



## Förändringsledning i praktiken

Melissa Højwall, Koncernansvarig projekt- och förändringsledning

2020-12-02

# Vad får du ut av webinarret?

## Syfte

- Reflektera över din förändringsutmaning
- Få inspiration, principer och konkreta verktyg som hjälper dig att leda förändringen snarare än att ledas av det



# Introduktion



# Vad är förändringsledning?

- Förändringsledning är ett samlingsbegrepp
- Teorier, metoder och verktyg som används för att förbereda och stödja individer, team och organisationer i att göra organisatoriska förändringar



# Din förändring

- Ta en minut för att reflektera över den förändringen du jobbar för att få till
- Ha med dig förändringsexemplet under hela webinariet så att du har en kontext för de principer och verktyg som introduceras



## Ett exempel från verkligheten...

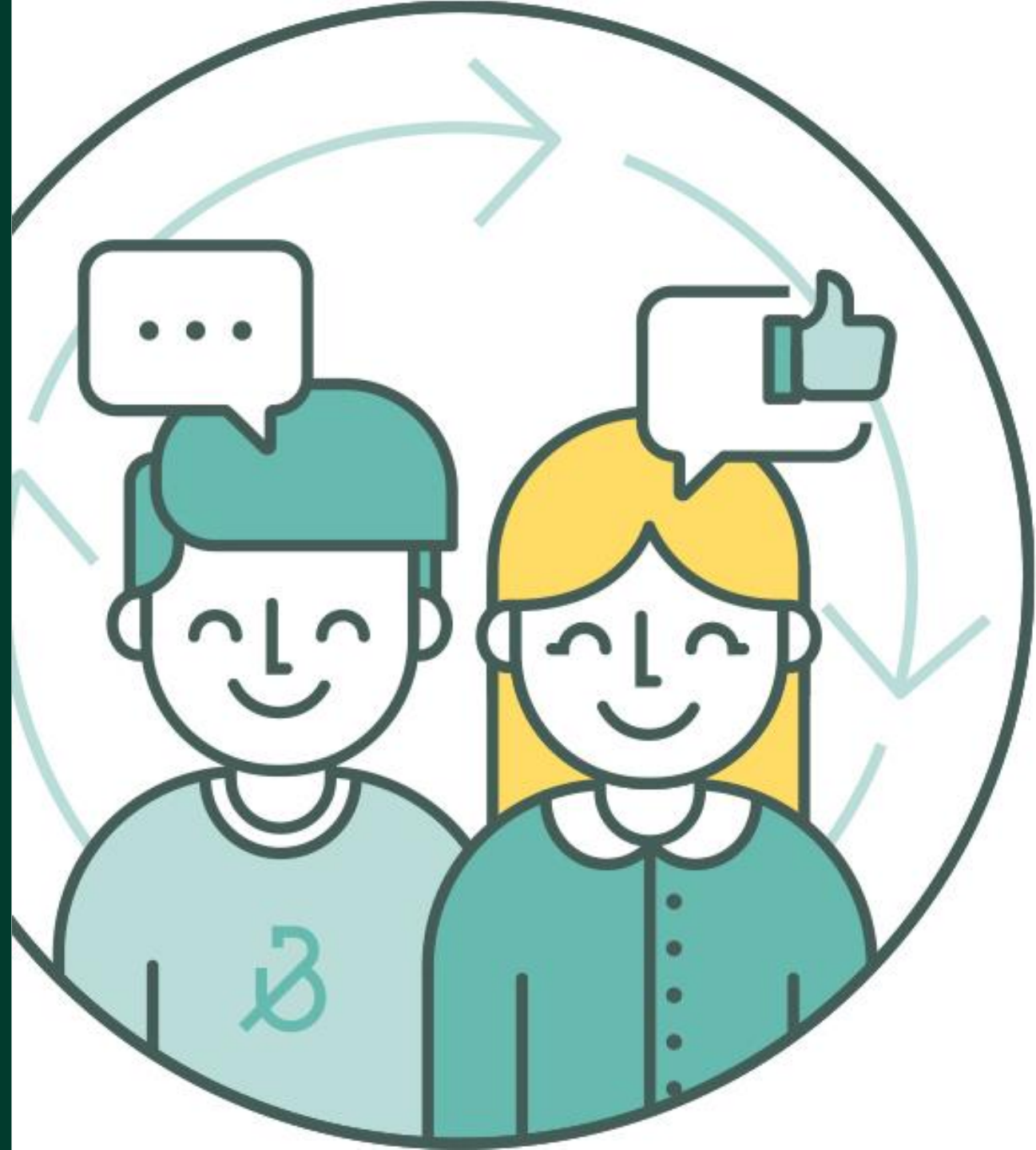
Stina driver säkerhetsarbetet på Bygga Tryggt AB. Hon och hennes team av säkerhetsingenjörer har tillsammans med chefer från flera funktioner tagit fram uppdaterade rutiner och riktlinjer för säkert arbete ute på byggarbetsplatsen baserat på den senaste olycksfallsstatistiken. Verksamhetssystemet har uppdaterats med detaljinstruktioner. Cheferna har skickat ut PM till alla platschefer med tydliga krav på att platscheferna säkrar detta så fort som möjligt. Stina och säkerhetsingenjörerna håller en serie möten med platscheferna för att gå igenom instruktionerna. Platscheferna säger inte så mycket. Stina är lättad, hon hade väntat sig mer motstånd.

