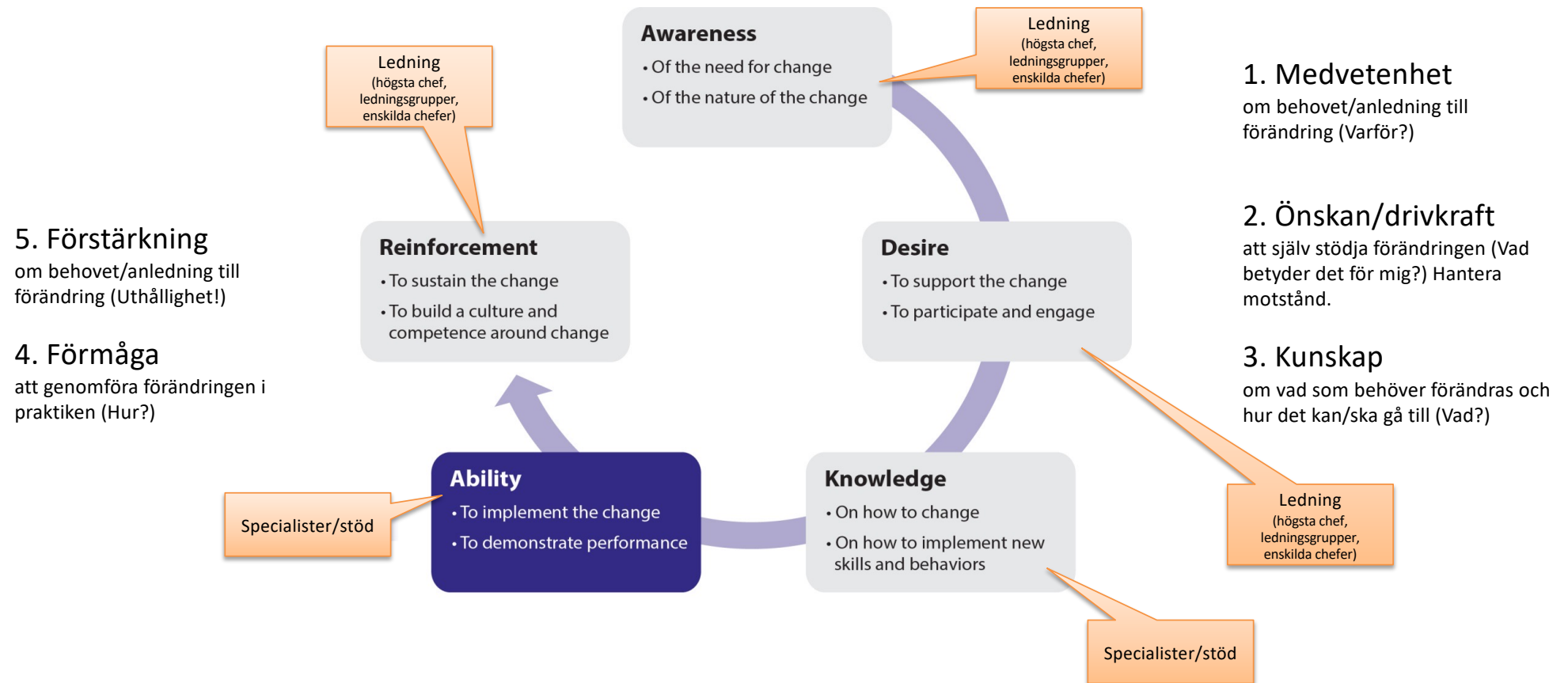


Förändringsledning - Prosci® ADKAR® Model



Utbildningsstruktur och upplägg

Grundstruktur



Dag 1	Dag 2	Undersökningsuppgift (mellantid 5-6 veckor)	Dag 3	Dag 4
Introduktion (1) Praktiska frågor Namnrunda Ovn: Lika-Olika	Reflektion och lärande (7) Den könsuppdelade arbetsmarknaden (8) Presentation: Riksdagens jämställdhetspolitiska mål, grunderna - jämställdhetsstatistik Ovn: Välj: <ul style="list-style-type: none">- Analys utifrån underlag- Analys utifrån målen Välj: <ul style="list-style-type: none">- Debatt- För och emot Teori: Konsekvenser - kopplat till statistiken, genus systemet	Egen integrering	Incheckning och spaning (13) Redovisning - undersökningsuppgift (14) Ovn: Presentation Tvärgrupper kring egen nytta och lärande från uppgifterna Teori: Analyser	Reflektion och lärande (7) Jämlikhet och mångfald (19) Ovn: Maktrianglar Normbarometer Jag tolererar dig Teori: Norm och konsekvens
Ramar och intentioner (2) Kursens upplägg och innehåll, pedagogiska former. Deltagarpresentationer med önskat lärande och eget bidrag Ledstjänor/överenskommelser i rummet	Vi Samhället (ramar, intentioner)		Lagar och överenskommeles och lagar (15) Teori: Överenskommeles och lagar.	Nästa steg (20) Teori: Nästa steg, handlingsplan (egen/org/grupp)
Definitioner och begrepp (3) Ovn: Ett steg framåt Teori: Jämlikhet och intersektionalitet Jag beteenden (presuppositioner, beteenden)	Att arbeta praktiskt (10) Teori: Praktiskt arbete internt och externt, Jämställdhetsintegrering. Ovn: Att undersöka		Nytta (16) Ovn: Nyttan - generell och där jag verkar Teori: Nyttan	Förändring (21-22) Brevet till mig själv (21) Kursvärdering (22)
