Gör en intressentanalys

**Obs! Mall/utkast på sista sidan.**

Intressenter kan vara en organisation, grupp eller individ som har förväntningar på implemente­ringen eller de resultat som uppstår. Intressenter är även de som påverkar eller påverkas av implementeringen och de resultat som uppstår.

Ta reda på vilka grupper och personer som berörs av implementeringen. Det gäller både vilka medarbetare som påverkas i det operativa arbetet med att implementera modellen och vilka grupper inom och utom verksamheten som påverkas av användandet av modellen. I pilotgruppernas arbete identifierade man dessa grupper av intressenter. Kan det finnas fler?

## Exempel:

* Potentiella nya medarbetare
* Politiken/Kommunfullmäktige
* Förvaltningsledning/Socialtjänstens ledningsgrupp
* Operativa chefer
* Omsorgspersonal i brukarnära arbete
* VoC
* Fackliga representanter
* Samordnare
* Omsorgshandledare
* MAS/MAR/SAS
* Politiken/Förvaltningsnämnd
* Anhöriga
* Bemanningsenheten
* Handläggarenhet
* HSV – Leg. Personal
* HR
* Ekonomienheten
* Övriga utbildningsanordnare
* Funktionsstöd
* Kommundirektör
* Brukarorganisationer
* Vuxenutbildningen
* Andra GR-kommuner
* Gymnasieskolan

Vilka påverkas direkt? Påverkas de under tiden, dvs att de måste göra något här och nu, börja göra något som de inte har gjort förut eller påverkas de först när implementeringen är genomförd?

Vilka påverkas indirekt?

Hur och när ska dessa olika grupper få information? Hur ska kommunikationsplanen se ut med vilket innehåll? Vilka kanaler ska användas – enhetsmöten, diskussioner, telefonsamtal, intranät, workshops, stormöten? Hur ska informationen anpassas till varje intressentgrupp? **Obs att detta är ett krävande arbete – använd kommunikatörer om det finns!**

Konkretisera vilka nya krav och förväntningar som ställs på varje intressentgrupp; vad ska göras, vilka effekter kan de förvänta sig och vad ska de bidra med i form av nya beteenden? Var tydlig – de olika intressentgrupperna ska inte behöva gissa sig till eller uppfinna vad som förväntas.

I karriärvägsmodellen finns krav på formell utbildning och förvärvad kompetens för varje uppdrag/titel. Vem eller vilka är utbildningsleverantörer? Gymnasieskola, vux-utb, upphandlade utbild­nings­anordnare etc.

Ni har bra hjälp i att göra en intressentanalys för att identifiera i vilken grad de olika intressenterna/aktörerna bör vara engagerade för att genomföra något.

En bild som visar text, skärmbild, linje, Rektangel

Automatiskt genererad beskrivning

En bild som visar text

Automatiskt genererad beskrivning

Förenklat kan man dela in ovanstående intressenter så här:

**Veta** – samhället, potentiellt nya medarbetare, utbildningsleverantörer, funktionsstöd, andra GR-kommuner, brukarorganisationer, handläggarenhet, kommundirektör, anhöriga, Vård och omsorgscollege (VoC)

**Tycka** – kommunfullmäktige, politiken/förvaltningsnämnd, förvaltningsledning, fackliga representanter

**Göra** – operativa chefer (förändringsledarna), omsorgspersonal i brukarnära arbete, omsorgshandledare, HR, ekonomienheten, bemanningsenhet, MAS/MAR/SAS, HSV – leg personal, samordnare

Den här indelningen kommer att styra hur information och dialog med de olika grupperna behöver utformas och när i tid informationen behöver komma ut.

Läs mer om att ta fram delarna till handlingsplanen här:  
[https://www.karriarvagar.se/implementeringsstod/planera/handlingsplan/](https://www.karriarvagar.se/implementeringsstod/planera/handlingsplan)

Intressentanalys

* Lista intressenterna först – se förslag i underlaget. Finns det fler intressenter?
* Markera sedan i vilken box de hör hemma; berörs de direkt eller indirekt av implementeringen?

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Intressentgrupp/Aktörer | VETA –  ren information | TYCKA –  dialog | GÖRA – instruktioner |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |