

Effektiv implementering av  
**ORGANISATIONSFÖRÄNDRING**  
I EN DIGITAL MILJÖ



Howspace

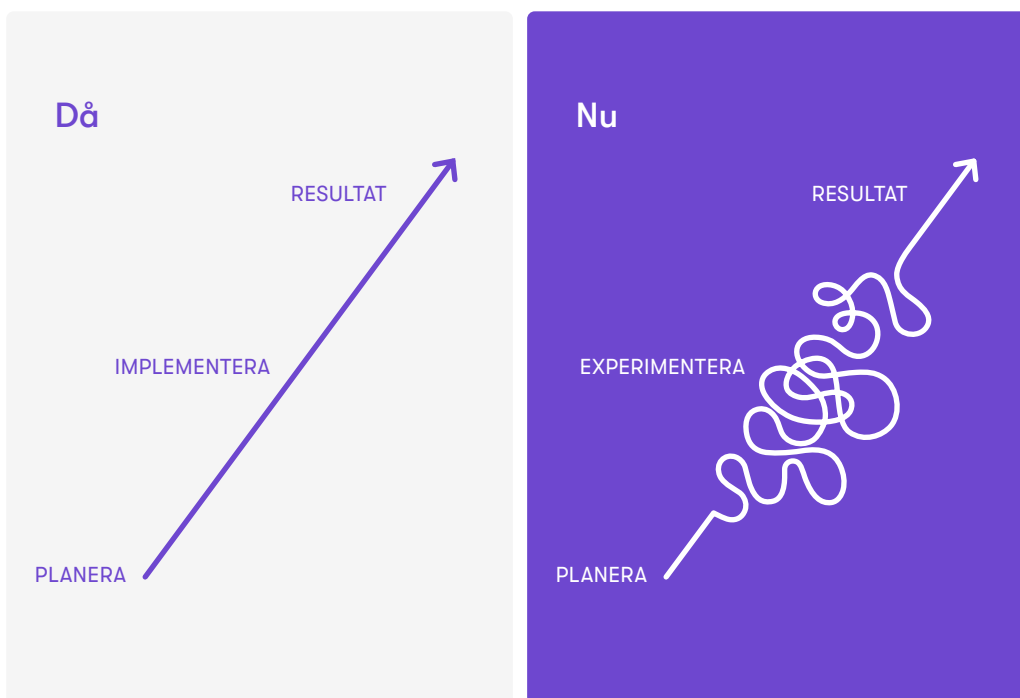
## I DENNA E-BOK:

Inledning	3
1. Trender	5
2. Tips	7
3. Fallstudier	20
Avslutning	23

## INLEDNING

Världen är stadd i ständig omvandling och ställer oss inför helt nya utmaningar. Organisationer måste därför både ha snabb reaktionsförmåga och förändringsbenägenhet.

Förr genomfördes förändringar som stora projekt som drevs från beslutsprocess till implementering på ett rakt men ganska långsamt och tungrovt sätt. Idag är förändringscyklerna mycket kortare, vi jobbar mer agilt, och prövar och vidareutvecklar kontinuerligt. Det är generellt mycket snabbare kast, men jobbar man rätt ser man också snabbare resultat. Det här ställer också helt nya krav på våra arbetssätt.



KÄLLA: MARTIN ALDERGÅRD, [ENPEO CONSULTING](#)

Snabb förändring innebär många utmaningar. I en digitaliserad värld blir också de digitala hjälpmedlen avgörande för framgång. I den här e-boken delar vi trender, tips och berättelser från verkligheten om hur man engagerar deltagare i organisationsutveckling, förändring och transformationsprogram. Vårt övergripande mål är att visa dig att med rätt verktyg kan alla program för organisationsutveckling genomföras effektivt i en digital miljö.

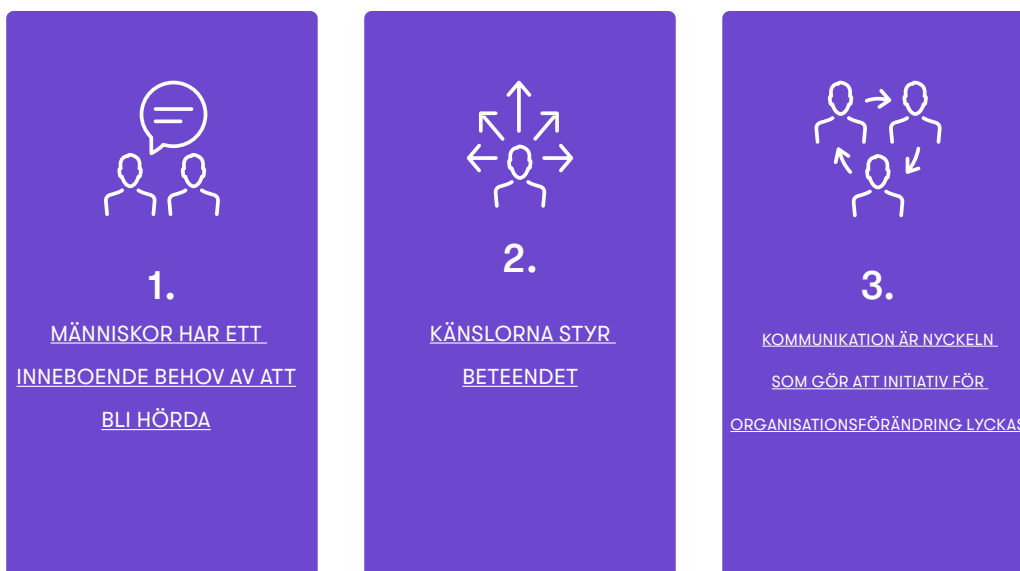
# Howspace

Effektiv implementering av organisationsförändring i en digital miljö



## Lyssna!

Tack vare forskningsrön vet vi i dag mycket mer om sociologi, neurovetenskap och organisationsutveckling än vi gjorde för 20 år sedan. Forskarna har gjort mångacentrala upptäckter, men de viktigaste är kanske följande tre:



