

Omstilling og endringsledelse

HR forum 9. mai 2017
Anne Gina Sveaass

Anne Gina Sveaass
Selvstendig konsulent

tlf: 92851011
mail: ag@annegina.no
www.annegina.no eller
følg på: www.facebook.com/www.annegina.no



- **Personalia:**

Født 01.12.1975. Gift, to barn. Cand. Ed fra Universitetet i Oslo
En rekke tilleggskurs og sertifiseringer innen fagfeltet leder- og organisasjonsutvikling
Engasjert og engasjerende!

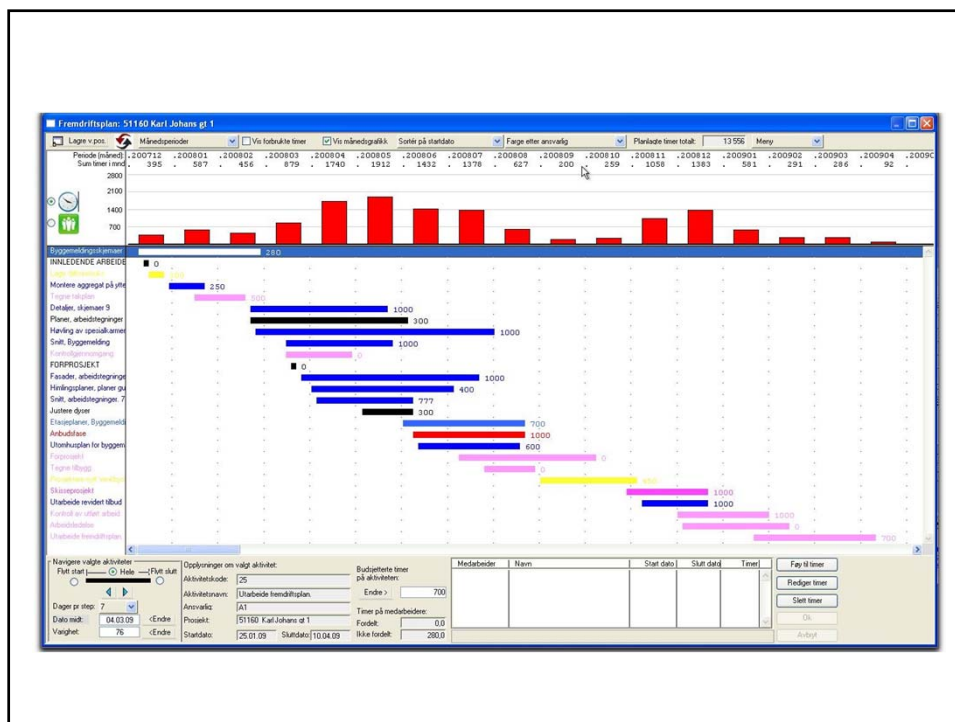
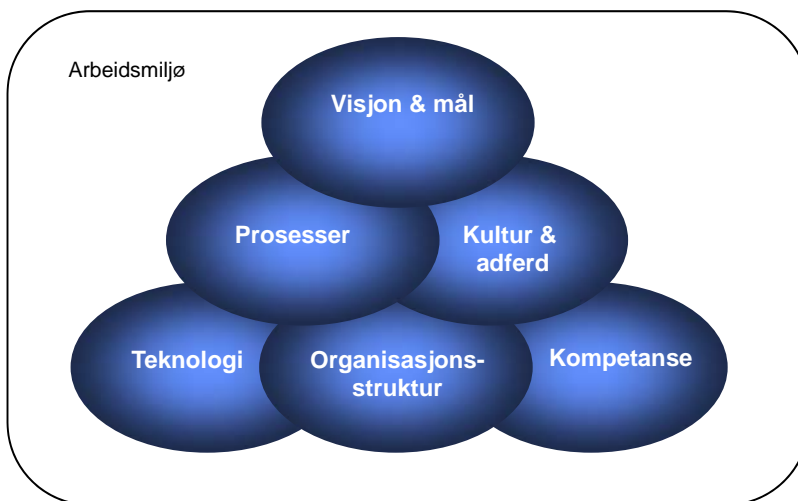
- **Nøkkelkompetanse**

Jeg har bred kompetanse innenfor fagområdene ledelse, utvikling og omstilling. Jeg har både teoretisk forankring og praktisk erfaring rundt veiledning av individ og grupper. I tillegg har jeg god forretningsmessig forståelse, med kunnskap om strategiutvikling, målstyring og effektiv organisering. Jeg er dyktig på å analysere, se og skape sammenhenger.

