

Nätverkets betydelse för förändringskultur

Nicoline Vackerberg

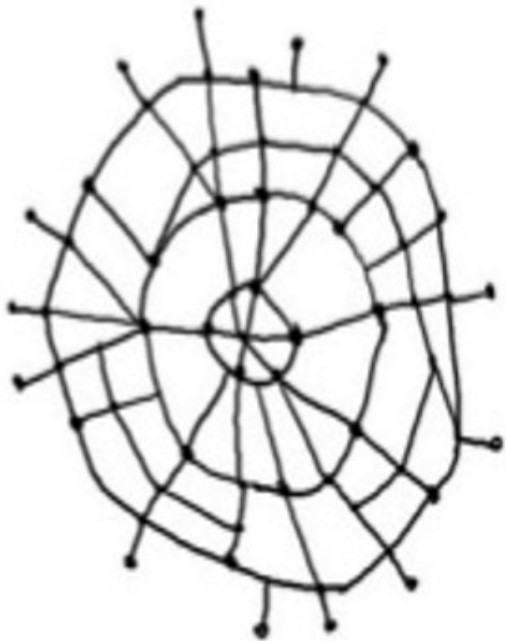
Helen Bevan

Peter Häyhänen

Sessionen handlar om

- Nätverkets betydelse
- Möjligheter och utmaningar med nätverk
- Erfarenheter från ESTHER nätverk: Från nätverk till förhållningssätt
- Dina möjligheter

Lärdomar och resultat av partnerskapet NHS och Virginia Mason Institute

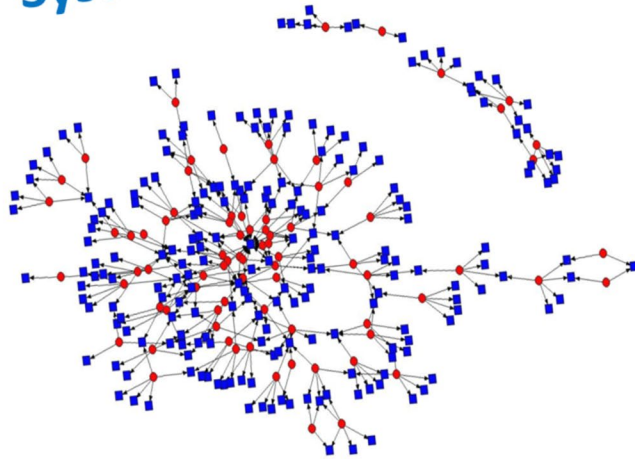


- Fem NHS sjukhusssystem genomförde ett femårigt program för organisationsomfattande förbättringar
- De fick alla samma resurser och stöd
- De fick betydligt olika resultat
- Skillnaden? **Nivån på sociala kopplingar mellan de som leder lokala förbättringar**

Källa: Dr Nicola Burgess, Warwick Business School, [evaluation](#) of the partnership between the NHS and Virginia Mason Institute (2022)

Skilnaden ? Nivån på sociala kopplingar mellan de som leder lokala förbättringar

System A: "Outstanding"

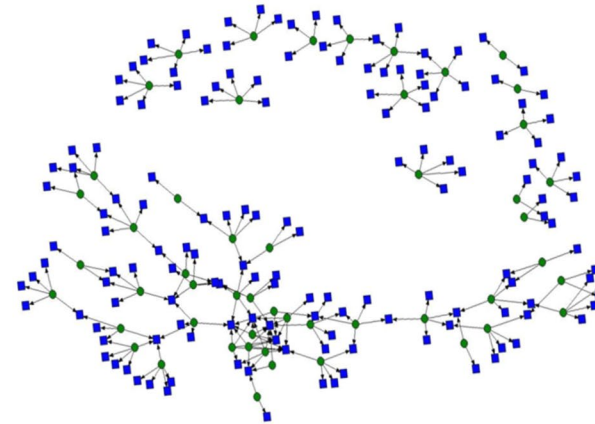


A distributed network with a high degree of connectivity associated with high capacity to facilitate knowledge exchange and learning