Det är mer regel än undantag att grunden till många problem inom företag i slutändan handlar om kommunikation. Ett vanligt fenomen är att vi lägger stor vikt vid formulering av budskap, men glömmer att lyssna. Eftersom människor har ett inneboende behov av att bli hörda betyder det att lyssnandet, trots att det är så oerhört viktigt, ofta är den svagaste länken i ett företags kommunikation.

Det kan bero på att vi bär på en tradition av katederundervisning, där lärandet är inriktat på läsning, och där eleverna främst ska lyssna på läraren.

Det fästs relativt lite vikt vid att tala och man övar i princip inte alls på att lyssna på varandra. Det vi behöver göra är att upphöja lyssnandet till det viktiga verktyg för utvecklingen av organisationen som det faktiskt är, och prata om vad det innebär för utvecklingen av oss som individer och som kollektiv. En digital plattform minskar inte förutsättningarna till organisatoriskt lyssnande. Snarare tvärtom. [En plattform för digital facilitering](#) gör att vi kan lyssna på betydligt fler än vi kan göra i det fysiska rummet. Vi kommer närmare in på tips om hur det kan gå till i praktiken lite senare.



## 1. TRENDER

Innan vi går in på praktiska råd ska vi presentera några trender inom organisationsförändring för att på så sätt ge en bakgrund till våra rekommendationer.

### Lärande inom kärnverksamheten

Organisationers värde bestäms i allt högre grad av hur snabbt de kan öka sitt lärande. Lärande är inte bara något som HR ansvarar för, utan är en viktig del av varje enhets arbete. Enligt [Deloitte Global Human Capital Trends 2019](#) säger 86 procent av alla organisationer att den största utmaningen inom organisationsutveckling nu och i framtiden är att förändra människors lärande på jobbet.

Eftersom dagens värld kännetecknas av ökad osäkerhet och minskad förutsägbarhet finns det inte tid för att ta fram nya formella utbildningsprogram och kurser för de nya ämnen och utmaningar vi ställs inför. Lärande måste vara en naturlig del av arbetsflödet.

Om du vill veta mer om vilka trender som är styrande inom organisatoriskt lärande, ta en titt i vår e-bok (på engelska): [8 Ways to Rethink Organizational Learning in 2020 and Beyond](#).

## Howspace

Effektiv implementering av organisationsförändring i en digital miljö

## Ledarskap med delaktighet

[Ledarskap med delaktighet](#), eller medledarskap, innebär att alla medlemmar i en organisation samarbetar om att fatta beslut. Ledarskap med delaktighet är mest effektivt på företag med definierade roller, där det behövs begränsat med ledning, förvaltning och uppföljning.

Denna ledarskapsvariant lämpar sig för TEAL-organisationer som i Frederic Laloux bok [Reinventing Organizations](#) kännetecknas av självstyre, helhet och har ett evolutionärt syfte. De fungerar i stort sett utan ledningshierarkier, organisationsdiagram, kvartalsmål och andra traditionella ledarskapsstrategier. De arbetar i stället med [självstyrande team, intuitiva resonemang och decentraliserat beslutsfattande](#).

Lalouxs bok har gett tusentals organisationer runt om i världen inspiration att ta språnget och anta en helt ny uppsättning principer och praktiker för ledning och förvaltning. Eftersom dessa praktiker är relativt nya pågår diskussioner om deras definition och genomförande.

## Genombrottet för AI

Praktiska tillämpningar av maskinlärning och AI är nu äntligen på väg in på marknaden inom många olika områden. Inom organisatoriskt lärande och organisationsutveckling hjälper dessa tillämpningar människor att hitta praktikerna och komma i kontakt med varandra utifrån behov och intressen. [AI kan göra det lättare att förstå storskalig dialog](#).

AI är inte något som bara it-proffs har tillgång till. Det kan användas av vem som helst. Vi har redan sett många [användningsfall med AI inom organisationsutveckling](#).

Det här är bara några få av de nya trender vi har hittat. Om du vill veta mer, läs vår artikel: [The Top 7 Organizational Change Trends in 2020 and Beyond](#).



## 2. TIPS OM ATT GENOMFÖRA FÖRÄNDRING I EN DIGITAL MILJÖ

### Börja med varför-frågan

Så vad kan man då göra rent konkret? Innan du kan förvänta dig engagemang hos dem som berörs, måste du hjälpa dem att förstå varför det behövs ett förändringsinitiativ. Vårt första tips är därför att engagera människorna i din organisation tidigt och börja med att tala om bakgrunden till förändringen och varför den är nödvändig.

Om du hanterar beslutsprocessen och genomförandet av förändring som två separata delar är det mycket troligare att du möter motstånd när förändringen ska genomföras. För att undvika den fallgropen bör du uppmana alla berörda personer att berätta om sina idéer, förhoppningar och visioner innan du ens börjar utarbeta strategin. Kom ihåg att en sådan dialog med fördel också kan inkludera kunder och andra externa berörda parter.

