringsledning med fokus på Innovation & Digitalisering

## Adda - Handbok

31 maj 2023

Klara Adolphson, Hanna Elving & Anna Magnusson

# Handbok med instruktioner

Detta är er handbok som ni ska arbeta i under dagen. Vi kommer att arbeta både enskilt och i grupp och varje gruppövning finns beskriven här i boken. Många av er sitter fysiskt på plats ihop med era kollegor, därför har vi beskrivit hur ni ska arbeta steg för steg. Vi rekommenderar att ni i förväg printar ett exemplar per person.

Lycka till!





# Agenda

- 9:00 Godmorgon!  
Check-In  
Digital Transformation  
Förändringskompetens
- 10:30 Paus 10 min  
Kultur & Beteenden
- 12:00 Lunch 1 h  
Strategiska partnerskap
- 14:30 Fika 20 min  
Walk & Talk  
Check-Out
- 16:00 Tack för idag!

How?

Who?

Why?

Gå till [www.menti.com](https://www.menti.com)

Mentikod: 4829 7588



Eller gå in via QR-koden:



Grupparbete

**Digital Transformation**

# De sex stegen i en digital transformation



## 1. Business as usual

Allt rullar på som vanligt. Ingen ansträngning görs för att se framåt och undersöka hur en digital transformation skulle kunna förbättra verksamheten. Ledningen höjer inte blicken och kan därför inte avgöra om digitalisering kan hjälpa er att skapa bättre resultat.



## 2. Närvarande & Aktivt

Intresset för digital transformation ökar, ofta hos medarbetare utan formell makt att förändra. Ledningen börjar se hur andra tjänar på sin digitala transformation. Nyanställda har sett fördelarna hos tidigare arbetsgivare. Inga initiativ är ännu igång för att påbörja en omvandling.



## 3. Formaliserat

Medarbetare börjar notera ett behov av digital transformation, utforskar fördelarna och börjar bygga upp argument för att få med sig ledningen. Motstånd kan upplevas både internt och externt. Små digitala transformationsprojekt kan startas upp på teamnivå.



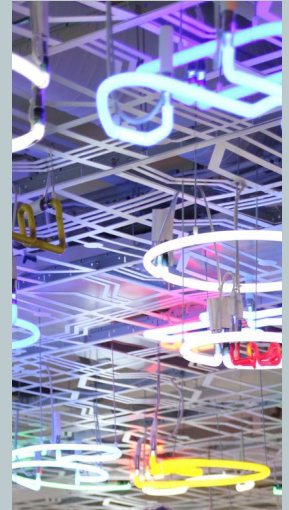
## 4. Strategiskt

Hela eller nästan hela ledningsgruppen är ombord och man har beslutat att gå vidare med en transformation. Färdplanen är på avdelnings- eller övergripande nivå. Inte så mycket motstånd. Väntar på att få se hur deras dagliga liv kommer att påverkas.



## 5. Konvergerat

Den digitala transformationen ses som ett nyckelinitiativ. Investerar i ett team som leder arbetet och resurser till nya initiativ. Har anammat och accepterat fördelarna med digital transformation. Organisationsöverskridande transformation blir normen.



## 6. Innovativt & adaptivt

Organisationen omfamnar den digitala världen och fortsätter att investera i nya initiativ för att säkerställa att man hänger med i utvecklingen, har helt tagit till sig nya sätt att arbeta och både internt och externt skördar man nu frukterna av den digitala transformationen.

## **Steg 1. (ca 5 min)**

Vilket trappsteg är du och din arbetsplats på just nu? Fundera en stund för dig själv.

## **Steg 2. (ca 20 min)**

Dela runt bordet vad var och en har valt för trappsteg. Prata sedan om vilket trappsteg ni är på i er arbetsplats just nu. När ni kommit överens så lägger ni in ert gemensamma svar i Menti.

## **Steg 3. Diskutera (10 min)**

Vad behövs för att ni på er arbetsplats ska ta ett steg till i trappan? Diskutera i gruppen och lägg in ert svar i Menti.

Grupparbete

**Kultur & Beteenden**



# Skapa verklig kulturell förändring

Identifiera och fokusera på särskiljande kritiska beteenden - använd "The critical few"

## 1. Fokusera

En nyckel till framgång är att fokusera på några få särskilt viktiga beteenden, det vill säga grundläggande beteenden, som är allmänt erkända och som kommer att ge positiva effekter på organisationen.

## 2. Särskilj beteenden

... tillräckligt generella för att gälla alla grupper och nivåer  
... tillräckligt stringenta för att vara relaterade till organisationens strategi  
... tillräckligt enkla för att de nyaste medarbetarna ska kunna förstå  
... tillräckligt specifika för att vara baserade på organisationens befintliga kulturella styrkor och utmaningar

## 3. Pröva och utvärdera

Ställ er frågorna:

- Hur synliga skulle dessa beteenden vara om en ledare/chefer eller en informell ledare började visa dem?
- Kommer dessa beteenden att vara smittsamma nog för att spridas via sociala nätverk och medarbetarrelationer?
- Vilken potential har beteenden för att skapa verkligt, mätbara resultat?

## Steg 1. (ca 20 min)

Fundera enskilt och diskutera sedan i grupp: Vilka beteenden stöttar er digitala transformation?

.....

## Steg 2. (ca 10 min)

Välj ut två av era beteenden som ni skriver in i menti.

## Steg 3. (ca 10 min)

Titta igenom era beteenden igen.  
Fortsätt att fundera & jobba med att utveckla era beteenden.

## Steg 4. (ca 10 min)

Välj ut de tre viktigaste beteendena

- 1.
- 2.
- 3.

Hur hänger de ihop?

## Steg 5. (ca 10 min)

Hur kommer era tre valda beteenden märkas?

Grupparbete

**Strategiska Partnerskap**

# 7 principer i verkliga partnerskap

1. Insikt - jag fixar det inte ensam
2. En gemensam målbild
3. Respekt för att olika värden skapas
4. Verkligt samarbete - gör ihop
5. Tydliga ramar - flexibelt i mitten
6. Avgränsa
7. Led i kulissen

## Steg 1. (ca 20 min)

För att ta nästa steg i er digitala transformation - inom vilket område/utmaning kan partnerskap vara ett verktyg? Fundera först enskilt och gå sedan varvet runt i gruppen så att alla får berätta sina reflektioner.

## Steg 3. (ca 15 min)

Vilka organisationer/funktioner behöver ingå i partnerskapet för detta område?

## Steg 5. (ca 15 min)

Hur kan ni med hjälp av de 7 principerna för överbrygga hinder som ligger ivägen för ert partnerskap?

## Steg 2. (ca 10 min)

Enas om och välj ett område/utmaning att arbeta vidare med och skriv in i menti.

## Steg 4. (ca 10 min)

Fundera på vilka hinder som ligger i vägen för att skapa det partnerskapet?

Bra jobbat.

[klara@innovationleadershipgroup.se](mailto:klara@innovationleadershipgroup.se)  
[www.innovationleadershipgroup.se](http://www.innovationleadershipgroup.se)