Warwick Business School

wbs.ac.uk

System D: "Special measures"



Two thirds of the core network is decentralised and is chain-like

Lower connectivity associated with low/moderate capacity to facilitate knowledge exchange and learning

Warwick Business School

wbs.ac.uk

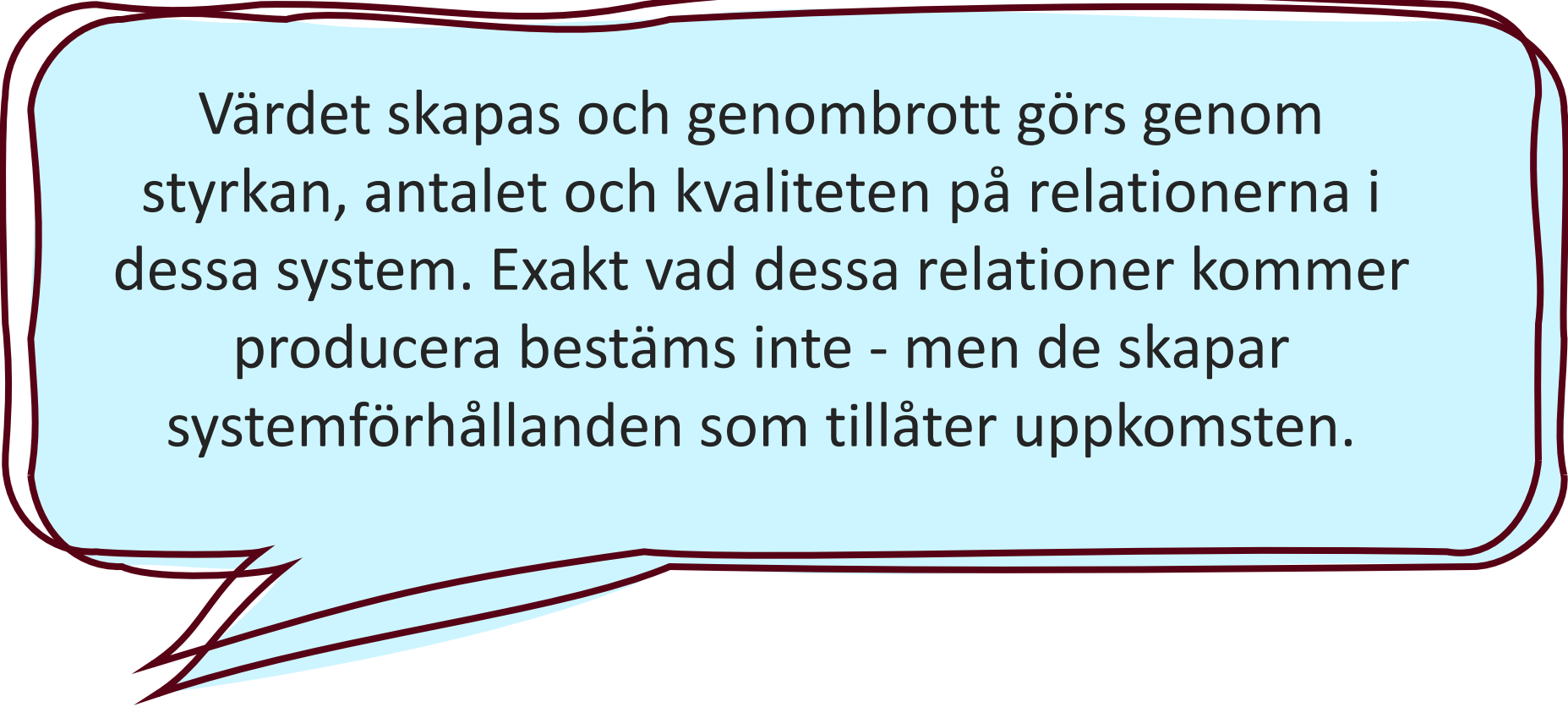
Source: Nicola Burgess, WBS

Påverkan sker genom att skapa nätverk, inte åsikter

- Börja med en majoritet: **hitta personer** som är lika entusiastiska som du, villiga att stödja din idé, för att stärka den och hjälpa till att undanröja hinder.
- Transformativ förändring drivs av små grupper, löst sammankopplade men förenade **av ett gemensamt syfte**.
- En viktig del av vårt jobb är att bygga nätverk, bjuda in andra att ansluta sig och inspirera dem med en **känsla av gemensamma värderingar** och ett gemensamt syfte

