Från strategi till mänsklig utveckling

ACREDOS metod för akademier, curriculum och lärresor



Lärande är navet.

Individ • Team • Organisation

Från kunskap till handling och gemensam verksamhetseffekt.

Välj vad du vill fördjupa

En klickbar väg genom metoden – från strategi till handling.



01 Människan och samspelet

Vilja, våga, kunna

Tillit, dialog och gemensam riktning

Gå till s. 03–05 >

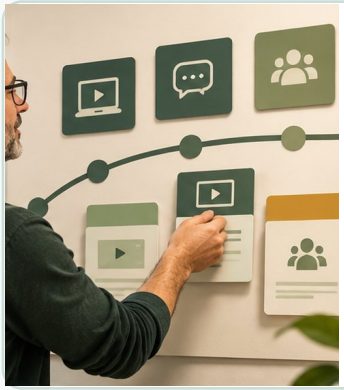


02 Strategi och curriculum

VISPLAN och kritiska förmågor

Roller, situationer och rätt insats

Gå till s. 06–11 >



03 Lärresor och effekt

Före, under och efter

Träning, tillämpning och uppföljning

Gå till s. 12–17 >



04 Metoder och verktyg

MI, AGES, AIM och fler perspektiv

Från forskningsinformerad metod
till praktik

Gå till s. 18–28 >

Illustrationer: AI-genererade. Klicka på ett område för att gå direkt till avsnittet.

Människan är utgångspunkten

Människor behöver vilja, våga och kunna utvecklas.



Vilja

Jag förstår varför det är relevant. Jag kan se egna skäl att utvecklas.



Våga

Jag känner mig lyssnad på och kan uttrycka frågor och tveksamhet.



