



METODVERKTYG

för att skapa en inkluderande organisation/arbetsplats

SWOT-analys

Problemanalys

Målanalys

**Deltagande observation
+
djupintervjuer**

1. INTRODUKTION

Följande metodbeskrivning baseras på erfarenheter från SVT Leksand, där en kartläggning och analys av styrkor och svagheter/problem genomfördes. Redaktionen domineras av två skilda kulturer och språkfärer, döva och hörande, teckenspråk och svenska.

Medarbetare identifierade och analyserade, utifrån sina egna perspektiv, upplevelser och tolkningar av arbetsplatsen. Resultatet blev en aktivitetsplan för att hantera eller eliminera identifierade svagheter/problem. De identifierade styrkorna framhävs för att visa hur en diversifierad arbetsgrupp blir mer kreativ och utvecklande som i sin tur skapar en stor problemhanteringsförmåga och förändringsbenägenhet än en homogen arbetsgrupp med hög konsensus.

De metodverktyg som användes och kombinerades är kvalitativa och deltagande, där alla medarbetare involveras för att skapa gemensam förståelse och medvetenhet för behov av förändringsarbete för att kunna hantera svagheter/problem i organisationen eller på arbetsplatsen. Tonvikt läggs på dialog, delaktighet, flexibilitet, processtänkande och "underifrånperspektiv" ("bottom-up") för att därmed kunna uppnå en djup förståelse av organisationens/arbetsplatsens styrkor och svagheter/problem.

Metodverktygen som beskrivs är SWOT-analys, Problemanalys, Målanalys och Deltagande observation kombinerad med djupintervjuer.

SWOT-analys

Problemanalys

Målanalys

**Deltagande observation
+
djupintervjuer**

2. METODER

2.1 SWOT-analys

Metoden används framförallt för att snabbt få fram information som underlag för förändringsarbete och för att medvetandegöra olika aktörer om aktuell situation i en organisation och för att kunna arbeta fram aktivitetsplaner för förändringsarbete eller innovation.

Bakgrund

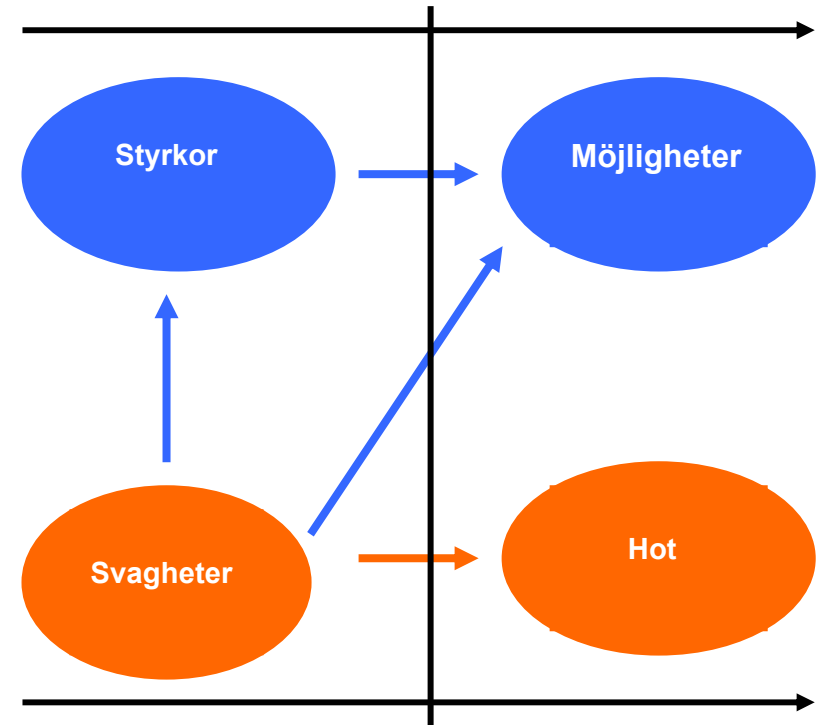
SWOT står för **S** = Strengths (Styrkor)
W = Weaknesses (svagheter)
O = Opportunities (möjligheter)
T = Threats (hot)

SWOT-analysen utvecklades i Schweiz och i Tyskland för att kunna analysera organisationer tillsammans med medarbetare med syfte att identifiera och formulera styrkor och svagheter/problem inom den egna organisationen/arbetsplatsen eller i olika arbetsprocedurer.

