

Ledningen identifierar behovet av att göra en förändring av något slag. De resonerar, analyserar och har ofta ambitionen att ha svar på det väsentliga innan de fattar beslut och kommunicerar förändringen. De informerar mellancheferna när de själva ser hur lösningen på alla problem borde se ut, tror de. Själva har de sedan länge klart för sig varför förändringen måste ske, men glömmar bort att mellancheferna också måste få ställa frågan VARFÖR?

Ointresserade medarbetare, finns de? Eller bjuds de helt enkelt inte in i tid? **Förändringsarbete drivs ofta så här!**

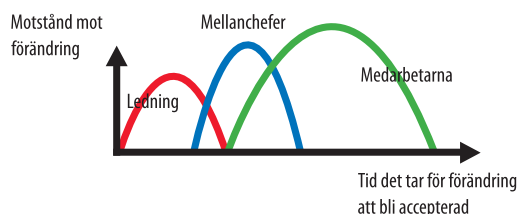
Av Annika Castwall

Vi vill förstå

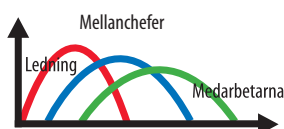
När vi står inför en förändring ställer vi oss just frågan ”varför?”, vi vill helt enkelt förstå mer. Vill inte du det? Jag vill det! Antingen vill jag se logiken eller känna i magen att det verkar vettigt. När jag sedan har fått svar på ”varför”, är jag mogen att börja fundera på vad det innebär för egen del. Känner du igen det här? Först därefter är det möjligt att ta ställning till hur min arbetssituation påverkas, min omgivning m m. Om man här inte har fått möjlighet att analysera, fundera och komma med invändningar till förändringen, kan man heller inte se hur den egna rollen förändras och alltså kan man inte ta till sig förändringen.

Nästa steg är att betrakta förändringsbehovet utifrån ett vidare perspektiv. Först därefter kan jag börja agera i vardagen för att förändra.

Det intressanta är att många vet detta, men ändå ”tvingas” ofta mellancheferna informera sin medarbetare innan de själva bottnat i sina egna funderingar och frågor och kan då inte ge några bra svar på alla frågor. De har ju själva inte fått svar på ”varför”.



Det skulle kunna se ut så här!



Ledningen skulle kunna involvera många i förändringsprocessen mycket tidigare. Det innebär att många måste involveras inte bara i genomförandet, utan även i planering och beslut! Ledare, som vågar gå ut i organisationen med viktiga frågor, möts ofta av intresse och engagemang. Ledare, som går ut med färdiga svar, brukar förvånas över att mötas av irritation och motstånd.

Varför involveras då inte medarbetare i högre grad i förändringsarbetet? Svaret är nog ofta ändå – Det gör vi visst! OK, men är det verkligen sant?!

Tilltro till medarbetarna

Managementkonsultmarknaden omsätter miljarder! (2 mdr kronor 2005, källa SvD, SMK). Den skulle kanske kunna vara mindre om ledare i högre utsträckning tog vara på de egna medarbetarnas förmåga och energi. Om de hade tilltro till medarbetarnas förmåga att komma med förslag i vardagen och ta egna beslut som leder till konstruktiva och nya aktiviteter och beteenden.

Nu vänder ekonomin uppåt, efterfrågan ökar och det blir kanske resursbrist i företagen – än viktigare blir det då att låta dem som är närmast problemen komma med förslag på lösningar.

Viss utveckling och vissa förändringar blir bättre när fler fattar sina egna beslut. Det gäller i synnerhet när det är viktigt att få fram idéer och kunskap från hela organisationen, när man omedelbart vill kunna verkställa beslut och när man vill att många ska börja tänka i nya banor.

Den medarbetare som är närmast en fråga har ofta förutsättningar att fatta de bästa besluten. Ingen behöver då heller sälja in beslutet och förklara varför det är rätt och riktigt, utan genomförandet kan starta direkt.

Involvera många!

Jag möter företag dagligen som vill utvecklas, förbättras och förändras. De har alla anställda som utför sina arbetsuppgifter på ett lojalt och engagerat sätt. De anställda är nära kunden och/


Annika Castwall grundade Kitlab 2007 för att hon ville underlätta för ledare att leda och utveckla sin verksamhet. Hon har en bred erfarenhet från olika branscher och befattningar bl a som konsult på Ahrens Tillväxtkonsulter, VD på Setec Card och linjeförstare på Trygg Hansa.
annika.castwall@kitlab.se

eller mitt i verksamheten. De är också mitt i samhället och omvärlden, de ser resultatet av deras insats i form av produkter och tjänster på marknaden. Bjud in mellanchefer och medarbetare, de vill vara delaktiga.

- Involvera många tidigt i förändringen!
- Våga ställa frågor utan att ha egna svar!
- Lyssna för att få vägledning om vad som behövs för att undanröja hinder!

Frågan är om inte just förmågan att involvera alla medarbetare, ta vara på allas kunskap för att vara snabba, flexibla, innovativa och dessutom effektiva är den största konkurrensfördelen vi har i en global värld. ■

THE FLEXIBLE SOFTWARE FOR PROJECT AND PORTFOLIO MANAGEMENT



Project Management

Cost & Resource Scheduling

Roadmapping

Ideas & Initiatives

Portfolio Management

Planisware
Get innovation to market

Better visibility
for a better control over your activities

- ▶ A single solution to drive your strategy (portfolio) and operations (projects)
- ▶ The project roadmap: a single view of all your projects to help you bring innovation faster to market
- ▶ Insure strict corporate strategy alignment through Budget buckets fund allocation and investment scenarios

A Web solution
that will keep up with your needs

- ▶ A simple and intuitive Web interface
- ▶ Standard processes based on best practices
- ▶ Dynamic alerts and reporting
- ▶ Proven flexibility that will allow you to continuously adapt the solution to match your needs

A comprehensive and scalable solution

- ▶ Easy integration with main ERPs
- ▶ Proven large scale implementations
- ▶ The widest feature spectrum in the market

www.planisware.com

Göteborg
Jönköping
Karlskoga

Karlstad
Linköping
Ljungby

Malmö
Stockholm
Västerås

www.condesign.se

condesign
Scandinavian Planisware Partner