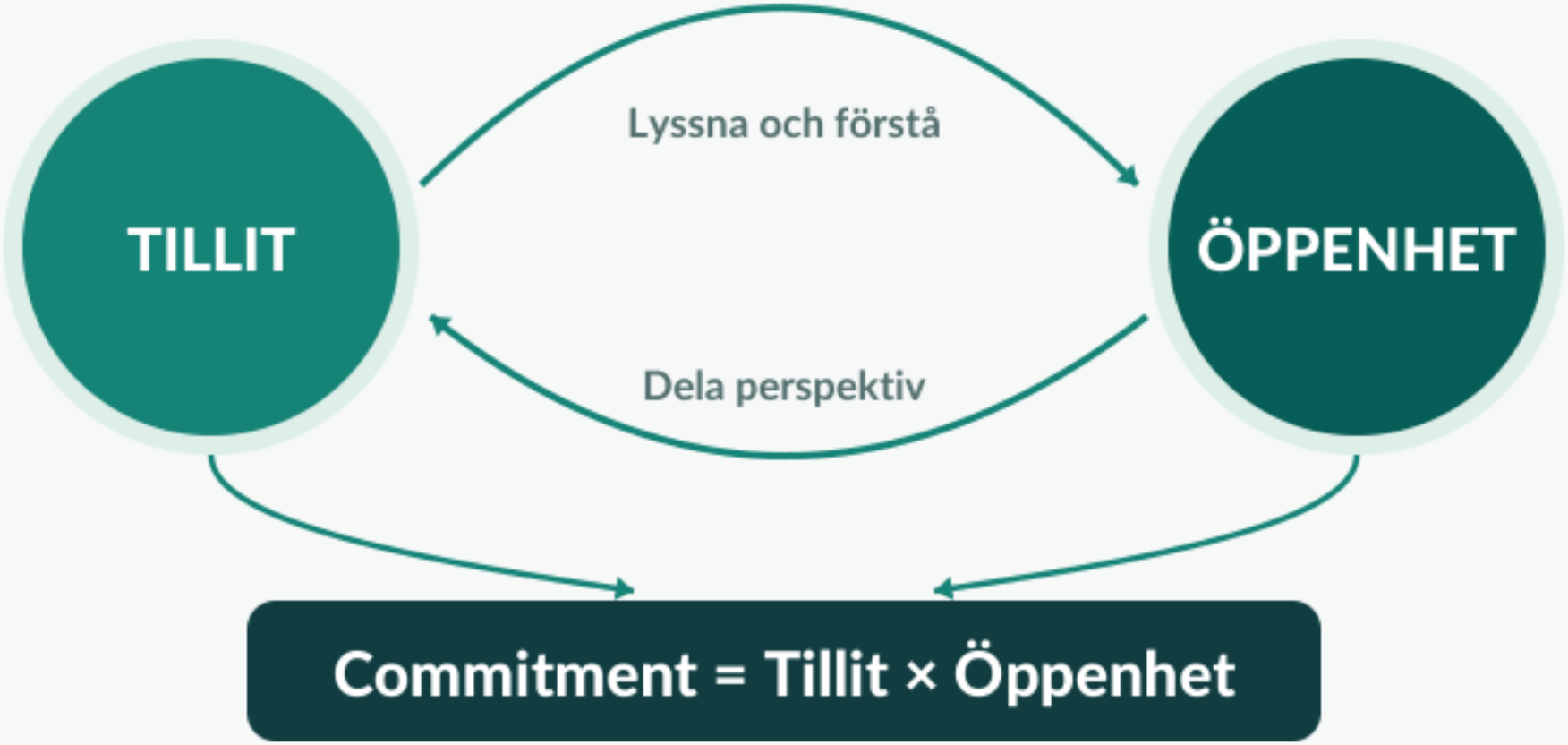
Kunna

Jag ser mina styrkor, får träna och har stöd att agera i vardagen.

Lyssna • involvera • stärk självtilliten • skapa förutsättningar

Tillit och öppenhet förstärker varandra

En mänsklig grund för engagemang och förändring.



Konceptuell modell – inte en validerad matematisk ekvation.

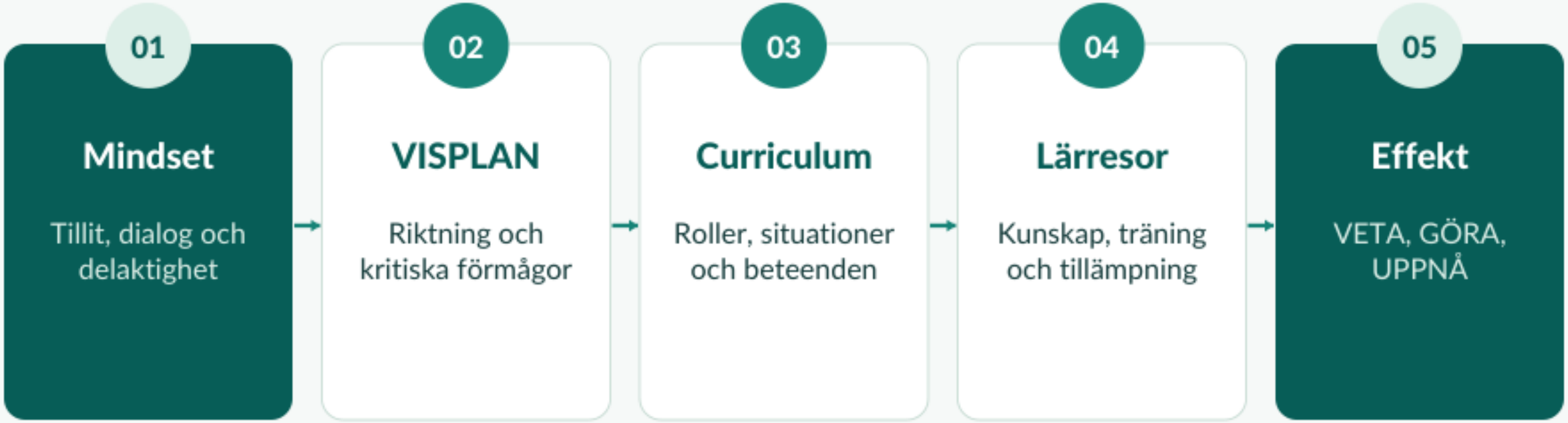
Lärande och utveckling som nav

Samspelet mellan människa, relationer och verksamhet.