En förändringsprocess får troligen en rad olika utfall. Istället för att bara fokusera på att kommunicera ett övergripande "varför" bör du också hjälpa människorna inom organisationen att hitta sina egna drivkrafter, vad de upplever som de viktigaste skälen till förändring.

*Fler insikter om vikten av "varför" kan du läsa om i Simon Sineks ["Start with Why"](#).*

## Howspace

Effektiv implementering av organisationsförändring i en digital miljö

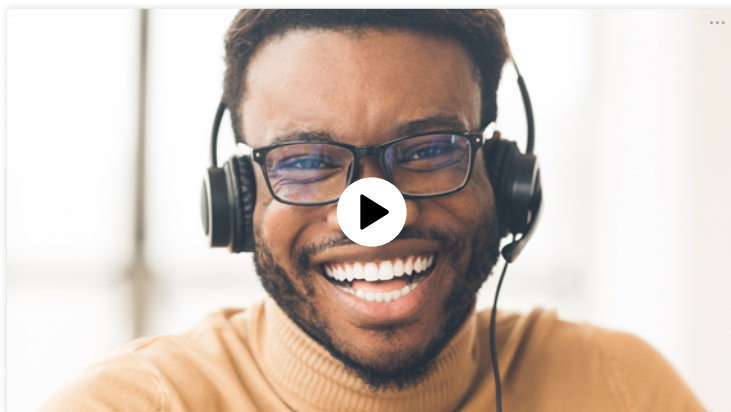


## DIGITALA METODER

Om du ska göra detta digitalt skapar du en särskild digital arbetsyta så att du kan stänga ute brus och distraktioner och skapa fokus. Vi rekommenderar att du använder en plattform för digital facilitering, till exempel [Howspace](#), som har skapats särskilt för organisationsförändring och transformation.

Här följer några idéer om hur du kan presentera ett program för organisationsutveckling digitalt (alla går att genomföra på Howspace):

- ✓ **Skapa en introduktionsvideo** - Den behöver inte vara proffsig, bara personlig och kännas äkta. Med dagens teknik kan du spela in direkt i telefonen eller din bärbara dator på några minuter. Här kan exempelvis sponsorn förmedla sin egen berättelse om bakgrunden till förändringsinitiativet, varför man har valt ett inkluderande arbetssätt, och vilken roll man har som medarbetare.



- ✓ **Dela agendan i förväg**- Inför fysiska och virtuella möten och workshop underlättar det att skicka ut en agenda i förväg så att deltagarna kan bekanta sig med mål och syfte och får möjlighet att förbereda sig.

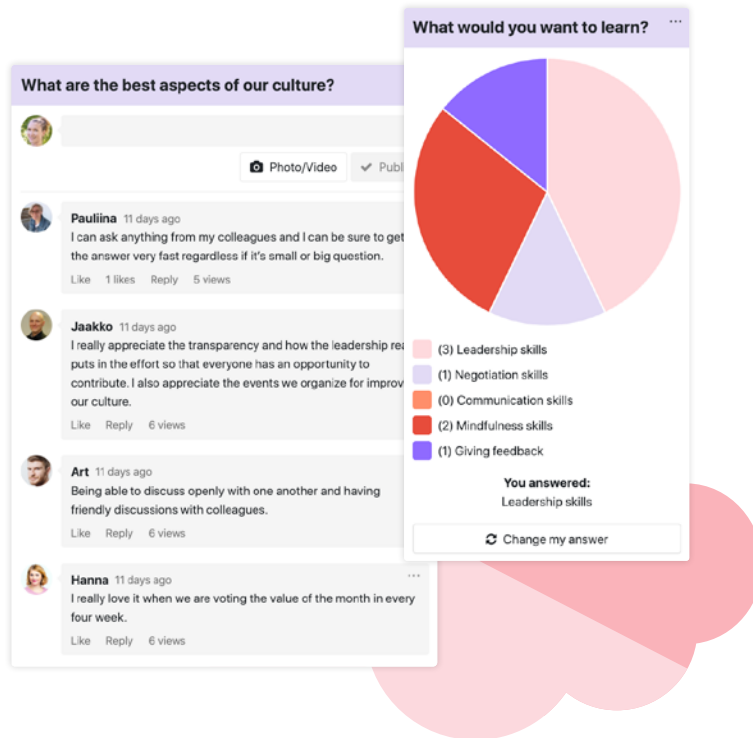


# Howspace

Effektiv implementering av organisationsförändring i en digital miljö



- ✓ **Ställ en fråga eller starta en dialog** – Du kan börja lyssna på deltagarna redan före mötet genom att ställa olika typer av frågor för att få fram fakta eller starta en dialog. Det kan ge dig värdefull input och förståelse för vad deltagarna har för tankar och känslor och du blir bättre förberedd inför mötet.



## Meningsskapande och medskapande

När det gäller de nya trenderna med TEAL-organisationer och en utveckling mot plattare och mer agila organisationer är ledarskap som bygger på samarbete, [ledarskap med delaktighet](#), en central del av paradigmskiftet. Denna ledarskapsstil innebär att alla medlemmar i en organisation inbjuds att samarbeta kring viktiga frågor.

Medskapande ledarskap bygger i hög grad på [gemensamt meningskapande](#). Det innebär att man tar in olika perspektiv för att öka den gemensamma förståelsen för vad som förändras och vad som behövs i nästa steg. Varje individ har sina blinda fläckar, och genom att samskapa en gemensam bild kommer alla viktiga konsekvenser av förändringen fram.

