



Veckans Coachtips #292  
21 februari 2023

## Den mest kraftfulla förändringsmodellen

Den absolut kraftfullaste och enklaste modellen för förändring är de *logiska förändringsnivåerna*. Det är en enkel sorteringsmodell för att skapa ökad klarhet över vad du behöver förändra.

Modellen kring logiska nivåer är skapad av NLP utvecklaren, tränaren och författaren Robert Dilts genom utveckling av antropologen Gregory Batesons arbete kring olika nivåer i en människas liv. Jag har under många år använt mig av nedanstående modell när jag coachar chefer och medarbetare för att verkligen finna var hindret för förändringen sitter.

De sex förändringsnivåerna är beroende av varandra. Om du exempelvis utvecklar din *kunskap och färdighet* kommer dina *beteenden* ändras, du börjar arbeta på annat sätt och du kommer kanske också röra dig i *nya omgivningar*, platser och sammanhang. Det kan då räcka med att gå en utbildning för att förbättra kunskapen genom att lära nytt inom aktuellt område.



Men många är de som går kurs på kurs, utan att förändra beteende, då sitter troligen *inte problemet på kunskapsnivån utan högre upp*.

### Ändra synen på dig själv, då...

När du ändrar synen på dig själv, *din identitet*, kommer du troligen också behöva ändra värderingar, lära nytt eller använda dig av din slumrande kunskap. Denna förändring sitter på en högre logisk nivå och påverka nivåerna nedanför. Din nya personlighet kommer också göra att du betar dig på ett annat sätt i både gamla och nya sammanhang.

### När du gör en förändring på en högre nivå kommer alla hierarkier under lättare förändras.

Om du däremot byter omgivning (börjar umgås i andra kretsar, nätverkar på andra platser) eller ändrar beteende kan de övre nivåerna förändras, men det är långt ifrån säkert eller på något sätt givet. För att skapa en varaktig förändring behöver du göra förändring på de övre nivåerna.

### När man gör en organisationsförändring har man ofta allt för stora förhoppningar på förändring i både beteende och kompetens, men den uteblir.

Att ändra omgivningen leder inte till förändrat beteende, färdigheter eller värderingar. Däremot när du jobbar på värderingsnivå kommer krav på ny kunskap och förändrat beteende följa i dess fotspår.

*Ändrade värderingar kräver ändrat synsätt*, användning av annan kunskap och *nytt beteende*. Att på identitets- och värderingsnivå arbeta med employer branding och företagsvärderingar är sätt som långsiktigt och uthålligt kommer få effekt i nivåerna under. Av denna anledning är arbetet med värderingar och verksamhetskultur så angeläget.

*Du skapar underlag för långsiktigt förändring och inte bara en förändring för stunden.*

*(I boken Sluta Chefa Börja leda: hur laget blir större än jaget hittar du ett helt kapitel som handlar om förändring.)*

Veckans Coachtips med Kenth Åkerman.

[www.kenthakerman.com](http://www.kenthakerman.com) - att ändra går fort skapa en vana tar tid

Kopiera gärna och sprid så länge källan kvarstår.

**"Ju högre upp i hierarkin som du finner nöten och löser problemet, desto större förändring."**

Kenth Åkerman