

Att leda förändring

”Förändring är en alltid pågående process” heter det så vackert. Men hur är det hos er? Drar alla åt samma håll? Är riktning och takt den rätta? Har processen en tydlig ledning? Hur hanteras de motsträviga?

”Högsta ledningens tydliga stöd är avgörande för genomförandet” heter det ofta. Men vad innebär det? Ställer det andra krav på att leda förändringsprojekt än på att leda den dagliga verksamheten?

De som leder förändringsprojekt – små som stora – är naturligtvis nyckelpersoner för att intentionerna med förändringarna skall bli genomförda effektivt. Ge dem det stöd de behöver! Det blir mycket svårare att komma igen efter ett misslyckande.

Syfte

Det finns ofta en sund skepsis mot förändringar i en organisation. Tidigare förändringar kanske avskräcker. Förändringar kan upplevas både som ett hot och en möjlighet. Även små förändringar blir svåra att genomföra om de berörda inte är med på noterna. Skillnaden kan vara hårfin mellan att få med sig folk eller få dem mot sig. Ledningens sätt att agera är avgörande.

Därför är det strategiskt att tidigt skapa förståelse och samsyn i ledningsgruppen för vad som krävs av dem vid förändringar i organisationen antingen det sker i form successiva förändringar i små steg eller i en större omställning av verksamheten. Utan en tydlig vilja och ledning är risken stor att goda intentionerna rinner ut i sanden. Förändringskompetens är viktigt!

Stöd från Assist.nu

Assist.nu har erfarenhet av otaliga både små och stora förändringsprojekt och några av våra konsulter har även verkat som forskare inom området. Vi erbjuder flera kompletterande upplägg för stöd i förändringsledning:

Seminarium med ledningsgruppen: En workshop där nyckelpersoner i ledningen både får teori och får samtala om den egna verkligheten. Det skall resultera i en handlingsplan för ledningsgruppen hur man strategiskt skall arbeta i den aktuella situationen.

Processinriktat stöd: Återkommande inslag under ledningsgruppens ordinarie möten. Vi möter ledningsgruppen regelbundet under ett pågående större förändringsprojekt för att ge återkoppling och råd i den fortgående processen.

Coachning av förändringsledare: Enskilda återkommande samtal med den ansvarige förändringsledaren för stöd till dennes agerande. Se vidare produktbeskrivningen ”Coachning för produktionsutvecklare”.