En sammanhängande metod

Från verksamhetens riktning till agerande, utveckling och effekt.



Genomgående: individ – team – organisation | MI, AGES, AIM och övriga designstöd

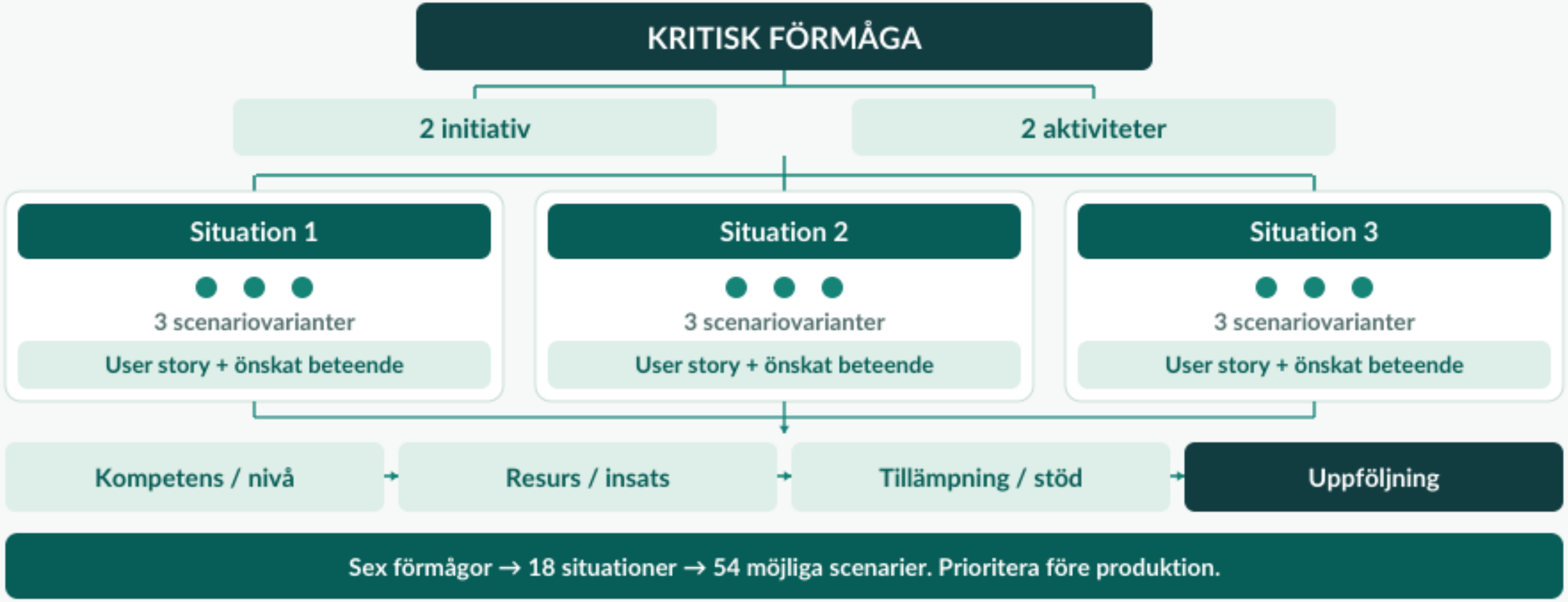
Från vision till kritiska förmågor

Gör strategiska ambitioner konkreta och möjliga att omsätta i arbetet.



Från kritisk förmåga till agerande

En förmåga bryts ner i situationer, scenarier och ett önskat beteende per situation.



Roller, kompetenser och progression

Bygg på befintligt kompetensramverk – mappa, komplettera och anpassa.