# Howspace

Effektiv implementering av organisationsförändring i en digital miljö

Enligt forskning utförd av Great Place to Work, [kan organisationer som uppmuntrar sina medlemmar att medverka till innovationsarbetet förvänta sig 5,5 gånger högre intäktsökning](#) än de som tillämpar en mindre inkluderande strategi.

Varför? Nyckeln här är att ingen enskild person kan mäta sig mot den [kollektiva intelligensen som finns i en stor organisation](#). Genom att lyssna på experter inom olika områden kan du se till att färdigheter och kunskap som finns inom organisationen kommer till uttryck, så att er gemensamma potential kan förverkligas.

De mest framgångsrika företagen har en stark kultur som bygger på delade värderingar med stöd i företagets strategi och struktur. Genom att engagera alla medlemmar i en organisation i en dialog kan du hjälpa dem att gå från att känna till en förändring till att förstå och ta den till sig.

Om du kan ersätta den traditionella ”uppifrån-och-ned”-modellen för ledning och styrning och övergå till en kultur som präglas av medskapande och samarbete kommer resultatet - och bankkontot - att blomstra.

Medskapande behöver inte heller vara begränsat till en organisation. [Även företagets kunder kan bidra med idéer](#) till nya produkter, produktion och försäljning. Företag som Apple, Ikea, Nike, Unilever och Heineken har med framgång engagerat berörda externa parter (främst kunder) i medskapandeinitiativ.

Det bästa exemplet på medskapande som omfattar både företag och kunder är troligen LEGO. I början av 2000-talet befann sig LEGO i ekonomiskt trångmål på grund av alltför omfattande förlängning av produktlinjer, utspädning av varumärket och alltför kraftig tillväxt. Med ett ledningsbyte och en ny strategi för öppen produktutveckling skapades [LEGO Ideas](#). LEGO Ideas var en plattform för crowdsourcing som inbjöd allmänheten att komma med idéer som intresserade sedan fick rösta om. De vinnande idégivarna fick sina namn på förpackningarna och i reklammaterial och fick även en procentandel av försäljningen.

LEGO:s satsning på medskapande har fått intäkterna att öka och har stärkt kundlojaliteten. Det behöver knappast påpekas att alla vinner på medskapande.

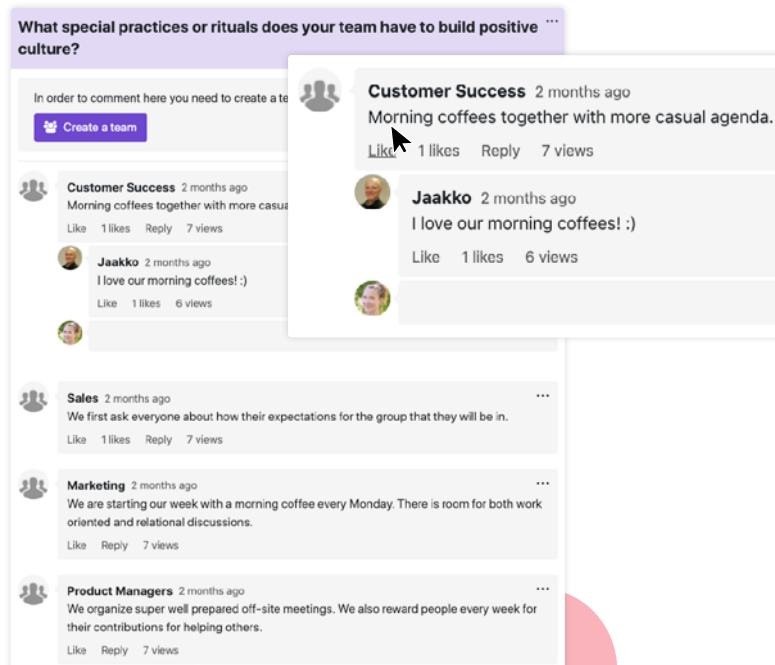
## METOD FÖR DIGITALT MEDSKAPANDE

Oavsett vilket mål du har med förändringen, utgå alltid från vad du vill åstadkomma med medskapandet. Önskat utfall och metod måste vara i samklang. Om du vill att organisationen ska vara mer agil och ha högre grad av delaktighet kan du inte genomföra förändringsprocessen med en sluten grupp med ett fåtal människor.

Ett annat exempel är om du vill att dina kollegor ska ifrågasätta idéer för att driva på innovation. I så fall måste du uppmana människor att verkligen ifrågasätta. Hur lyckas man med det i ett digitalt rum?

Här är några idéer om hur det kan göras på Howspace:

- ✓ **Svara som ett team** - Genom att låta team eller grupper ge kollektiva svar blir det enklare att ge luft åt åsikter och återkopplingen kan bli mer konstruktiv. På Howspace kan man växla mellan att aktivera team respektive individer i frågorna. Exempelvis kan teamet först ge input och ställa frågor, varefter deltagarna sedan kan rösta om prioriteringar och beslut.

