

# Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd

## Uppdraget

- Stödja lokala parters arbete med att utveckla chefer och medarbetare till att ha så bra förmåga och beredskap som möjligt att leda och verka under förhållanden med ständig förändring och utveckling

- Fokus är det kontinuerliga egeninitierade förändrings- och utvecklingsarbetet i syfte att nå ett bättre resultat i verksamheten
- Inte den enstaka och utifrån initierade organisationsförändringen eller omställningssituationen

- Hur skapa en förändrings- och utvecklingsorienterad miljö där verksamhetens resultat och måluppfyllelse står i centrum
- Inspirera lokala parter

## Fem utvecklingsområden

- Exempel på verksamheter som bedrivit ett framgångsrikt kontinuerligt förändrings- och utvecklingsarbete med fokus på faktorer och omständigheter som varit betydelsefulla
- Väsentliga kunskaper och förhållningssätt för chefer och medarbetare för att leda och verka i en verksamhet präglad av ständig förändring

- Sambandet mellan kontinuerlig planering av kompetensförsörjning och förändrings- och utvecklingsarbete
- Andra betydelsefulla förutsättningar, som samverkan
- Den fysiska och psykosociala arbetsmiljöns betydelse för förändrings- och utvecklingsarbete

## Operativt ansvariga

- Alan Schürer, projektledare
- Charlotta Krafft

## Operativa resurser

- Goda exempel: Ellen Simonsson (OFR/S,P,O)
- Kunskaper och förhållningssätt: Josi Lundin (Leda & Samspela)
- Arbetsmiljö: Gunnar Sundqvist (Arbetsgivarverket), Hans Olsson (OFR/S,P,O) och Roland Eliasson (SEKO)



## Styrgruppen

Anders Stålsby, Arbetsgivarverket

Hedda Mann, Arbetsgivarverket

Maria Wennerström, Arbetsgivarverket

Evalill Tagesson, OFR/S,P,O

Anna Steen, Saco-S

Roger Pettersson, SEKO

- Verksamheten under 2011 inriktas på kartläggning och kunskapsinsamling
- Stöd till lokala parter under 2012 i första hand i form av workshops och seminarier
- Första aktivitet riktad till lokala parter i månadsskiftet januari/februari 2012 i samarbete med MiL Institute