Source: [Greg Satell](#)

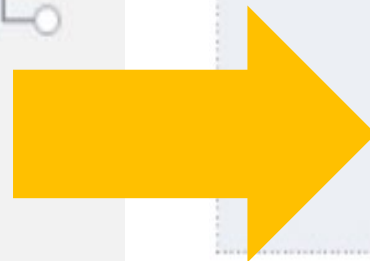
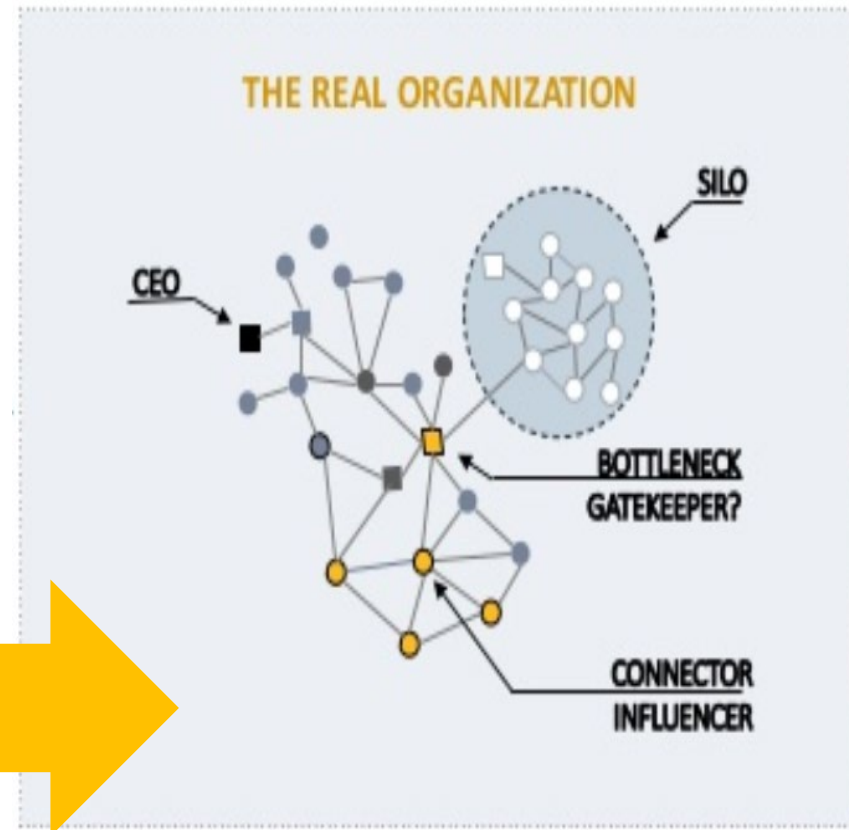
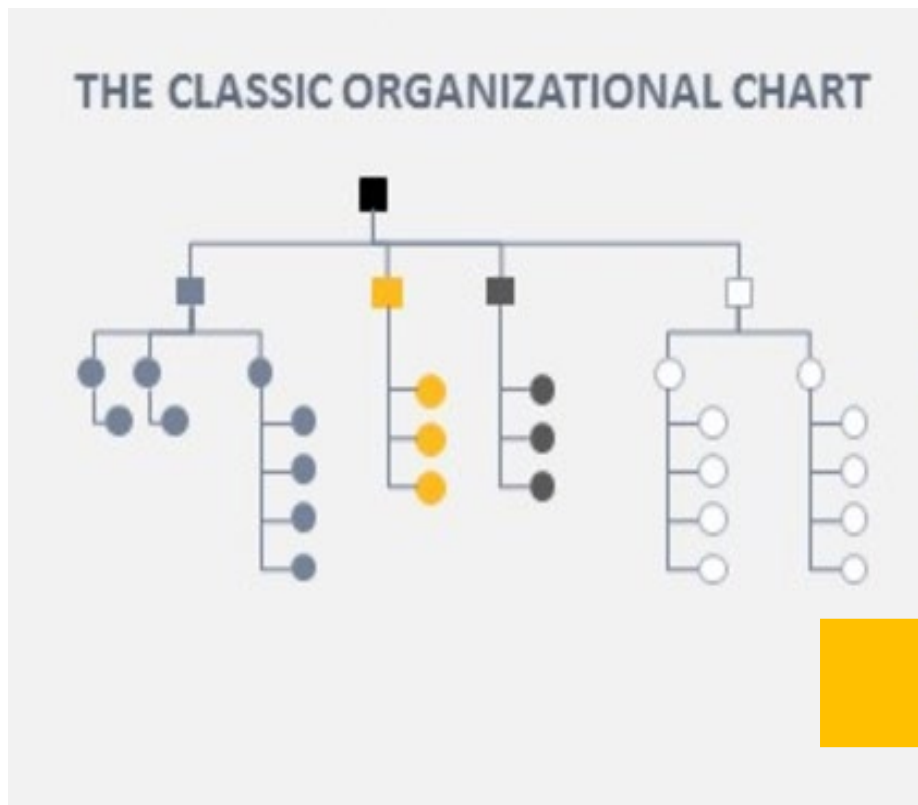