En månad senare åker ingenjörerna ut och besöker flera byggen för att göra inspektioner och följa upp hur det går med implementationen. De ringer till Stina och är upprörda. Flertalet av förändringarna är inte implementerade och personal och underentreprenörer på bygget känner inte till de nya rutinerna. När ingenjörerna frågar platscheferna om varför det nya inte är implementerat svarar de i stil med: "Vi har inte tid och resurser att jobba med detta just nu." och "Jag efterfrågade inte dessa förändringar så vi kommer att jobba på som vanligt."

# Dina inspel

Gå till **menti.com**

Tryck in kod: **17 36 68**



# Tre gyllene principer för förändringsledning

- 1. Involvera verksamheten och de människor som kommer att påverkas** under hela förändringsresan. Låt dem påverka både VAD och HUR
- 2. Skapa en "Change story" och kommunicera den kontinuerligt.** Viktigt för att få med ledning, personer som ska driva förändringen (ambassadörer), och de som kommer att påverkas
- 3. Säkra forum där människor uppmuntras att ställa frågor och uttrycka farhågor.** Svara på frågor och lyssna på farhågor löpande för att hjälpa folk framåt





Involvera de som kommer påverkas



## **Myt #1**

**Linjechefer är de viktigaste förändringsagenterna. Får vi med oss dem så kommer förändringen att hända**



# Vikten av lokala ambassadörer



## Utpekad kollega

- Minst en per arbetsplats
- Intresserad av säkerhet



## Dedikerad tid

- Stötta & uppmuntra kollegor



## Ambassadör

- Förutsättning för lokalt ägarskap

# Verktyg 1: Involveringsplan - Frågor för ökad involvering

## Fem frågor

1. **Vilka påverkas** av förändringen/behöver ändra arbetssätt? (Roller och funktioner)?
2. **Vem är ansvarig** för att implementera förändringen i linjen? (Chefer för ovan roller/funktioner)
3. **Vem kommer att stötta** och uppmuntra kollegorna att komma igång, på resp. arbetsplats?
4. **Hur får vi med ansvariga** att utse och frigöra tid hos ambassadörer?
5. **Hur involverar** vi ambassadörer genom hela förändringsresan? **Vilket stöd** behöver de?



Kommunicera om förändringen  
- Change story



## Myt #2

Om visionen och det vi vill  
åstadkomma är tillräckligt  
inspirerande och baserat på  
data...

...kommer folk att gå med i  
förändringen



## Verktyg 2: Formula of change

### - hur man skapar en stark och säljande kommunikation



**Missnöje med nuläget**  
(varför vi behöver  
förändras)



**Vision och önskade läget**  
(vad vi vill åstadkomma)



**Tydligt nästa steg**  
(kommande 3-6  
månader)



**Motstånd**

- Varför är förändringen nödvändig?
- Vad är "burning platform"?
- Vad är kostnaden för att inte agera?

