

Att leda förändring

Vi får höra att ständig förändring är det nya normala, att den som inte hänger med är dömd att misslyckas. Till att börja med är förändringar i din affärsomgivning ingenting nytt. Du leder din verksamhet som påverkas av kunder, konkurrenter, medarbetare, skatter, politik, ny teknik, lagar, trender mm. Ditt ansvar är att ha koll på din omvärld och vid behov genomföra relevanta förändringar som gynnar ditt företag och lönsamheten. Vid större genomgripande ändringar kommer begreppet förändringsledarskap in och sätter ljus på vad, hur och varför en förändring görs. Men hur lyckas man med det?

John P Kotter

Det finns en mängd olika böcker och erfarenheter i ämnet, och en person som anses vara en expert på området är John P Kotter (professor i Harvard) som har utvecklat en process i åtta steg. Dessa kan egentligen betraktas som en checklista för förändringsstyrning.

Innan du sätter igång ska du bestämma en tidsplan, tillsätta nödvändiga resurser, och inte minst ha en målsättning med förändringen. Men detta vet du ju redan från din erfarenhet av projektledning. Din uppgift blir att på ett strukturerat sätt leda din verksamhet från nuläget till ett önskvärt framtida läge.

8 steg mot förändring

1. Skapa en akutkänsla och förståelse för förändring, bl.a. belys vilka risker man tar med att inte förändra, gör det angeläget
2. Sätt ihop en liten kärntrupp av människor med olika spetskompetenser; ett ambassadörsnätverk som samarbetar väl och når ut till alla
3. Skapa en vision eller målbild med syfte att öka medarbetarnas engagemang och förståelse
4. Dela visionen mycket och ofta så alla förstår, "att tala är silver men att kommunicera är guld!"
5. Ge medarbetarna möjligheter och förutsättningar för att förverkliga förändringen, de ska uppmuntras att ta initiativ och få handlingskraft
6. Uppmärksamma snabba vinster och kortsiktiga segrar som hjälper till att hålla energin uppe samt övertyga tvivlare
7. Bibehåll farten/håll ut i förändringsarbetet genom att följa upp, kommunicera, utvärdera och fortsatt förändra
8. Förankra det nya tillståndet i organisationen och se till att det blir bestående

All förändring handlar mycket om människor och hur man lyckas åstadkomma nya beteenden som rotar sig i nya rutiner. För att nå framgång behövs det en ledare som kan få med sig organisationen, kommunicerar effektivt och på ett övertygande sätt informerar varför en förändring genomförs. En tuff utmaning för vem som helst, men tar man bl.a. hjälp av Kotters praktiska modell så kommer man långt.

daniel.nakell@vdstodet.se