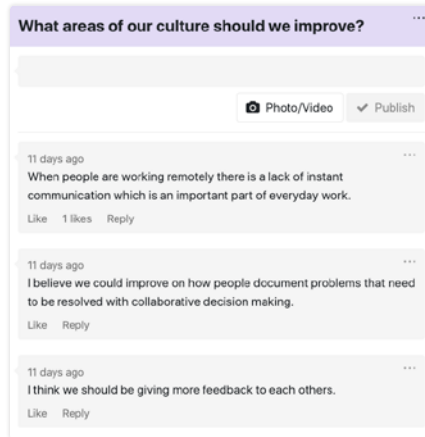


# Howspace

Effektiv implementering av organisationsförändring i en digital miljö

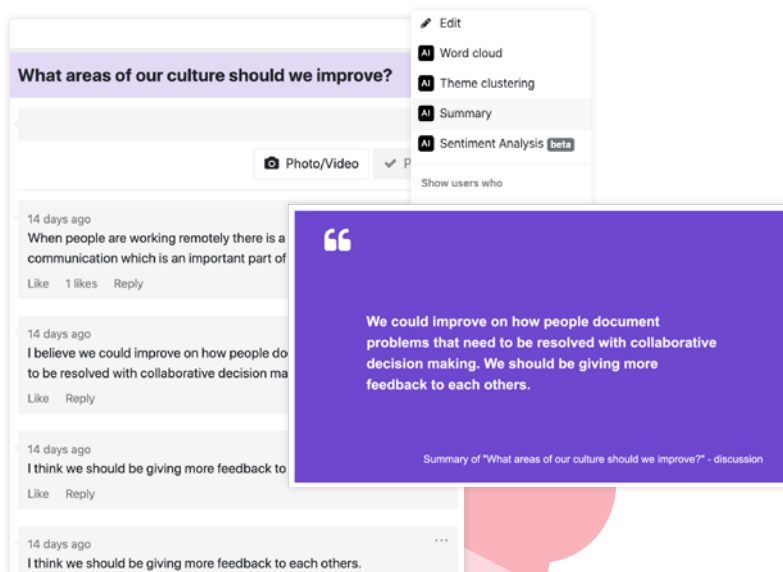


- ✓ **Anonymisera eller dölj kommentarer** - Om deltagarna känner sig tveksamma till att dela idéer och åsikter är det enkelt att anonymisera användarna eller dölja kommentarer i Howspace så att ingen behöver påverkas av sina kollegor.



Anonymiserade kommentarer

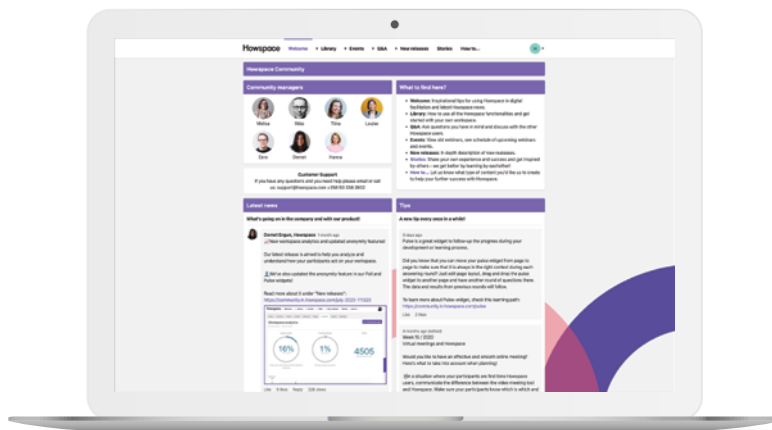
- ✓ **Använd AI-funktioner för att sammanfatta** - När du är redo att dra slutsatserna av en viss diskussion kan du använda den inbyggda AI-drivna textanalysen i Howspace som hjälper dig att skapa temakluster, sammanfattning och ordmoln av deltagarnas inlägg. Det finns även en AI-funktion för att analysera känslouttryckningar i deltagarnas sätt att uttrycka sig.



# Howspace

Effektiv implementering av organisationsförändring i en digital miljö

- ✓ **Skapa en särskild arbetsyta för kundcrowdsourcing** - Du kan lätt, utan att behöva kunna något om kodning, bygga en plattform för medskapande och crowdsourcing liknande LEGO Ideas på Howspace. Faktum är att vi har gjort det själva med vårt eget verktyg. [Howspace community](#) är en plats där våra kunder kan få inspiration genom olika tips, ställa frågor, dela berättelser och, viktigast av allt, ge oss idéer om hur vi kan fortsätta förbättra Howspace. Vi släpper hela tiden nya versioner som bygger på återkoppling från våra kunder.



- ✓ **Kultur och värderingar** - En organisationskultur växer fram över tid, och en arbetsyta i Howspace kan användas för att definiera, förmedla och utveckla en kultur.



**Howspace**

Effektiv implementering av organisationsförändring i en digital miljö



## Gå jämsides, peka inte med hela handen

Förändring går inte att tvinga fram men kan – och bör – faciliteras. Förmågan att få alla deltagare att säga sin mening är troligen den viktigaste egenskapen för någon som ska vägleda organisationsutveckling. Din uppgift är med andra ord att få alla att känna sig förstådda och uppskattade. En skicklig faciliterare kan få till stånd dialog mellan hundratals – kanske tusentals – människor och hjälpa dem att lösa komplexa problem tillsammans.

Inom organisationer bör alla ledare vara faciliterare. Äkta transformation sker inte med färdigstöpta lösningar utan när människor har svåra och ärliga samtal och känner att de är delaktiga i processen. När det händer kan organisationer bygga upp resiliens och ett kollektivt medvetande.

Det är vad som präglar ett faciliterande sätt att tänka: man ska vara medveten om att man inte har alla svar. De kanske inte finns ännu utan kommer fram genom medskapande.