Makt (5) Ovn: <ul style="list-style-type: none">- Makt- Härskartekniker Teori: Makt, maktbaser, härskartekniker	Inför nästa kurs tillfälle (11) Hemuppgiften - genomgång, redovisningsformer Litteraturltips		Förändring, motsättning och handling (17) Ovn: Linje - motsättning Teori: Förändringsprocess till jämställdhet, motstånd.	Förändring (17) Ovn: Linje - motsättning Teori: Förändringsprocess till jämställdhet, motstånd.
Normer och kön (6) Ovn: Genus livs linjen	Avslutning (12)	Jämlikhet och män (18) Ovn: Film och reflektioner	Avslutning (23)	
Introduktion av reflektion och lärande		Kväll: Middag		

Grundstruktur



Dag 1

Introduktion (1)

Praktiska frågor
Namnrunda

Ovn: Lika-Olika

Ramar och intentioner (2)

Kursens upplägg och innehåll, pedagogiska former. Deltagarpresentationer med önskat lärande och eget bidrag. Ledsjämnor/överenskommelser i rummet

Definitioner och begrepp (3)

Ovn: Ett steg fram

Teori: Jämlikhet, jämställdhet och intersektionalitet, grundbegrepp

Genus – stabilt och

föränderligt (4)

Ovn: Valbart:

- Egenskaper och yrken
- Fyrfältare

Teori: Genus och sociala konstruktioner, variation, värdering

Makt (5)

Ovn:

- Makt
- Härskartekniker

Teori: Makt, maktbaser, härskartekniker

Kvällspass

Normer och kön (6)

Ovn: Genuslinslinjen

Introduktion av reflektion och lärande

Dag 2

Reflektion och lärande (7)

Den könsuppdelade arbetsmarknaden (8)

Presentation: Riksdagens jämställdhetspolitiska mål, grunderna - jämställdhetsstatistik

Ovn: Välj:

- Analys utifrån underlag
- Analys utifrån målen

Välj:

- Debatt
- För och emot

Teori: Konsekvenser kopplat till statistiken, genusystemet

Drivkrafter, förutsättningar och ledarskap (9)

Teori: Antal, betydelsen av fokus/riktning, förutsättningar och ledarskap

Att arbeta praktiskt (10)

Teori: Praktiskt arbete internt och externt, Jämställdhetsintegrering.

