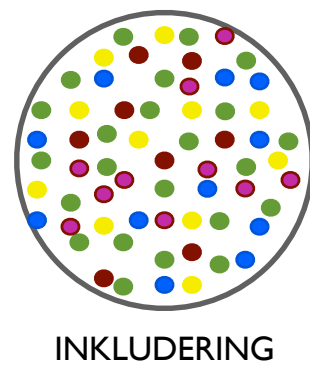
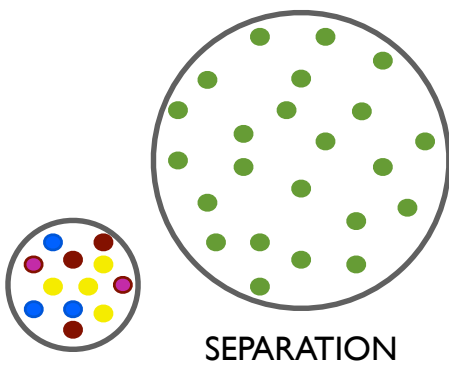
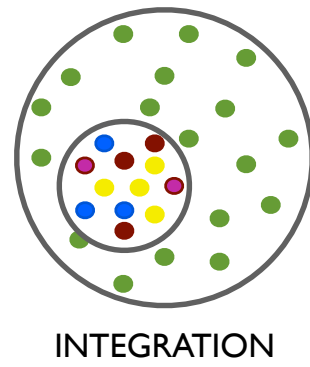
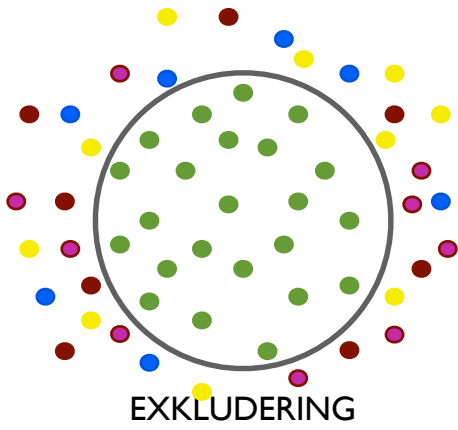


## Förändringsarbete

ANNA IWARSSON  
Handigolf, Svenska Golf förbundet  
Bosön, den 18 februari 2017



FLER STANNAR KVAR, HITTAR TILL OCH KOMMER TILLBAKA



## ”Trångsynthet och inte politiskt korrekt”

1. Mångfaldsfrågan ligger på fel ställe i organisationen
2. Begränsade perspektiv ger inte rätt idéer
3. Omtanken om svaga grupper riskerar ett kväva dem
4. Rädslan för att använda fel ord skapar låsningar
5. Risk att svaga grupper blir utnyttjade
6. Rädsla för att uppfattas spekulativ
7. Konservativa idéer styr
8. Oron över att få en konstig kollega
9. Överanalyserar sönder en god idé



Källa: "Hur störd får man vara i ett varumärke?"  
Riksförbundet för barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning (FUB) intervjuade 600 företag om hur de ser på att ha en person med lindrig utvecklingsstörning som representant för företaget.

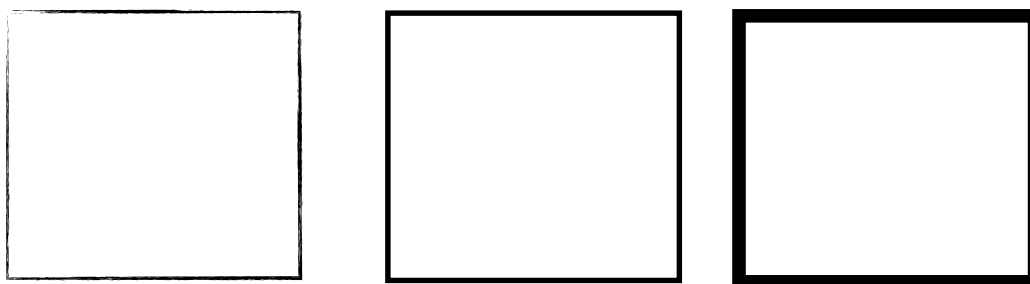
## Lösningar enligt ICA, Wasa Kredit, Fredells byggvaruhus