### FACILITERA DIGITALT

Öppenhet och transparens är en förutsättning för facilitering och medskapande. En av de stora fördelarna med digital facilitering är att du kan skapa en central plats för all dialog så att alla kan se vad som pågår.

**Howspace**

Effektiv implementering av organisationsförändring i en digital miljö



Howspace skiljer sig från andra onlineverktyg för samarbete och sociala nätverk genom att facilitatorer kan vägleda samtalet och ge dem som använder plattformen kraft att driva bestående förändring.

HÄR FÖLJER NÅGRA IDÉER OM HUR DU KAN ANVÄNDA CHATTWIDGETEN PÅ HOWSPACE, SOM HAR DYNAMISKA FACILITERINGSFUNKTIONER, FÖR ATT VÄGLEDA DELTAGARNA:

- ✓ Crowdsourcingfrågor
- ✓ Kommentera enskilt eller som grupper
- ✓ Dölja namnet vid kommentarer så att deltagarna kan säga sin mening anonymt
- ✓ Guida deltagarna till nya diskussioner att ta del i
- ✓ Prioritera idéer

En populär digital faciliteringsmetod är [Sociocracy 3.0 \(S3\)](#), en metod som hjälper organisationer att förbättra effektivitet, engagemang och trivsel. En viktig del av S3 är en process för att fatta [samtyckesbeslut](#) genom att man stegvis, och på ett transparent sätt, uppnår överenskommelser som alla kan stå bakom.

Processen för beslutsfattande enligt Sociocracy 3.0-metoden kan användas för att sätta upp strategiska mål för året. Här är ett exempel på processen i Howspace:

1. En chatt öppnas i en arbetsyta i Howspace. Där får alla deltagare möjlighet att föreslå idéer under några dagar eller veckor. En facilitator kan lägga in förvalda kategorier, till exempel varumärke, företagskultur och internationalisering, eller så läggs kategorierna i separata chattar för att hålla ordning på ämnena.

2. AI-funktionerna för textanalys på Howspace kan skapa en sammanfattning, ett temakluster eller ett ordmoln utifrån en chatt, som sedan kan användas som utgångspunkt för en diskussion vid ett virtuellt eller fysiskt möte.
3. Därefter kan varje ämne behandlas i mindre virtuella grupper som diskuterar sammanfattningen, bygger vidare på innehållet och skapar förslag som gruppen är nöjd med. Howspace har även en bokningsfunktion ifall olika sessioner behöver schemaläggas.
4. När alla föreslagna mål har diskuterats kan grupperna posta sina slutliga förslag på Howspace och skapa en omröstning. Processen gör det lättare att prioritera, låta invändningar komma fram och fatta beslut direkt.
5. Invändningar bör bara göras tillsammans med ett förbättrat förslag. Alla invändningar och betänkligheter kan diskuteras vidare i en chatt.
6. Slutligen kan deltagarna snabbt rösta en gång till, tills alla har gett sitt samtycke, och först då fattas ett beslut .

Om du är intresserad av att lära dig mer om digital facilitering, ta en titt på vår [e-bok Strategier för Digital Facilitering](#), som innehåller allt du behöver för att komma igång.

## Agilt och stegvist

Av tradition ses organisationsförändring som en process med en början, en mitt och ett slut, när målen har nåtts. Den strategin är på väg att ersättas med transformation – det vill säga kontinuerlig organisationsförändring.

Vi kan inte förvänta oss att två dagar i ett konferensrum ska leda till en omfattande transformation. Transformation är ofta handlingsdriven och innefattar beteendeförändring, vilket tar tid. Det är därför de flesta effektiva program för organisationsförändring tar från flera månader till ett år.

# Howspace

Effektiv implementering av organisationsförändring i en digital miljö

Tidigare gjordes det mesta av arbetet synkront, det vill säga att vi alla träffas vid samma tidpunkt. I dag behöver allt mer av arbetet ske asynkront, det vill säga att vi samarbetar vid olika tidpunkter, oftast från olika geografiska platser.



KÄLLA: MARTIN ALDERGÅRD, [ENPEO CONSULTING](#)

Det blir lättare att bearbeta nya lärdomar och uppfylla mål om deltagarna uppmuntras att jobba på ett segment, sedan öva och reflektera efter varje erfarenhet. På så sätt kan facilitatorn dessutom vägleda processen och när som helst kontrollera att ett program är på rätt kurs.

Eftersom transformationen äger rum inom arbetsflödet blir processen mer agil, och det går att justera sådant som inte fungerar. Övergången till ett sätt att tänka som innebär att man gör saker oftare, med mindre omfattande verkningar, kräver tålamod men kan tveklöst ge mer hållbara och varaktiga resultat.