Ovn: Att undersöka

Inför nästa kurs tillfälle (11)

Hemuppgiften – genomgång, redovisningsformer
Litteraturtips

Avslutning (12)

Undersökningsuppgift (mellantid 5-6 veckor)

Dag 3

Incheckning och spaning (13)

Redovisning

– undersökningsuppgift (14)

Ovn: Presentation

Tvågrupper kring egen nytta och lärande från uppgifterna

Teori: Analyser

Lagar och överenskommelser (15)

Teori: Överenskommelser och lagar.

Nytta (16)

Ovn: Nytt - generellt och där jag verkar

Teori: Nytt

Förändring, motstånd och handling (17)

Ovn: Linje - motstånd och motivation

Teori: Förändringsprocesser kopplade till jämställdhet, motstånd.

Jämställdhet - om både kvinnor och män (18)

Ovn: Film och reflektioner

Kväll: Middag

Dag 4

Reflektion och lärande (7)

Jämlikhet och mångfald (19)

Ovn: Maktrianglar

Normbarometer

Jag tolererar dig

Teori: Norm och konsekvens

Sammanfattning - helheten

Nästa steg (20)

Teori: Förändringsteori, kompetenstrappan

Ovn: Nästa steg; handlingsplan

(egen/org/grupp)

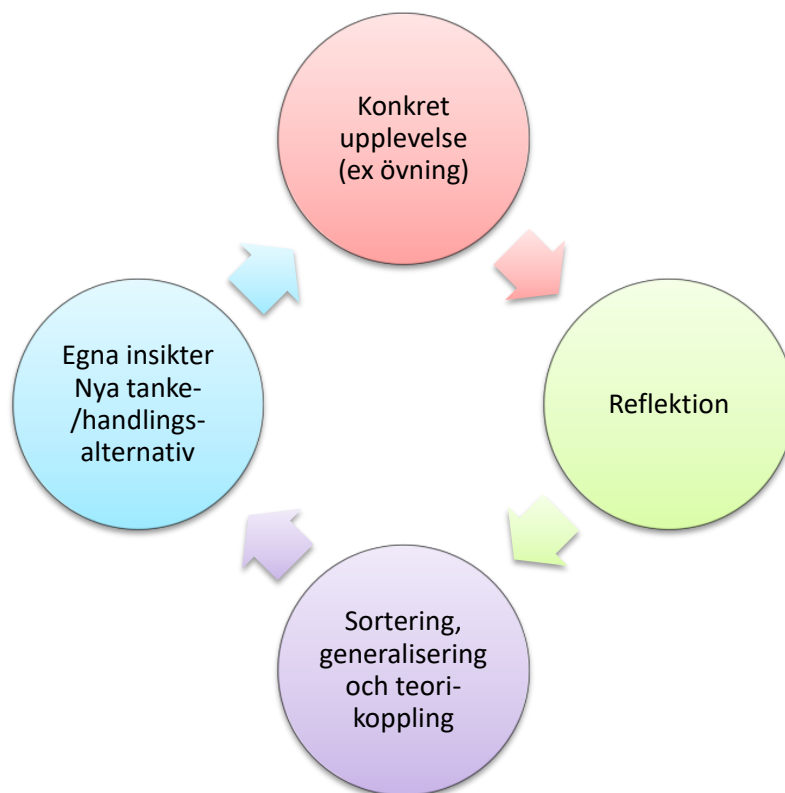
Avslutning (21-22)

Brevet till mig själv (21)

Kursvärdering (22)

Gemensam avslutning (23)

