



Trude Kleppestö

CHANGE MANAGEMENT SPECIALIST trude.kleppesto@ciber.com



Where ideas come to grow

Förändringsledning - Vi gör inte alltid som ledningen säger.

Jag kanske lovade för mycket i min förra blogg då jag avslutade med att - jag återkommer till hur man lyckas med förändringsarbetet i min nästa blogg. Varför skulle just jag ha den magiska förändringsmetoden när så många har "letat" efter den?

Det är ju ett faktum att många intelligenta och kompetenta företagsledare har provat att genomdriva förändringar i den egna organisationen men misslyckat. (Vi som jobbar som konsulter får väl också erkänna att det finns en och annan av oss som gått bet på förändringsarbetet och inte heller här har det berott på brist på intelligens eller vilja). Det finns en hel del nedslående statistik i anslutning till förändringsledning.

Några exempel:

- Gartner (CIO Australia's Magazine for Information Executive) uppskattar att enbart 10 % av företag och deras CIO har gjort ett försök att etablera/introducera förändringsledning, om så vara på ett minimum nivå.
- McKinsey (2006) konkluderade i en rapport att enbart 6 procent av förändringsledningsprojekt kunde anses vara en succé.
- I boken "Change Management the people side of change" redovisas resultatet av en analys som genomförts med deltagande från mer än 1000 företag som drivit stora förändringsarbeten. På frågan "Om ni fick chansen att börja om från början, vad hade ni gjort annorlunda?" var det vanligaste svaret: "Vi skulle använda ett effektivt och välprövat Change Management Program".
- En annan studie ("PwC Mori Report worldwide analysis from 500 international companies") hävdar att "ca 75 % av alla projekt misslyckas p.g.a. att man underlåter att hantera de mänskliga faktorerna i förändringsarbetet."
- 2007 gjorde Deloitte en undersökning av 62 företag som nyligen implementerat en ERP-lösning och kom fram till att 65 % av utmaningarna handlade om mänskliga faktorer.

Vad de flesta av dessa studier visar när t.ex. projekt misslyckas är det för att det inte tas större ansvar för att hantera de mänskliga faktorerna. Om ni kan hålla med att **saker förändras inte - det gör vi**. Vidare att det finns det många olika sätt att närma sig en situation som kräver ett förändrat beteende. Det kan vara med nyfikenhet, ångest, glädje m.m. Vi är olika som individer beroende på kultur och uppväxt. Om ni kan hålla med om mina antagande, då kan vi nog vara överens att det är svårt att lyckas med att förändra organisationer.

Kontakta oss

Drottninggatan 25
111 51 Stockholm
Tel: +46 8 506 111 00
www.ciber.se

Men skam den som ger sig. Så första steget i min teori för en lyckad förändring är att identifiera de faktorer som skapar engagemang och motiverar individer, hitta de personer i organisationen som kan entusiasmera och förklara.

Så för att förenkla det hela tar vi Calle 5 år (exemplet i min förra blogg) med 4 år äldre tvillingbröder som alltid tävlar inbördes om det mesta. Mamma som känner väl till att Calle vill vara som sina bröder viskar i hans öra "tvillingarna var nästan 7 år innan de var duktiga med bestick". Då tror jag förändringsledaren (mamma) kommit på den motiverande faktorn till att prova kniv och gaffel. Nu återstår bara att hitta engagemanget för att äta fisk.

I Calles fall man kanske kan prova att muta – det blir glass till efterrätt – om du är duktig och äter upp fisken. För det känns lite som om det även borde fungera på Calle det är ju så det fungerar i affärslivet. Vi gör inte alltid som ledningen säger men vi triggas på bonus och belöning .

Eller vad tycker ni?

Vill du läsa flera bloggar om ledarskap och förändringsledning gå till;

<http://blog.ciber.com/tkleppesto/>

Kontakta oss

Drottninggatan 25
111 51 Stockholm
Tel: +46 8 506 111 00
www.ciber.se