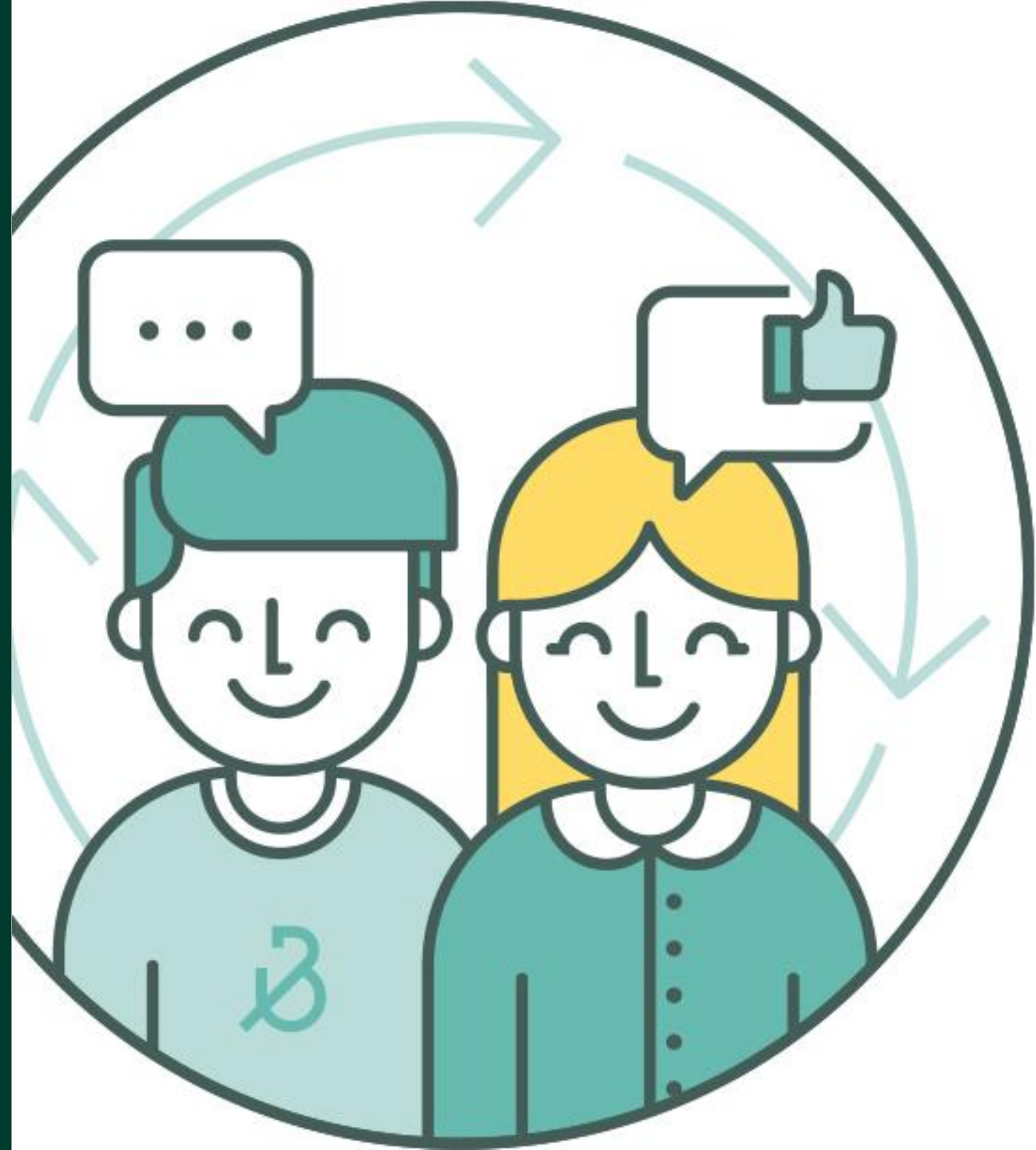
- Vad vill vi åstadkomma?
- Varför är förändringen viktig för affären?
- Vad kommer förbättras?  
(olika för olika funktioner)

- Vad kommer att hända kommande 3-6 månader?