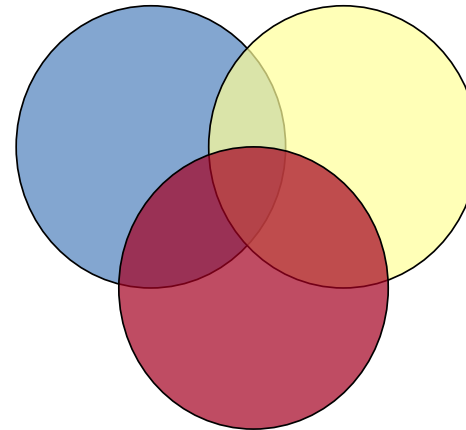
Metod och lärande



- Process
- Dialog – diskussion
- HL – expert
- Egna upptäckter

Handledarkompetenser

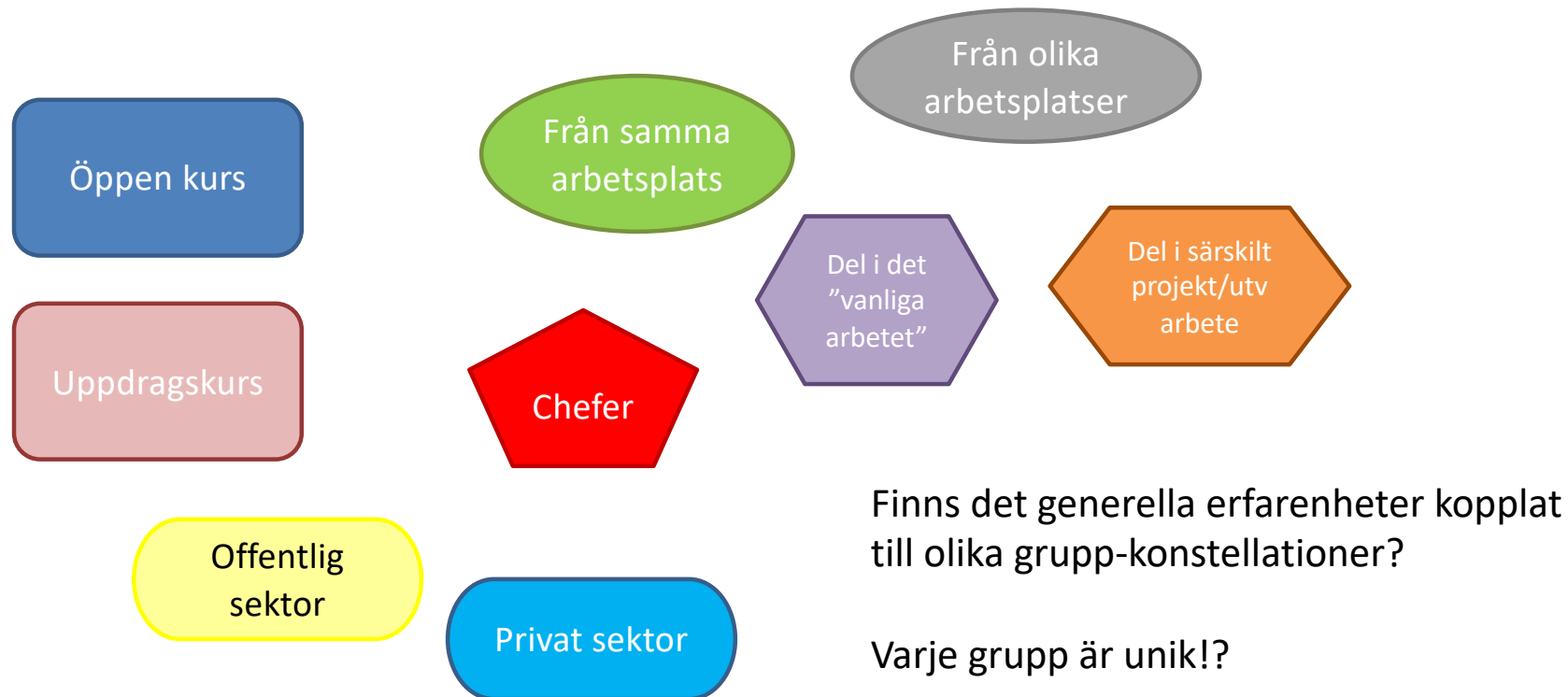
- Fackkunskap
- Processhantering
- Praktik-koppling



Erfarenheter från olika genomföranden

Vilka olika ”grupptyper” kan uppkomma?

Grupptyper



Förhållningssätt



- Gravallvar och humor
- Leda in och öppna upp
- Ödmjukt och tydligt
- Inkluderande
- Bejakande
- En kunskapsresa
- Öva perspektivet
- Utforska och testa istället för fastlagda sanningar

Vilket ansvar har jag som handledare för
enskilda deltagares lärande?