Roll / situation	Grund	Självständig	Fördjupad
Ny kundansvarig	Förbereder med stöd	Genomför återkommande kunddialog	Anpassar dialog till nya situationer
Erfaren kundansvarig	Identifierar relevant gap	Hanterar komplexa invändningar	Stödjer andra och delar exempel
Säljchef	Förstår önskat beteende	Observerar och coachar	Utvecklar arbetssätt i teamet

Gemensam kärna + rollspecifik fördjupning + lokal relevans

Förstå hindret – välj rätt insats

Dialogen hjälper oss att förstå vad som faktiskt hindrar önskat agerande.

Behov / hinder	Möjlig lösning
Kunskap	→ Information, e-learning, microlearning, kunskapskontroll
Färdighet	→ Scenario, övning, träning, tillämpning, återkoppling
Beteende / motivation	→ Praktik, feedback, chefsdialog, förstärkning
Process	→ Checklista, beslutsstöd, performance support, processförändring
System	→ Förbättrat flöde, automatisering, UX, inbyggt stöd

Återanvänd innan du producerar

Kurera resurser och skapa nytt endast där ett verifierat gap finns.

Inventera

Mappa resurser till roll, kompetensnivå, situation och önskat beteende.

Granska

Relevans, aktualitet, kvalitet, språk, rättigheter och tillgänglighet.

Besluta

Återanvänd, anpassa, ersätt, arkivera eller utred. Dokumentera ägare och metadata.

Global kärna • lokal anpassning • kvalitetssäkring • förvaltning

Lärresan fortsätter i vardagen

Fördelat lärande, reflektion, träning och återkoppling över tid.



Illustrativ tidslinje – inte en uppmätt lärandekurva.

Planera → prova → få återkoppling → reflektera → lär och prova igen

Före, under och efter – deltagarens resa

Planera både kunskap och de aktiviteter som hjälper deltagaren att omsätta den.

Dimension	FÖRE – engagera	UNDER – utveckla	EFTER – förstärka
Tillit / relevans	Lyssna, involvera	Bjud in perspektiv	Visa hur synpunkter hanteras
Mål / motivation	Egna skäl, styrkor, mål	Utforska möjligheter	Välj och följ upp nästa steg
Kunskap	Aktivera förkunskap	Bearbeta, förklara, återkalla	Repetera och använd stöd
Reflektion	Vad vill jag utveckla?	Vad upptäcker jag?	Vad lärde jag mig?
Färdighet	Välj träningsbehov	Scenario, övning, feedback	Träna igen i arbetet
Beteende	Definiera önskat agerande	Pröva alternativa beteenden	Tillämpa och etablera vanor

Kartläggning i praktiken – canvas för en roll

Ett konkret exempel på hur en roll, en prioriterad situation och en lärresa hänger ihop.

Målgrupp
Kundnära medarbetare

Roll
Rådgivande kunddialog

Prioriterad situation
Kunden tvekar inför ett förslag

Önskat beteende
Utforska behov, ge relevant rekommendation och säkra nästa steg

Dimension	FÖRE – förbereda	UNDER – utveckla	EFTER – förstärka
Kunskap	Aktivera förkunskap, mål och relevans	Microlearning, exempel, frågor och begrepp	Stödmaterial och repetition i vardagen
Reflektion	Vad fungerar idag? Vad är svårt?	Reflektera över scenario och egna val	Fånga lärdomar och justera nästa steg
Färdighet	Välj träningsbehov och önskad nivå	Scenario, rollspel, övning och återkoppling	Träna igen i verklig kundsituation
Beteende i arbetet	Definiera önskat agerande i situationen	Pröva formuleringar och alternativa ageranden	Följa upp om beteendet används i arbetet
Chef / teamstöd	Chef och kollegor förbereder för träning	Observera, ge feedback och dela exempel	Förstärka, följa upp och sprida god praxis
Uppföljning	Bestäm tecken på framsteg	Checka av veta–göra under träningen	Följ upp göra–uppnå efter 2–4 veckor

Fylls i tillsammans med verksamhet, chef, ämnesexpert och L&D.

1) Roll & situation • 2) Beteende • 3) Hinder/resurser • 4) Före–under–efter

Före, under och efter – stöd runt deltagaren

Chef, team och organisation gör tillämpningen möjlig.