# Dina inspel

Gå till **menti.com**

Tryck in kod: **17 36 68**





Uppmuntra frågor och farhågor



### **Myt #3**

**Människors motstånd är ett hot  
mot förändringsprojektet**

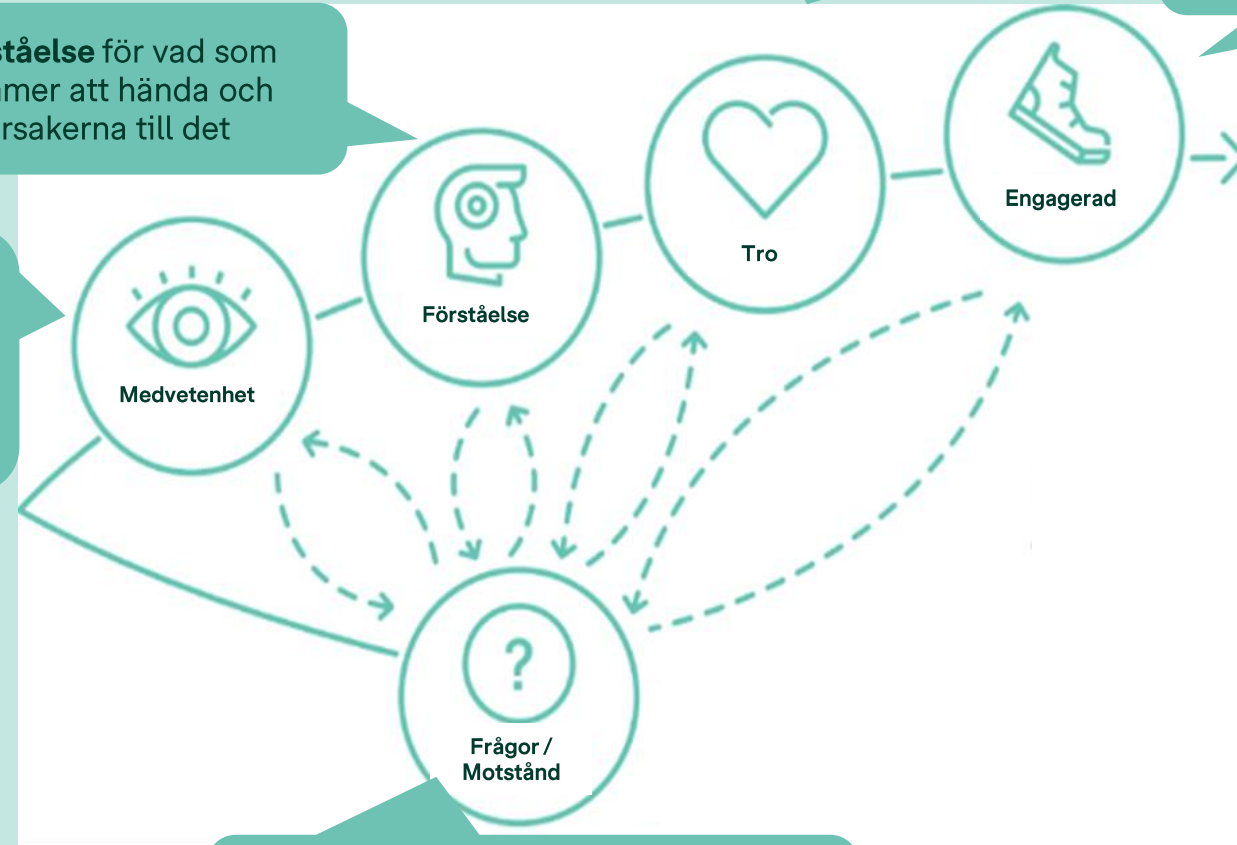


**Tro** på förändringen, med vissa kvarvarande frågor som gör att man ännu inte kommit igång

**Engagerad** och **agerar** självmant

**Förståelse** för vad som kommer att hända och orsakerna till det

**Medvetenhet** kring situationen och att det kommer att ske en förändring.



Uppmuntra människor att **ställa frågor** och **uttrycka farhågor löpande** för att hjälpa dem framåt

# Verktyg 3: Förväntningar och Farhågor

## Använd verktyget löpande för att:

- Skapa gemensam förståelse för förväntningar och farhågor
- Identifiera de mest angelägna frågorna
- Som grund för en handlingsplan

## Tips

- Ha detta som återkommande agendapunkt i befintliga mötes- och projektforum

## Målgrupper

- Ledningsgrupp
- Linjechefer & ambassadörer
- Övriga berörda



# Sammanfattning



# Du har lärt dig tre gyllene principer med tillhörande verktyg

- 1. Involvera verksamheten och de människor som kommer att påverkas** under hela förändringsresan. Låt dem påverka både VAD och HUR
- 2. Skapa en "Change story" och kommunicera den kontinuerligt.** Viktigt för att få med ledning, personer som ska driva förändringen (ambassadörer), och de som kommer att påverkas
- 3. Säkra forum där människor uppmuntras att ställa frågor och uttrycka farhågor.** Svara på frågor och lyssna på farhågor löpande för att hjälpa folk framåt



# Dina inspel

Gå till **menti.com**

Tryck in kod: **17 36 68**







## Ta gärna kontakt

**Melissa Höjwall**

0705286193

[linkedin.com/in/melissashelleyhojwall](https://www.linkedin.com/in/melissashelleyhojwall)

Skicka gärna meddelanden via LinkedIn



Tack