Popcorn-metoden



Att hantera utmaningar

Svårighet	Undvik att	Försök med
- Gruppen lever sitt eget liv och håller sig inte till syftet	Tillrättavisa	Bekräfta och diskutera relevans till syftet
- Undergrupper bildas	Styra	Göra nya gruppindelningar
- Tyst grupp eller enskild deltagare	Prata själv	Bikupa Smågrupper Metakommunikation
Pladdrig grupp	Vara passiv	Bikupa Smågrupper Metakommunikation
Någon är allför privat	Uppmuntra	Byt nivå, låt delt behålla ansiktet
Någon är alltför generell i sina uttalanden	Ignorera	Be om fler detaljer med öppna frågor för mer konkretion
Gruppmedlem dominerar	Ta upp en kamp och dras med	Bemöt på ett vuxet sätt
Gruppmedlem har privata rädslor och farhågor	Bli indragen	Möt med kunskap och fakta

Kursförstöraren



- Men...
- Engagemang, intresse, beteende
- överkvalificerad/okunnig
- Ondska, illvilja, okunskap, obetänksamhet?

Förhållningssätt



- Gravallvar och humor
- Leda in och öppna upp
- Ödmjukt och tydligt
- Inkluderande
- Bejakande
- En kunskapsresa
- Öva perspektivet
- Utforska och testa istället för fastlagda sanningar

Handledarrollen - regler och förhållningssätt

Regler för JGL-kursen (A1:4)

Kursen får endast genomföras med nedanstående förutsättningar:

- Den leds av två särskilt utbildade och behöriga handledare, certifierade av SQILD. Det kan i vissa fall vara en fördel att handledarparet består av en kvinna och en man.
- Den genomförs i grupp om lägst fyra och högst arton deltagare. Det är en fördel om gruppen är könsblandad.
- Den genomförs mot fastställt mål enligt fastställt program sammanhängande under två dagar med två uppföljningsdagar ca 4-6 veckor senare.

Dispens från reglerna kan ges, exempelvis handledarantal vid liten gruppstorlek. Kontakta då SQILD för godkännande av dispens.

Handledarmaterialet får endast tilldelas och användas av de handledare som genomgått handledarutbildning eller är under utbildning.

Erfarenheterna har visat att inlärnings- och utbildningseffekten ökar om kursen genomförs i internatform. Det står handledarna fritt att avgöra detta.

JGL genomförs inte på distans, då interaktion mellan deltagare och handledare är en viktig del i lärandet. Dispens kan ges om särskilda omständigheter uppstår, men endast i undantagsfall.

Ansvar (A2:2)

Med handledarskapet följer ett ansvar både för genomförandet av utbildningen och det egna förhållningssättet.

Detta ansvar innebär:

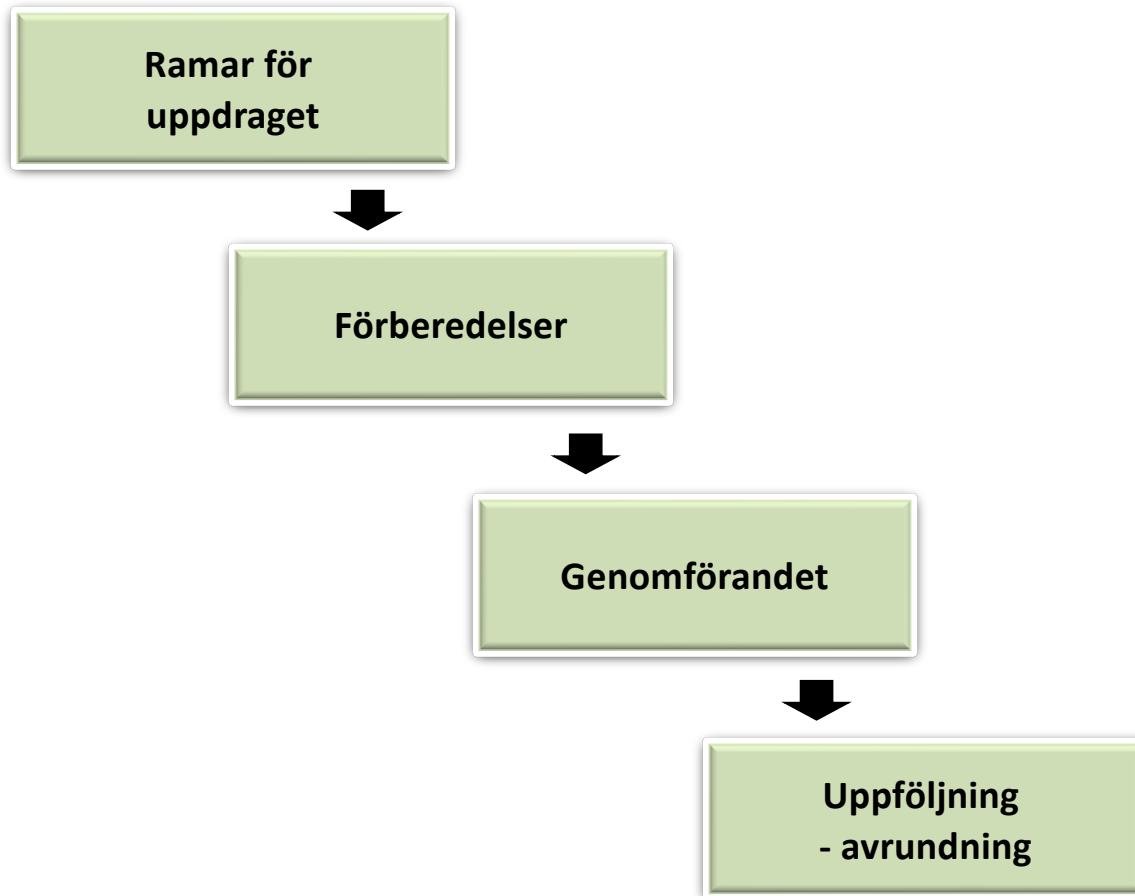
- Att kursen alltid genomförs enligt de regler och riktlinjer som finns fastställda
- Att skilja på egna och gruppens behov
- Att inte gå längre och djupare än Du kan hantera
- Att inte utnyttja gruppen för egna syften (dolda syften)
- Att ha respekt för individens integritet
- Att kunna se JGL i sitt sammanhang
- Att beakta tystnadsplikten
- Att handla i enlighet med de värderingar och förhållningssätt som uttrycks i anvisningarna

Uppgift



- Vad innebär de olika punkterna under "Regler" och "Ansvar"?
- Vad betyder det för mig som HL?
- Vilka möjligheter, svårigheter och gränsdragningar innebär det?

Handledaren och konsulten



Ramar

- Syfte och mål
- Deltagare – chef/medarbetare
- Mandat
- Deltagarnas förutsättningar
- Grupp-relationer och -historia
- Tider och deltagande
- Ekonomi
- Möjlighet att tacka nej

Förberedelser

- Kunskap om gruppen
- Kunskap om organisationen
- Teambuilding och planering; körschema
- Utskick
 - ramar för deltagarna
 - tider

