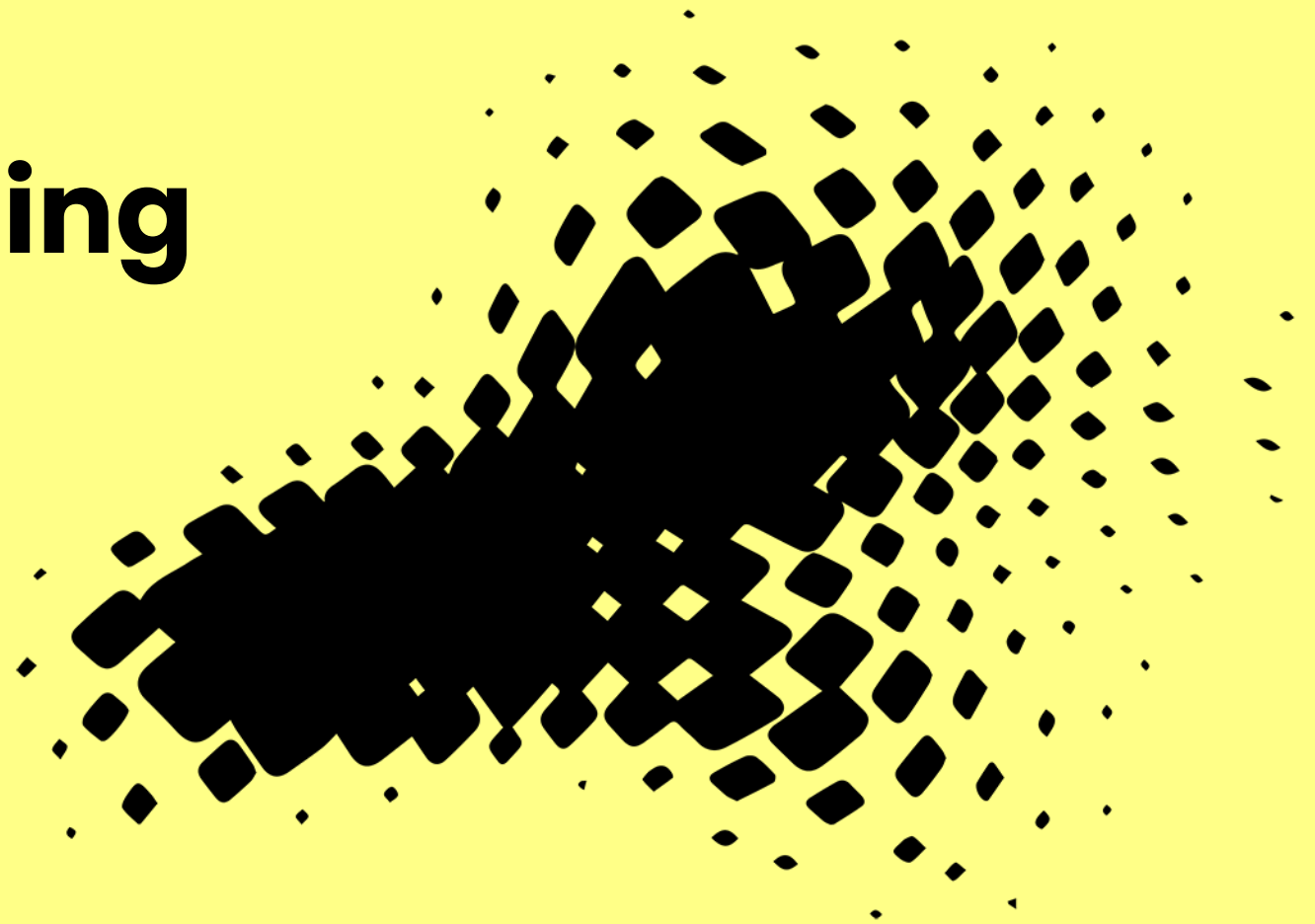


Översikt över erfarenheter av förändringsledning

6.3.2022

Digivisio 2030 -projekt





Mål

Översikten över erfarenheterna av förändringsledning stöder stödprogrammet för förändringsledning i Digivisio 2030 -projektet. Stödprogrammet för förändringsledning hjälper högskolor att framgångsrikt genomföra de förändringar som Digivisio medfört.

Syftet var att identifiera och lära sig av de faktorer, utmaningar och framgångsfaktorer som bidrar till att förändringsprocesser i finländska högskolor blir framgångsrika.

Material

I förarbetet identifierades de förändringar och högskolor som var av intresse för förändringsledning, varifrån information om erfarenhet av förändringsledning inhämtades.