## DIGITAL METOD

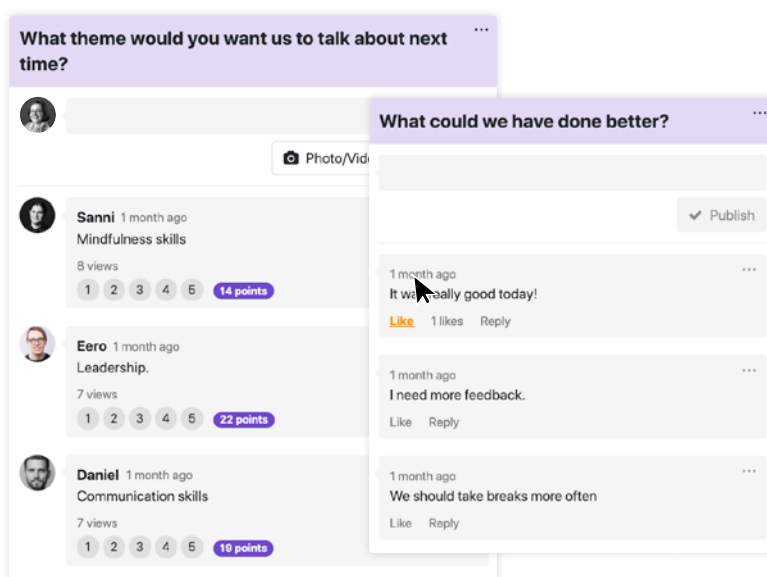
Genom att använda en digital plattform som Howspace kan deltagarna arbeta asynkront, vilket betyder att de kan delta där de befinner sig för tillfället och när det passar dem bäst. Här är några exempel på moment som kan spridas ut över tid:

# Howspace

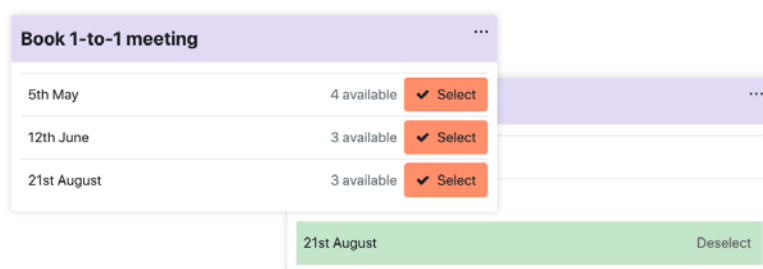
Effektiv implementering av organisationsförändring i en digital miljö



- ✓ **Gör alla delaktiga i beslutsfattandet** – Med Howspace kan du rösta, gilla eller lämna synpunkter på idéer närsomhelst du är på plattformen. Det gör det lättare att prioritera idéer, men dessutom blir det enkelt och attraktivt för alla deltagare att vara med och fatta beslut, och beslutsprocessen blir transparent. Howspace har även en timerfunktion, så att du kan sätta en tidsgräns för när deltagare senast måste lämna in sitt bidrag. Slutligen kan du använda de AI-drivna klusterfunktionerna i Howspace för att snabbt sammanfatta en diskussion eller urskilja viktiga teman.



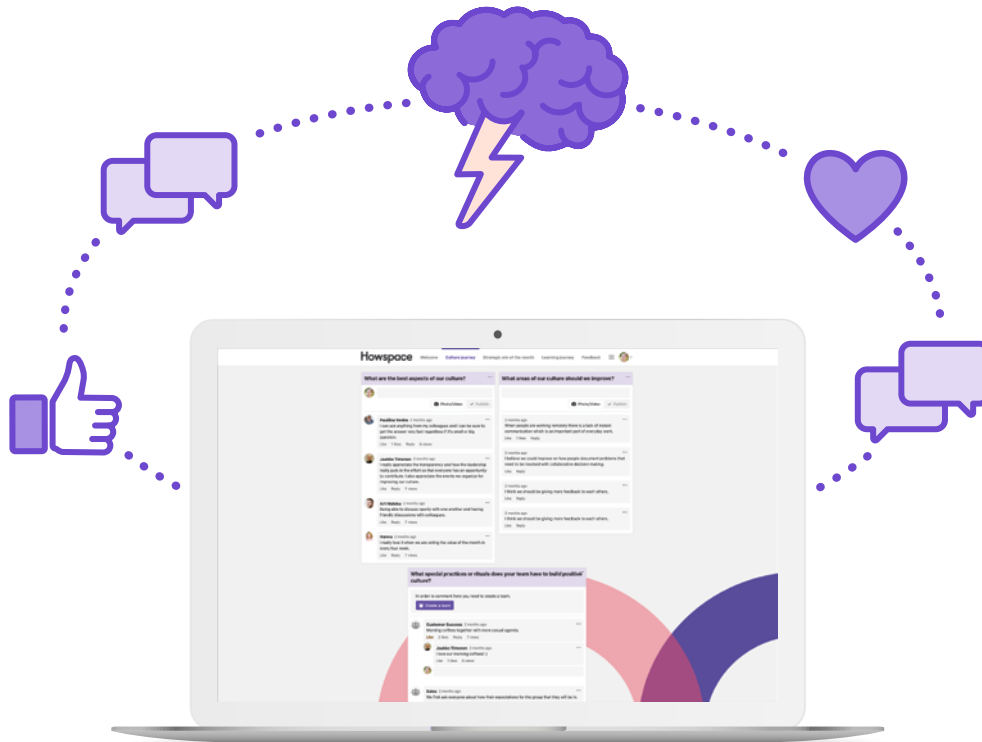
- ✓ **Interventioner relaterade till organisationsutveckling** – Med Howspace går det att anordna små interventioner inom det dagliga arbetsflödet. Interventioner kan vara anpassade för gruppen eller göras på individuell nivå. Genom att lägga in interventioner relaterade till organisationsutveckling regelbundet blir de en synlig del av det dagliga arbetet. Howspace har även en bokningsfunktion där du kan schemalägga eller boka händelser direkt på plattformen.