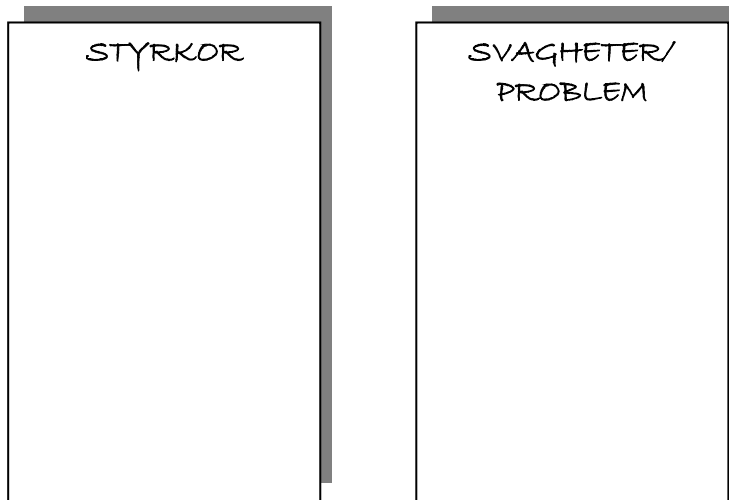
- En SWOT-analys möjliggör att nå en snabbt och strukturerat

sätt identifiera styrkor och svagheter/problem i organisationen eller på arbetsplatsen.

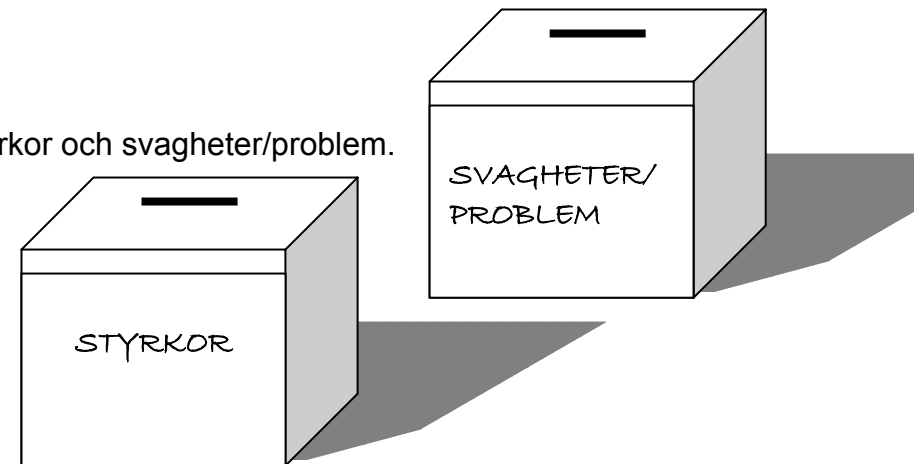
- Både identifierade styrkor och svagheter/problem kan omvandlas till möjligheter i framtiden.
- Identifierade svagheter/problem kan i sin tur omvandlas till antingen styrkor om de hanteras i tid eller till hot i framtiden om de inte hanteras i tid.