Typ av förändring:

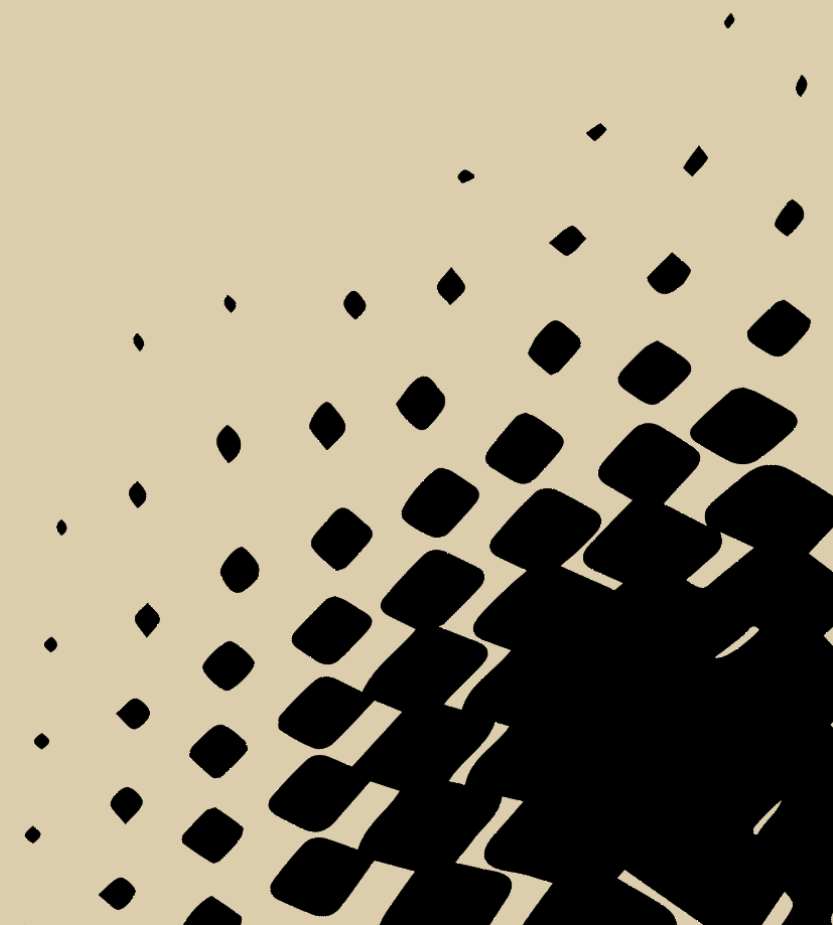
- förändring av tjänster
- organisationsförändringar
- pedagogiska förändringar
- förändring av lärarens arbete
- nationell lösning

Vi genomförde intervjuer (n=23) och enkäter (n=11) vid åtta högskolor för att samla in data om förändringar.

Intervjuerna riktades till högre chefer och operativa chefer vid högskolorna. Enkäterna riktades till personer vars arbete eller funktion hade påverkats av förändringen.

Uppgifter om erfarenheter samlades in genom intervjuer och enkäter under januari och februari 2022.

Sammanfattning av resultat



Framgångar i förändringsledning

Övergripande effekt av förändringen identifieras

Samverkan mellan högsta ledning och mellanchefer samt gemensam vision

Interaktivt ledarskap

Satsning på personalens samarbete

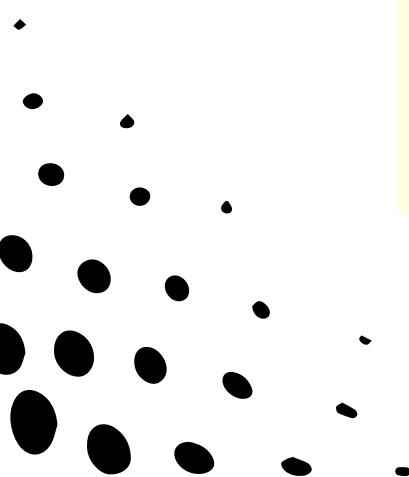
Uppskattning

Känsla av ledarskap i det egna arbetet

Stödets användbarhet

Kommunikation

Konkretitet i förändringsmeddelanden



Utmaningar i förändringsledning

Att sätta ord på
förändringen

Tydliga
ansvarsområden

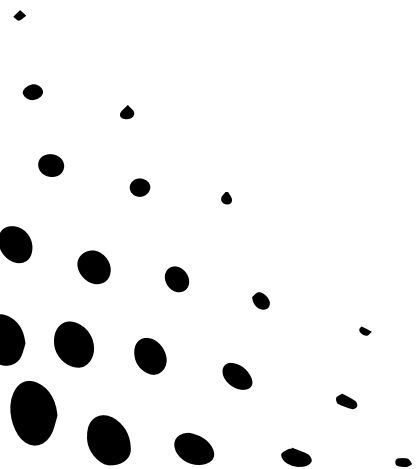
Planering och
tidsbindning

Förtroende för
ledningens
verksamhet

Gemensamma
mål

Information

Tidsgränser och
samutveckling av
utvecklingsprojekt



Strategiskt ledd utveckling inklusive förändrade metoder	Aktiv och systematisk kommunikation	Multiprofessionella nätverk och gemensam utveckling mellan olika enheter	Gemensam, tydligt formulerad bakgrund
Ledningens enhälliga engagemang för att leda förändringen	KRITISKA FRAMGÅNGSFAKTORER FÖR FÖRÄNDRINGSLEDNING		Tillräckligt stöd och stödtjänster
Uppskattning av personalens arbete med särskilt fokus på lärarnas självständighet i arbetet	Att identifiera och utnyttja kraften hos förändringsagenterna	Identifiering av den förändring som påverkar organisationskulturen	Tillräckligt med tid för att genomföra förändringen

Slutsatser

- Det var intressant att notera att oavsett typ av förändring, gav liknande åtgärder erfarenheter av framgång eller utmaning i förändringen och sågs som kritiska framgångsfaktorer vid högskolorna.
- De metoder i förändringsledning som har identifierats som kritiska framgångsfaktorer, är en av nycklarna till att uppnå goda resultat i förändringsprocesserna.