## Howspace

Effektiv implementering av organisationsförändring i en digital miljö

- ✓ **Synliggör framgångar** — Howspace är den perfekta platsen för att dela erfarenheter, berättelser och arbetsätt som redan finns och fungerar inom en organisation. Det är ett fantastiskt bra sätt för människor att bli hörda och även få erkännande, och att göra framgångshistorierna till en del av den pågående transformationsprocessen.



**Howspace**

Effektiv implementering av organisationsförändring i en digital miljö



### 3. FALLSTUDIER

Om du undrar hur allt detta fungerar i praktiken följer här några fallstudier som visar hur organisationer har utnyttjat digitala verktyg och praktiker för distansarbete på ett effektivt sätt för att engagera deltagare i utvecklingsprogram.

#### Finlands Läkarförbund



När Finlands Läkarförbund i slutet av 2018 började utarbeta sina grundprinciper för hälso- och sjukvård ville man engagera alla medlemmar i diskussionen om hur vården kan göras effektivare i framtiden. Eftersom läkare är de som vet mest om vad som pågår inom området behövde deras idéer få gehör och spridning.

Tidigare hade riktlinjer för hälso- och sjukvård tagits fram av små expertgrupper. Med Howspace kunde Finlands Läkarförbund bjuda in över 26 000 läkare från hela Finland.

## Howspace

Effektiv implementering av organisationsförändring i en digital miljö

Genom de faciliterade diskussionerna kunde läkarna dela sina synpunkter om bästa sättet att säkerställa bland annat patientautonomi, tillgång till behandling och genomförande av evidensbaserade behandlingsmetoder.

*”Vi fick över 600 sidor text, inklusive hela artiklar. Det skulle ha tagit månader att gå igenom den textvolymen. AI hjälpte oss analysera textmassan och effektivisera vårt arbete”, säger Heikki Pärnänen, ledare för politiksektorn inom Finlands Läkarförbund.*

Sammanlagt anordnades tre enkäter på Howspace-plattformen med tvåveckorsintervaller för att samla in läkarnas röster. Mellan enkäterna fortsatte arbetet. Läkarna kunde delta i behandlingen av de ämnen de upplevde som mest relevanta för sin yrkesutövning.

I framtiden kommer den digitala Howspace-plattformen att användas som diskussionsplattform för arbetsgrupper med begränsat deltagande samt som verktyg vid förberedande arbete och för att underlätta möten.

*”Plattformen är väldigt praktisk. Vi vill att alla våra medlemmar deltar i våra aktiviteter, inte bara de som har förtroendeuppdrag eller är medlemmar i våra beredningsorgan. Alla kommer att ha möjlighet att verkligen delta i beslutsfattandet och påverka praxis inom vården.”*

Läs hela artikeln på engelska [här](#).

## Milestone Coaching & Consulting



Milestone Coaching & Consulting är ett företag inom coaching och utveckling med över 20 års erfarenhet inom förändring med människan i centrum. De bygger sina kundrelationer, coachningsprocesser, förändrings- och strategiprocesser på samma grundprinciper: människors behov och beteenden.

## Howspace

Effektiv implementering av organisationsförändring i en digital miljö

Aktia är en leverantör av bank- och finanstjänster med en lång historia som började redan 1825. I dag har Aktia omkring 900 anställda runt om i Finland.

Milestone och Aktia startade ett samarbete med målet att utveckla Aktias företagskultur.

*”Bankverksamhet är en traditionell bransch med många hierarkiska strukturer. Samtidigt genomgår den stora förändringar, med digitalisering och förändrat beteende hos kunderna. Aktia ville utveckla transparens och en känsla av gemenskap inom organisationen, samtidigt som man byggde upp team som var självstyrande i högre grad”, förklarar Elina Aaltolainen, kulturstrateg hos Milestone.*

*”Genom att använda digitala verktyg i kombination med metoder för tjänstedesign kunde vi snabbt få en överblick”, säger Elina Aaltolainen.*

Aktia planerade även att genomföra en ”Aktia-dag”, men på grund av covid-19 behövde de snabbt omvandla dagen till ett virtuellt evenemang. Det främsta målet var att skapa en interaktiv upplevelse utan Zoom-möten, som många var trötta på.

Milestone och Aktia använde Howspace för allt förplaneringsarbete och det slutade med att hela evenemanget arrangerades på Howspace.

*”De digitala arbetsmetoderna har gett oss verktyg som ökar delaktigheten och jämställdheten i processen. Allas röster hörs lika mycket på en digital plattform. Det går även att göra vissa delar anonyma om det behövs. AI-verktygen har gjort det möjligt att låta många delta i en dialog i realtid och sammanfatta diskussionen direkt. Det är en möjlighet för chefer att höra vad folk inom organisationen har att säga, i en helt ny omfattning”, säger Elina Aaltolainen.*

Aktia Day överträffade deras förväntningar. ”Generellt tror jag att vi bara skrapar på ytan av vad de här verktygen kan tillföra när det gäller engagemang och utveckling med människan i centrum”, sammanfattar hon.

Läs hela artikeln [här](#).





## AVSLUTNING

Världen fortsätter förändras på oväntade sätt, och organisationer behöver vara redo att anpassa sig till det. Vi hoppas att den här e-boken har gett dig inspiration och motivation att engagera hela din organisation i resan mot framtiden.

Om du är redo att starta förändringsprocessen, varför inte pröva Howspace? Du kan pröva bygga en arbetsyta för din organisationsutveckling redan i dag.

Börja din kostnadsfria provperiod med Howspace →

# Howspace

[www.howspace.com](http://www.howspace.com)