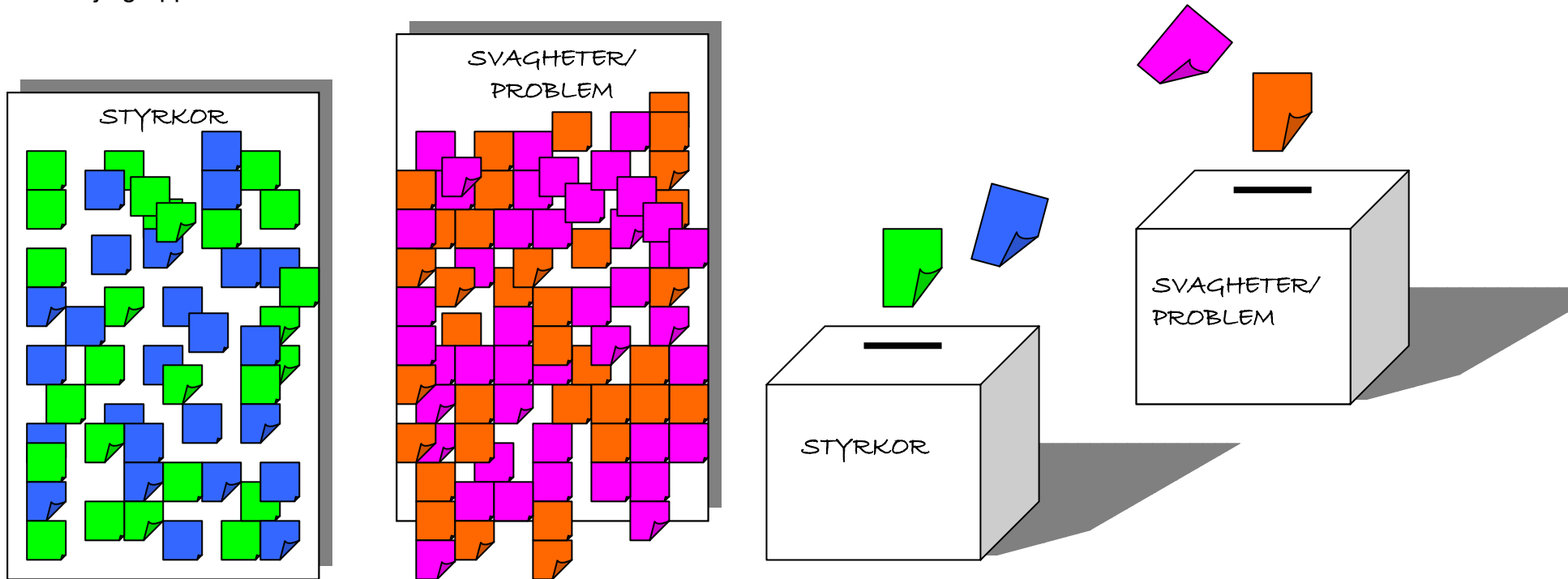
- Det är viktigt att medarbetare får vara anonyma, två beprövade sätt är:
 1. att sätta upp vita pappersark med rubrikerna styrkor och svagheter/problem på en neutral vägg i en korridor eller liknande neutral plats.



2. att ställa ut boxar i kök eller annat passande utrymme med rubrikerna styrkor och svagheter/problem.



- Alla medarbetare som berörs bjuds in att skriva upp styrkor och svagheter/problem på "Post-it" lappar, gröna lappar för styrkor och röda lappar för svagheter/problem.
- Om flera kulturer representeras, sammanslagning av organisationer eller avdelningar, olika etniska eller religiösa grupperingar, funktionshindrade icke funktionshindrade, etc. så ska varje grupp använda en egen färg på "Post-it" lapparna så att varje grupps åsikter kan identifieras.