Värdet skapas och genombrott görs genom styrkan, antalet och kvaliteten på relationerna i dessa system. Exakt vad dessa relationer kommer producera bestäms inte - men de skapar systemförhållanden som tillåter uppkomsten.

Bill Bannear

[The new zeitgeist: relationships and emergence](#)

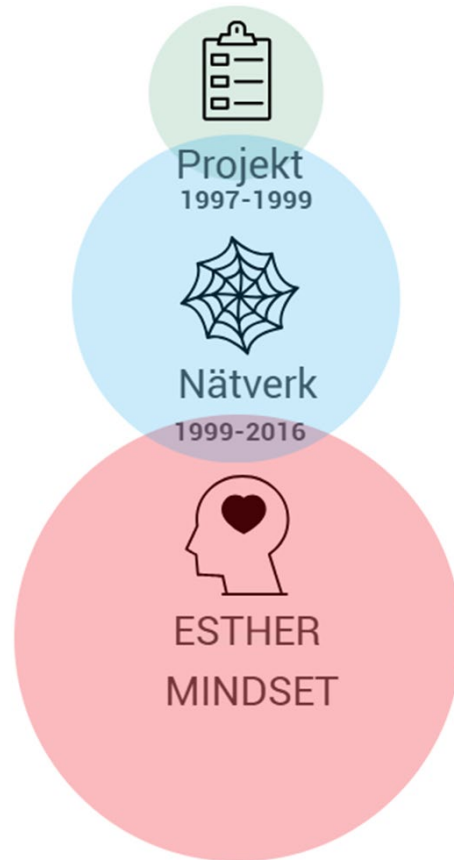


90% of the work happens in the boxes outside the organisation chart

Source: Innovisor

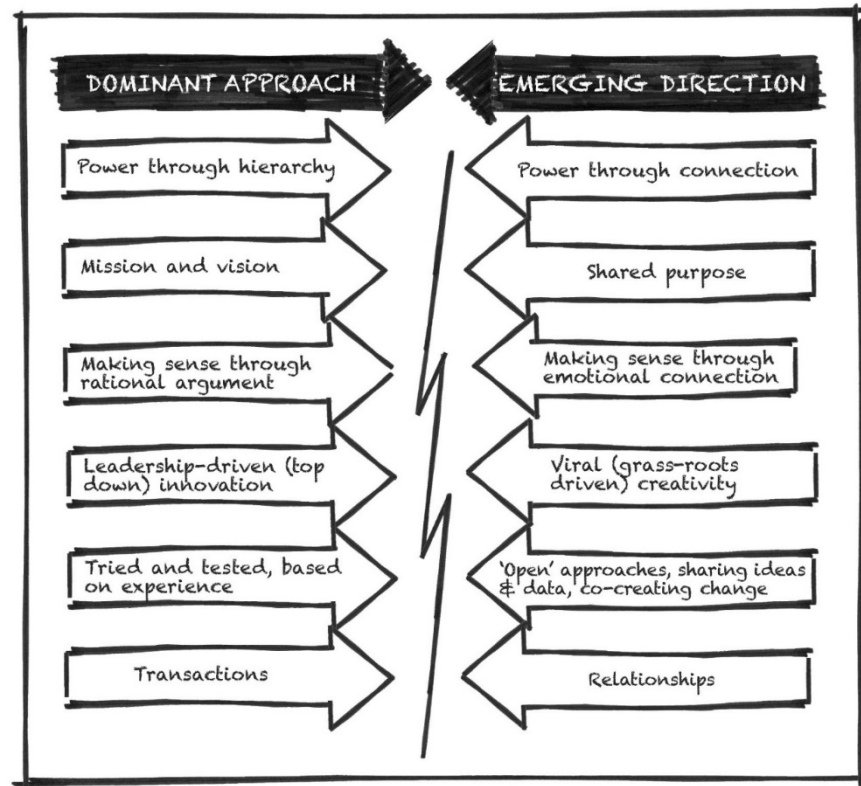
ESTHER

Region och kommuner i Jönköpings län i samverkan



Vackerberg, N., Andersson, A. C., Peterson, A., & Karlun, A. (2023). What is best for Esther? A simple question that moves mindsets and improves care. *BMC Health Services Research*, 23(1), 873.

Gammal styrning vs ny samskapande