Dimension	FÖRE – förbereda	UNDER – möjliggöra	EFTER – följa upp
Chef	Lyssna, mål, tid och mandat	Stöd, observation, feedback	Coachning och hinderhantering
Kollegor / team	Dela erfarenhet, välj case	Kollegial träning och reflektion	Erfarenhetsutbyte, gemensamt lärande
Arbetsstöd	Identifiera behov av guide	Testa checklista och stöd	Använd i rätt arbetssituation
Process / system	Identifiera flaskhalsar	Pröva förbättringar	Åtgärda eller eskalera hinder
Commitment	Utforska egna ambitioner	Formulera möjliga handlingar	Personligt åtagande och nästa steg
Effekt	Nuläge och mått	Följ progression	VETA – GÖRA – UPPNÅ

Ett genomgående exempel: kunddialog

Fiktivt case – en kund ifrågasätter värdet av ett förslag.



Före

Välj eget möte. Varför är situationen viktig? Förbered med samtalsguide.



Under

Öva tre varianter: pris, värde, tidigare missnöje. Reflektera och prova igen.



Efter

Använd en undersökande fråga i ett verkligt möte. Coach följer upp.

Förmåga → kunddialog | Kompetens → behovsutforskande samtal | Beteende → lyssna före lösning

Följ upp vad som gör skillnad

Från lärandemål till verksamhetens resultat – och tillbaka till VISPLAN.



VETA

Kan personen förklara principen och hitta rätt stöd?

Exempel: kunskaps- eller tillämpningsfråga.



GÖRA

Använder personen önskat beteende i arbetet?

Exempel: observation av kunddialog.



UPPNÅ

Förändras ett relevant verksamhetsutfall?

Exempel: kundåterkoppling eller kvalitet i kundplan.

Planera mätning före start. Justera arbetssätt och förutsättningar utifrån resultat.

MI – motiverande samtal

Ett samarbetsinriktat sätt att utforska motivation och stödja förändring.

Partnerskap

Vi arbetar tillsammans och tar vara på personens perspektiv.

Acceptans

Vi respekterar autonomi, lyssnar empatiskt och bekräftar styrkor.

Medkänsla

Vi vill personens bästa och tar hänsyn till sammanhanget.

Framkallande

Vi utforskar egna skäl, resurser och möjliga nästa steg.

Engagera → Fokusera → Framkalla → Planera | processerna överlappar

BÖRS – lyssna och förstå

Fyra samtalsfärdigheter som används i analys, lärdesign och coachning.

Färdighet	Funktion	Exempel
B – Bekräfta	Synliggöra styrkor och ansträngning	*"Du har redan identifierat vad som behöver ändras."*
Ö – Öppna frågor	Utforska personens perspektiv	*"Vad skulle göra det lättare att prova?"*
R – Reflektioner	Spegla och fördjupa förståelse	*"Du ser nyttan, men är osäker på tiden."*
S – Sammanfattningar	Samla och kontrollera förståelsen	*"Ni vill prova och behöver tydligare mandat."*

DARN CAT – förändringsprat

Lyssna efter personens egna skäl, tilltro och steg i riktning mot förändring.

Förberedande DARN

D – Desire / Önskan

"Jag vill kunna hantera det bättre."

A – Ability / Förmåga

"Jag skulle kunna börja med en fråga."

R – Reasons / Skäl

"Det skulle ge bättre förståelse."

N – Need / Behov

"Jag behöver hitta ett annat arbetssätt."

→

Mobiliserande CAT

C – Commitment / Åtagande

"Jag kommer att prova nästa gång."

A – Activation / Beredskap

"Jag är redo att planera ett försök."

T – Taking steps / Tagna steg

"Jag har redan testat det en gång."

Lyssna också till tveksamhet och hinder.

AGES – lärande som fastnar

Fyra principer för att stödja bearbetning och minne.

A

A / Attention

Uppmärksamhet

Skapa fokus, relevans och hanterbara informationsmängder.

G

G / Generation

Egen bearbetning

Låt deltagaren förklara, välja och koppla till egna erfarenheter.