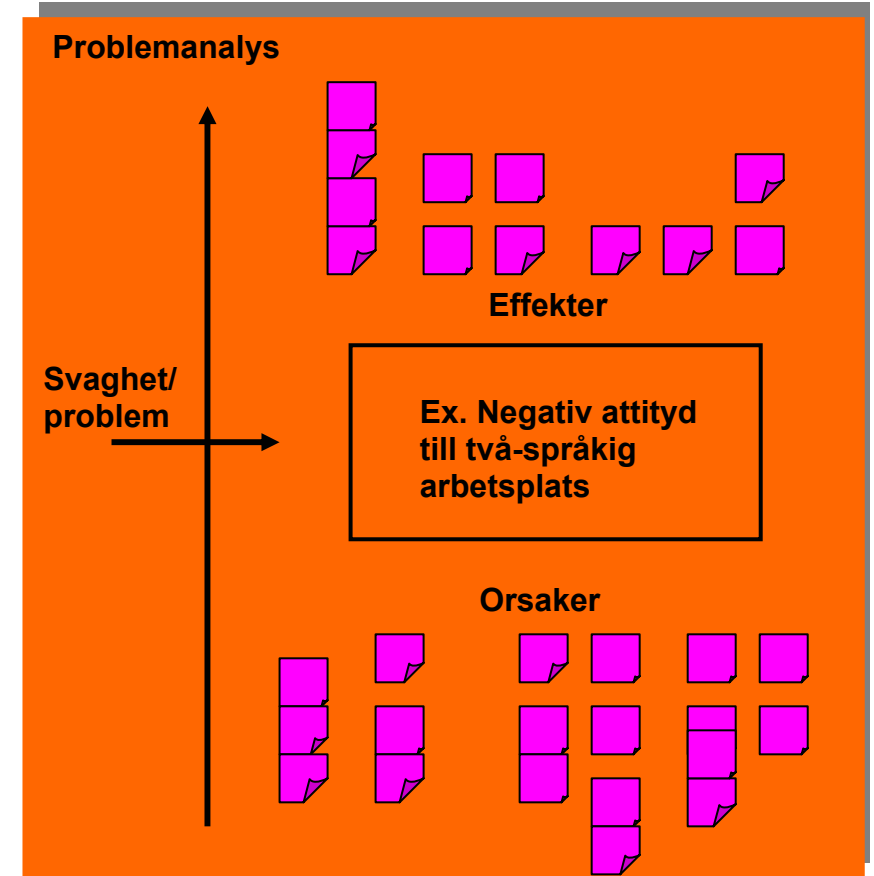


1.1.2 Genomförandefas

- I form av en "Workshop", som företrädesvis leds av en expert på metoderna, kategoriseras beskrivna styrkor och svagheter/problem.
- Varje kategori av styrkor och svagheter/problem tilldelas en rubrik.
- Svagheter/problem delas upp i två delar:
 1. svagheter/problem som kan hanteras/lösas med interna mänskliga och finansiella resurser
 2. svagheter/problem som beror på yttre omständigheter och inte kan hanteras/lösas interna resurser, där man behöver stöd utanför organisationen/arbetsplatsen eller är av sådan karaktär att man måste leva med dem.
- Rangordning av de 3-5 svagheter/problem som man vill åtgärda först, lista sedan vilka som ska stå näst på tur, osv.
- Efter rangordningen övergår man till problemanalys.