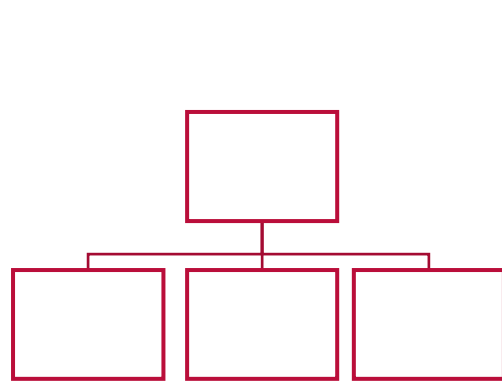
Jeremy Heimens, Henry Timms [New Power: How it's changing the 21st Century and why you need to know](#) (2018)

Idag	På frammarsch
Hierarkisk makt	Makt genom relation
Mission och Vision	Gemensamt syfte
Logisk resonerande	Emotionell "bonding"
Top - down	Bottom up
Testad	Andra kreativa metoder Co-creating
Transaktioner	Relationer

Nätverksforskning – Hållbara nätverk har:

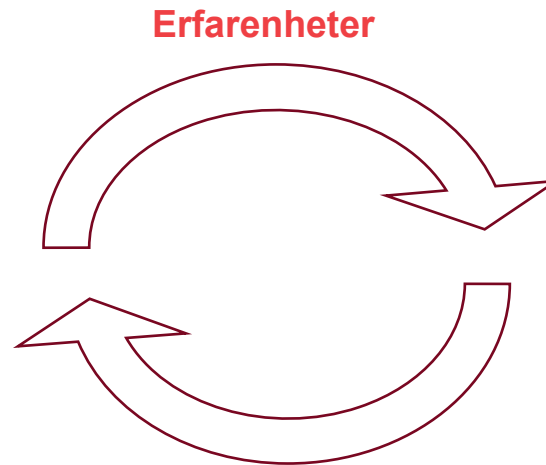
- Kittlande berättelse, vision, optimism
- 3 E: Enkelhet, Engagemang, Envishet
- Ditt problem är mitt problem
- Öppenhet, nyfikenhet
- Kreativitet
- Gruppen ställer frågor istället för att informera
- Uppmärksammar alla framsteg, firar

Hur tar du vara på nätverkets kraft för att göra det bäst för Esther, där du befinner dig ?