- **Tidligere arbeidsforhold**

2013–dd – Selvstendig konsulent
2009-2013 – Direktør Organisasjonsutvikling, Sykehuspartner (HSØ)
2005-2009 – HR Senior Consultant, Organizational and leadership development, FMC technologies
2001-2005 – Consultant, Human Performance, Accenture

En relasjonsmodell



Endring

=

at noen gjør noe annet
enn de gjorde før



Læring = prosess

Konstruktivisme:

- Læring er å tilpasse "det nye" til eksisterende kart (assimilasjon) eller utvikle helt nye kart (akkomodasjon)
- All stimuli blir forstått og tolket med hjelp av vår eksisterende kunnskap og oppfatning.
- Vi kan si at ny kunnskap må *konstrueres* hos det enkelte individ

Jean Piaget

Sosial Konstruktivisme:

- Prosesen læring starter ikke «der ute» eller «inne i hodet» på individet, men med språket som et kulturelt fenomen
- (Vei)Leder blir derfor en viktig bidragsyter til konstruksjon av ny forståelse
- Den proximale utviklingssone er potensialet for læring

Lev Vygotsky



TO DO....

1. Utarbeide historien
2. Målgruppeanalyse → hvem har vi med å gjøre EGENTLIG?
3. Ruste mellomlederne
4. Revitalisere og etablere arenaer

Jobbe med fortellingen

- Hvem er vi? Hvem skal vi være?
- **Hvorfor?**
- Hva skal til? Hvordan?
- Hva gjør vi på struktur siden?
- Hva må vi sammen gjøre på kultursiden?



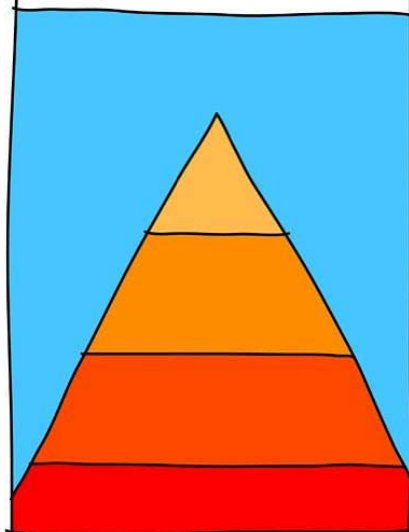
Bli konkret på hvem vi har med å gjøre

OLA HANSEN	Ja	Nei	Kommentar
Har forstått hvor vi skal?			
Vil være med?			
Engasjerer seg?			
Er pådriver?			
Uttrykker motstand?			
.....			

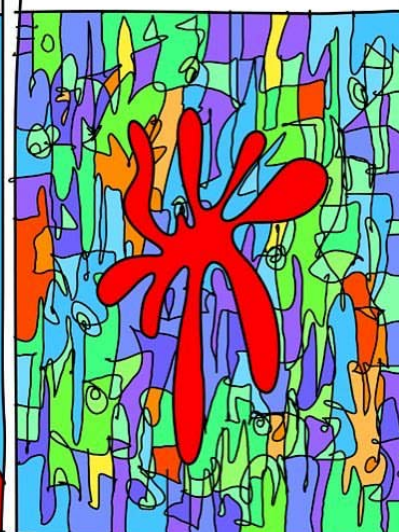
Mitt team



WHAT LEADERSHIP LOOKS LIKE:

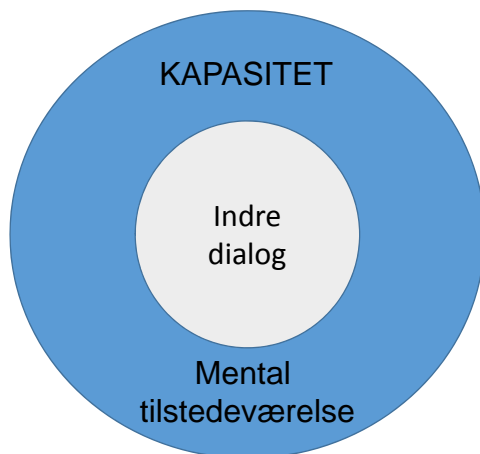


WHAT LEADERSHIP FEELS LIKE:



@gapingvoid

Ruste mellomledere



Kapaistet – indre dialog
=
Mental tilstedeværelse

JazzCode

Eksempler på arenaer



Interaktivt læringsmateriell



Fagdager



Informasjonsbrosjyre



Introprogram for nyansatte



Informasjonskampanje



Skygg en kliniker