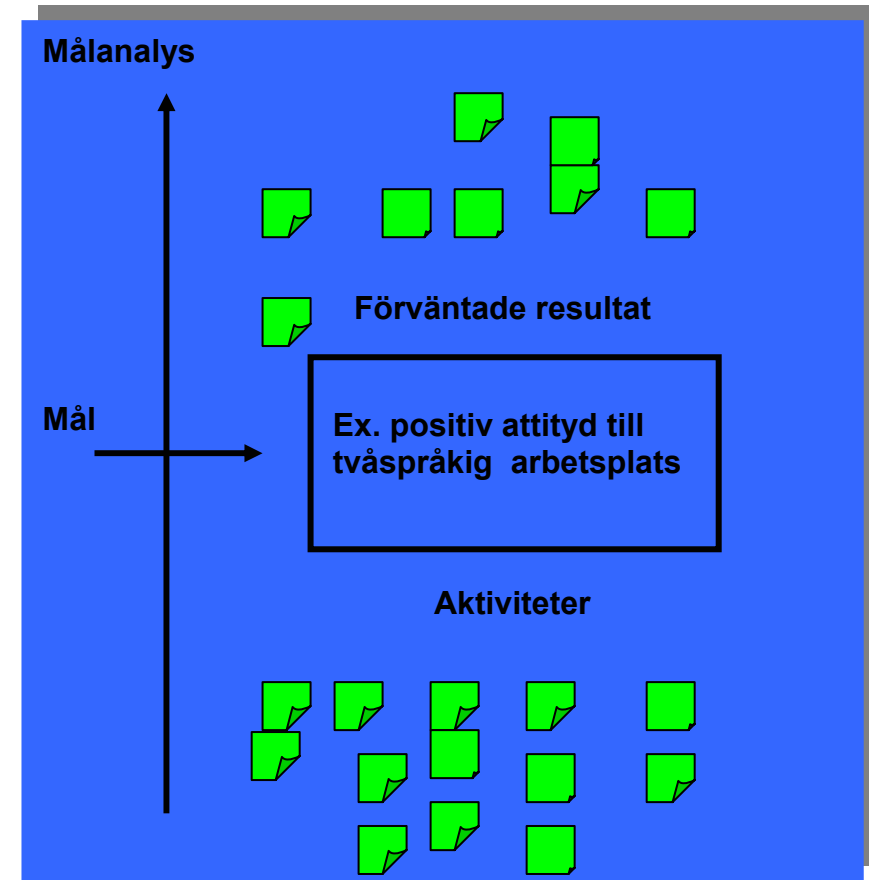
2.2 Problemanalys

- Om materialet är stort och medarbetarna många så rekommenderas en särskild "Workshop" för problem- och målanalysen eftersom det ofta blir för betungande att göra allt på en gång. "Workshopen" bör ledas av en expert.
- En analys av orsaker och effekter genomförs för var och en av de 3-5 rangordnade svagheterna/ problemen från SWOT-analysen.
- Orsakerna till svagheten/ problemet skrivs på "Post-it" lappar i en "brainstorming".
- Sedan ordnas och kategoriseras orsakerna.
- Effekterna av svagheten/ problemet skrivs på "Post-it" lappar i en "brainstorming".
- Sedan ordnas och kategoriseras effekterna.
- När problemanalysen är klar övergår man till att göra en målanalys.



2.3 Målanalys

- Varje svaghet/problem omformuleras så att det blir positivt, exempel **negativ attityd till två-språkig arbetsplats** formuleras om till **positiv attityd till tvåspråkig arbetsplats**
- Förslag på aktiviteter för att nå varje mål skrivs på "Post-it" lappar i en "brainstorming".
- Sedan ordnas och kategoriseras aktiviteterna.
- Förväntade resultat av aktiviteterna formuleras och skrivs på "Post-it" lappar i en "brainstorming".
- Sedan ordnas och kategoriseras förväntade resultat.
- Till sist utses en projektgrupp som ska upprätta en aktivitetsplan som sedan skickas ut till alla medarbetare för att fånga upp ytterligare idéer eller reaktioner.



- Projektgruppen kompletterar vid behov aktivitetsplanen och skickar sedan ut en resurssatt aktivitetsplan för acceptans och godkännande.

Exempel på struktur på aktivitetsplan

Aktivitet	Förväntat resultat	Ansvarig	Resurspersoner	Period	Kostnad	Kommentarer
1.						
2.						
3.						

2.4 Deltagande observation + djupintervjuer

Deltagande observation (etnografisk fältmetod) fångar upp skillnaden mellan vad man säger under t.ex. en intervju eller svarar i en enkät och hur man egentligen beter sig och gör i en verklig situation. Metoden kombineras med djupintervjuer vid behov och ska utföras av en expert utanför organisationen/arbetsplatsen dels för att undvika "hemmablindhet" dels för att det är en konst att observera utan påverkan.

Metoden kan användas om det finns ytterligare behov av fördjupning inom i vissa identifierade styrke- eller problemområden eller om det existerar djupa konflikter i organisationen eller på arbetsplatsen.