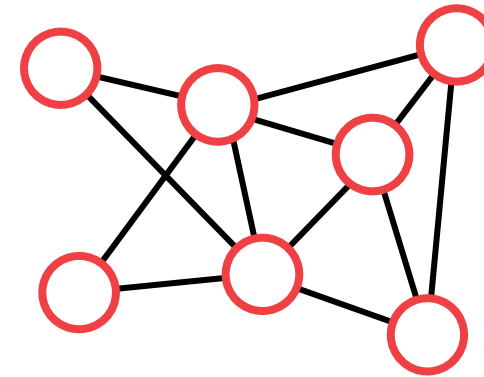
Linjeorganisation

Sätter mål, prioriterar, planerar, genomför, utvecklar och följer upp resultat.



Erfarenheter

Möjligheter



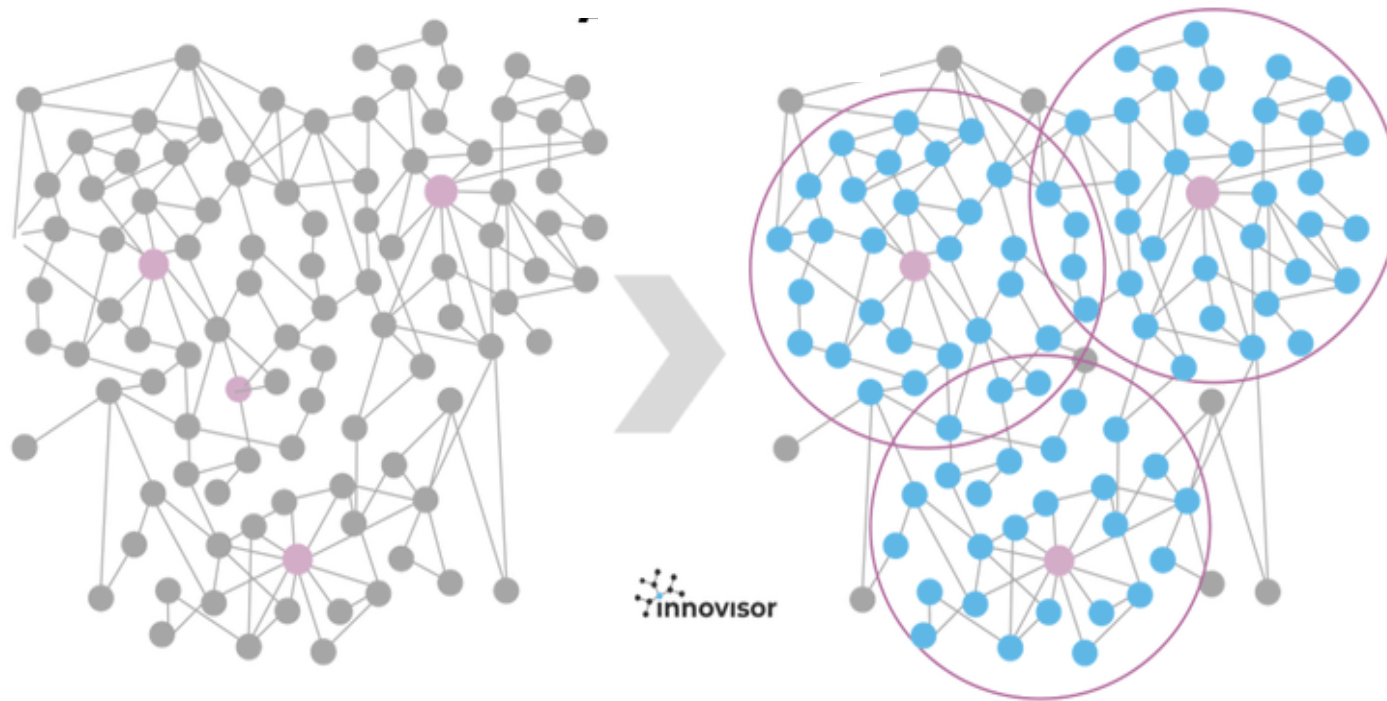
ESTHER

Tillfällen att se hela systemet och tillsammans med Esther ta tag i gemensamma möjligheter över organisationsgränserna