1. Mångfaldsfrågan ligger på fel ställe i organisationen  
*Se marknadspotentialen i osynliga grupper*
2. Begränsade perspektiv ger inte rätt idéer  
*Hämta idéer från kultur och extern expertis*
3. Omtanken om svaga grupper riskerar ett kväva dem  
*Våga vara politiskt inkorrekt*
4. Rädslan för att använda fel ord skapar låsningar  
*Fråga om du är osäker på ord och begrepp*
5. Risk att svaga grupper blir utnyttjade  
*Säkerställ att alla har justa villkor*
6. Rädsla för att uppfattas spekulativ  
*Tjäna gärna pengar och bidra till samhället - samtidigt*
7. Konservativa idéer styr  
*Använd fantasin*
8. Oron över att få en konstig kollega  
*Ta oron på allvar och möt den med kunskap*
9. Överanalyserar sönder en god idé  
*Bara gör det!*

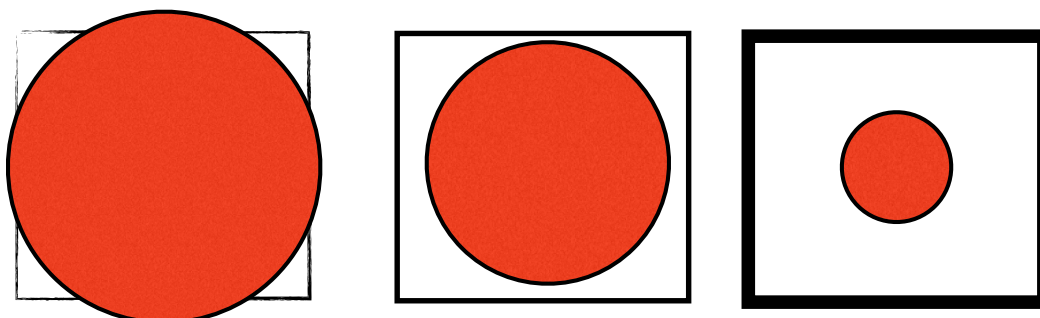


Källa: "Hur störd får man vara i ett varumärke?"  
Riksförbundet för barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning (FUB) intervjuade 600 företag om hur de ser på att ha en person med lindrig utvecklingsstörning som representant för företaget.

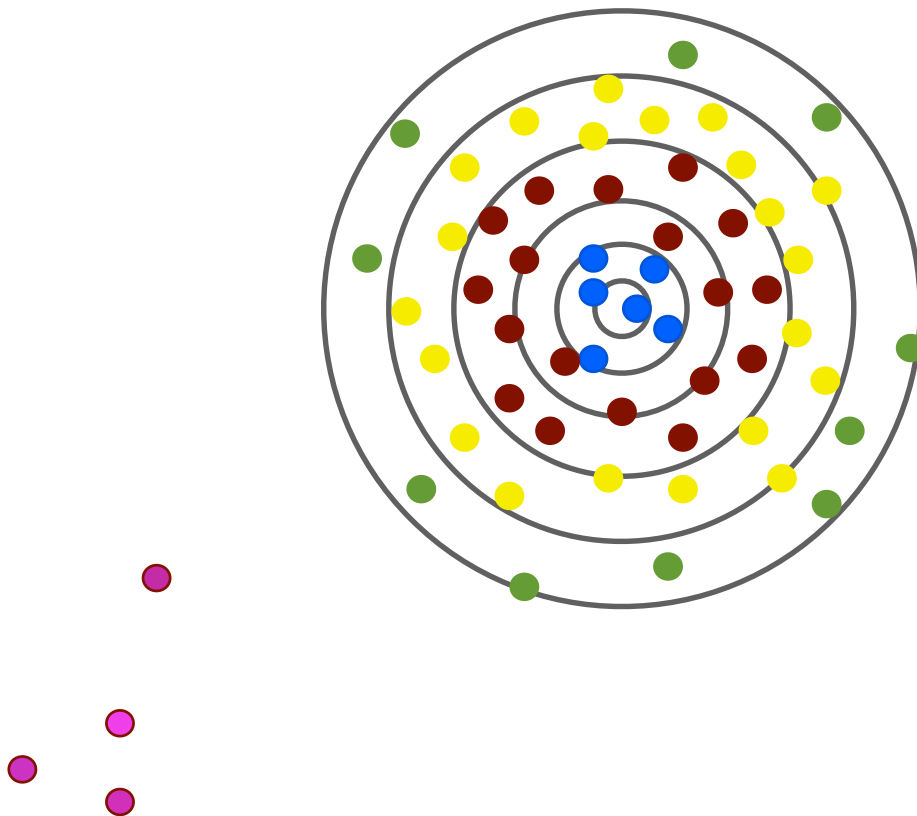
VAD som ska genomföras - strukturer och ramar



HUR - engagemang, drivkrafter och delaktighet



## VI IDENTIFIERAR MAKTEN FÖR PÅVERKAN



förändringsarbete vs förbättringsarbete