Genomförande

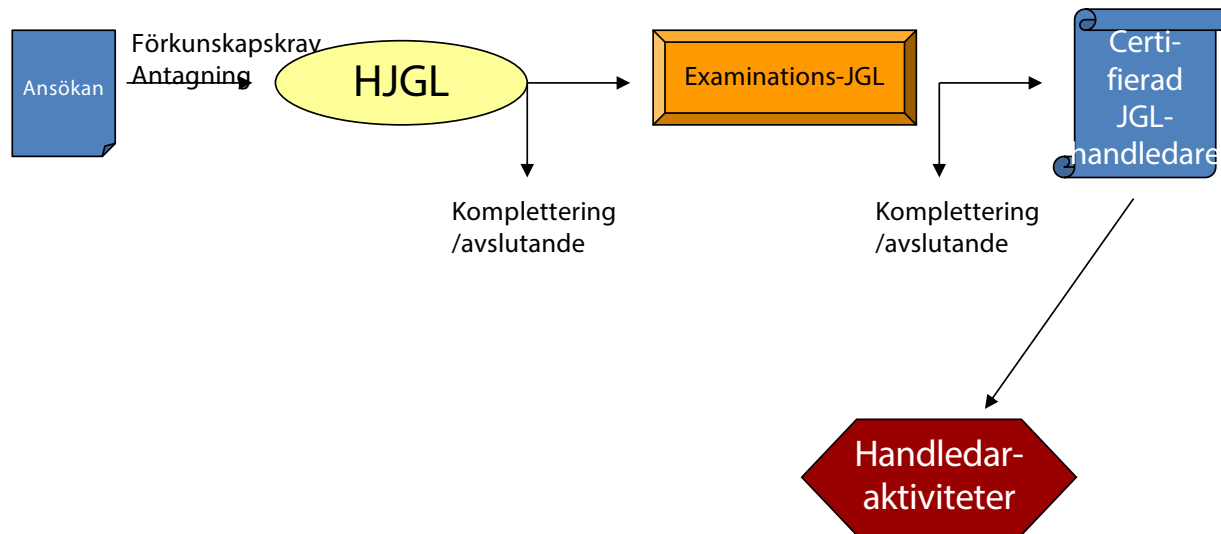
- Starten sätter klimat och förutsättningar för framgång
- Tider och deltagande
- Material, litteratur, blb
- Gruppen - nivå och förkunskaper
- Vår grupp är speciell...
- Ha tilltro till konceptet, strukturen och dig själv
- Tillämpning och reflektion är en stark kraft och allierad

Uppföljning och avrundning

- Kursvärdering/utvärdering
- Eget lärande och förbättring
- Samla goda exempel
- Skicka ut “brevet till mig själv”



Flödet för handledarskap



Examination

- En del av lärandet!
- Planering
- Genomförande

Kompetens och kunskap



Handledarkompetens

- Hantera egenutveckling och återkoppling
- Driva en lärandeprocess med gruppen utifrån ett upplevelsebaserat lärande
- Låta deltagarna äga sin egen process (göra med, inte åt dem)
- Kunna möta olika typer av grupper
- Hantera avvikelser och oväntade situationer
- Vara medveten om egna könsmönster och beteenden
- Att handla i enlighet med de värderingar och förhållningssätt som uttrycks i anvisningarna

Konceptkompetens

- Kunna tillämpa övningar och förmedla teori
- Hantera avvikelser och oväntade situationer

Genus-, jämställdhets- och jämlikhetskunskap

- God kunskap inom grundläggande genusvetenskap samt goda kunskaper om jämställdhetsfrågor i arbetslivet. Förståelse för jämlikhetsfrågor och dessas betydelse för organisation och arbetsliv.

Efter PHJGL

- Digital frågestund
 - Mån 19/9 em
 - Tis 27/9 em
- HL-träff med innovationstema



PHJGL syfte

Utbildningen ger dig kunskaper och färdigheter att planera och leda utbildning med fokus på jämställdhet, jämlikhet och jämställdhetsintegrering, inom ramen för JGL och dess koncept och stödmaterial.

Handledarutbildningen syftar till förmåga att planera, genomföra och utvärdera JGL-kurser. Deltagaren skall efter genomgången utbildning uppnått förståelse för de olika moment och teorier som ingår i jämställdhetsutbildningen JGL, utbildningsmetodiken och förhållningssätt, vilket innebär:

- Att ha självförtroende och självinsikt att leda en grupp under utbildning
- Att ha kunskap om och förståelse för materialet och dess uppläggning samt kunna genomföra övningar och presentera bakomliggande teorier
- Inse och efterleva handledar- och övningsetik som är i samklang med vad JGL står för.

Processledarutbildningen ger också en grund för att arbeta med jämställdhet, jämställdhetsintegrering och jämlikhetsfrågor som strategi och praktisk verksamhetsutveckling, utbildning, ledning och styrning.