E

E / Emotion

Känslomässigt engagemang

Skapa mening, nyfikenhet och realistiska sammanhang.

S

S / Spacing

Fördelning över tid

Återkom till kunskap, reflektion och träning vid flera tillfällen.

AIM – från mål till varaktig handling

Målarbete omfattar förutsättningar, integration och bibehållande.



01

A / Antecedents

Före: varför är målet viktigt? Vad kan jag påverka och vilka förutsättningar finns?



02

I / Integration

Under: översätt målet till konkreta handlingar och integrera dem i vardagens rutiner.



03

M / Maintenance

Efter: följ upp, få stöd, upprepa och anpassa när hinder eller nya behov uppstår.

Praktiskt exempel: välj ett beteende, boka ett tillfälle, följ upp och justera.

SCARF – sociala förutsättningar

Fem perspektiv på hur människor upplever samarbete, förändring och återkoppling.

Dimension	Betydelse	Designfråga
S – Status	Respekt och betydelse	Känner personen sig uppskattad?
C – Certainty	Förutsägbarhet	Är syfte, ramar och förväntningar tydliga?
A – Autonomy	Självbestämmande	Vad kan personen faktiskt påverka?
R – Relatedness	Tillhörighet	Finns stöd och en känsla av gemenskap?
F – Fairness	Rättvisa	Upplevs processen och bedömningen som rättvis?

SEEDS – stöd för bättre beslut

Fem typer av tankefällor som kan uppmärksammas i scenarier och beslutsprocesser.

Tankefälla	Exempel	Motfråga
S – Similarity	Vi föredrar det som liknar oss.	Vems perspektiv saknas?
E – Expedience	Vi drar snabba slutsatser.	Vilka fakta behöver vi kontrollera?
E – Experience	Vi likställer vår upplevelse med verkligheten.	Vilken annan tolkning är möjlig?
D – Distance	Vi prioriterar det som ligger nära.	Vad är viktigt på längre sikt?
S – Safety	Vi värderar möjliga förluster starkt.	Hur väger vi risker mot möjligheter?

Healthy Mind Platter – hållbara förutsättningar

Sju aktivitetsområden som påminner om variation, återhämtning och social kontakt.



Planera tid för fokus, pauser, övning och stöd.

Reflektion och medvetna beslut

Pausa, pröva antaganden och välj nästa handling.



Stanna upp

Vad vet jag? Vilka känslor och antaganden påverkar min första tolkning?



Utforska

Vilka alternativa förklaringar finns? Vilket underlag saknas?



Agera

Vilket nästa steg är rimligt? Hur kan jag följa upp och justera?

Plan – Do – Reflect – Learn | reflektion som en del av arbetet

Från metod till praktisk leverans

Ett sammanhängande paket för verksamhet, L&D, chefer och team.

Arbetsverktyg	Användning
Method Guide	Mindset, människosyn och dialog
Curriculum Fieldbook / Canvas	Kritiska förmågor, situationer, kompetenser och beteenden
Learning Journey Fieldbook	Kurering, design, före–under–efter och effekt
Learning Journey Canvas	Fullversion och kortversion för praktisk planering
Academy Overview	Roller, resurser, progression och förvaltning

Forskningsinformerad – och prövbar

Modellerna är stöd för designbeslut. Resultat behöver verifieras i den aktuella verksamheten.

- Miller & Rollnick (2013, 2023) – Motivational Interviewing
- Davis m.fl. (2014) – The Science of Making Learning Stick (AGES)
- Berkman & Rock (2014) – AIM: An Integrative Model of Goal Pursuit
- Rock & Cox (2012) – SCARF in 2012
- Lieberman m.fl. (2015) – Breaking Bias Updated: SEEDS
- Rock m.fl. (2012) – The Healthy Mind Platter
- Kirk (2012) – Neural substrates of corporate decision-making
- Knowly – samtal om lärresor (transkriberat underlag)
- ACREDOS – egen metodik, VISPLAN och konceptuell tillitsmodell

www.acredos.se | jens@acredos.se