1. Bäst för Esther
2. Ta ansvar för ert steg, ge feedback till steget före och underlätta för steget efter
3. Vi gör det tillsammans, med och för Esther

The “Superconnectors”



Bara 3 % av
människorna i en
organisation
driver samtalen
med 85 % av de
andra
människorna

Hitta de 3%

Source: Innovisor [Connectivity is broken: so what?](https://hbr.org/2013/07/the-network-secrets-of-great-change-agents)

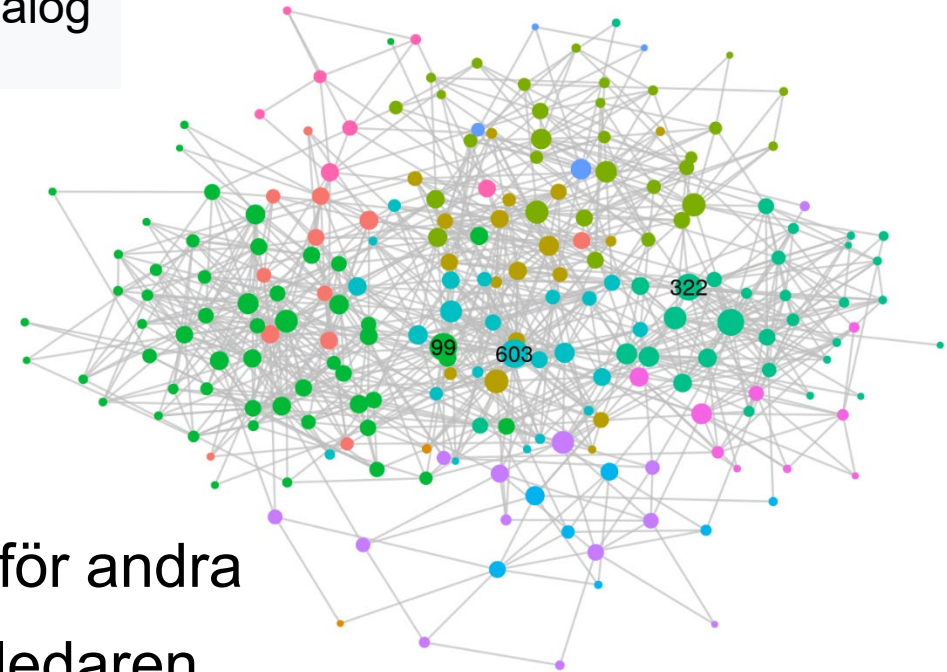
<https://hbr.org/2013/07/the-network-secrets-of-great-change-agents>

Why superconnectors?

Den största orsaken till misslyckade förändringsförsök är dålig dialog med den informella organisationen.

The 3% informal influencers:

- Har relationer, nätverk och sammanhang
- Påverkar andra människors uppfattningar
- Förstår saker och ting och minskar tvetydighet för andra
- Blir mer betrodda av kamrater än den formella ledaren
- Är ofta inte kända för den formella ledaren
- Är vanligtvis inte de människor som startar förändring utan fungerar som nyckelacceleratorn till nya idéer genom social förstärkning.



Hur hittar du dina “superconnectors”?

Fråga andra människor!



Vad betyder det för mig?

Hitta dina 3%

- Få deras insikter
- Engagera dem i förändringen
- Ta vara på deras roll
- Håll kontakten under lång tid

Be a connector

- Bygg dina nätverk och relationer kring den förändringen du brinner för
- Var en förebild för tillit och positivt beteende
- Alltid alltid följ upp