

Nå framgång med dina strategigenomföranden



Oavsett om förändringen gäller strategiska beslut, systemimplementeringar, nya arbetssätt, omorganisationer eller nya kundlöften så har de ofta en sak gemensamt – de kräver att dina chefer och medarbetare på ett eller annat sätt arbetar på ett annorlunda sätt än de gjort innan. Att de förändrar sina beteenden, och det är den nöten man måste knäcka om man vill lyckas nå hela vägen in i mål.

1. Börja bygga grunden

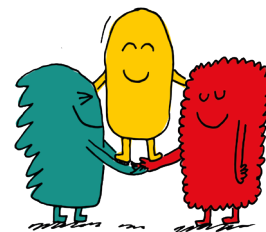
- Vilka är de främsta argumenten för förändringen? Finns det en attraktiv och logisk förklaring till förändringen? I dina medarbetares ögon alltså. Inte bara i dina.
- Hur ser det ut i slutändan? Är där en klar, tydlig OCH attraktiv vision/målbild?
- Hur vet du när du gått i "mål"? Vad är effektmålet?
- Hur ska ni stötta dina underställda chefer i arbetet med att driva förändringen?
- Hur "lirar" det nya med er befintliga strategiska plan och mål?
- Hur kan ni skapa en förståelse hos medarbetarna hur det ser ut när förändringen är i mål? Vilka är de positiva fördelarna för individen respektive organisationen?
- Hur ska ni identifiera och åtgärda saker som inte fungerar i genomförandet?

2. Intressentanalys - få en tydlig bild av vilka förutsättningarna är

- Är förändringen prioriterad i ledningsgruppen? På riktigt alltså? Hur ska ni tillsammans driva frågan i era respektive organisationer?
- Vilka är de viktigaste intressenterna? Vilka kommer att påverka och vilka kommer att påverkas?
- Vad kommer faktiskt att förändras? För vem? Vad ska de börja göra? Vad ska de sluta göra?
- Finns där några som kommer att känna sig hotade? Vem och hur ska ni hantera dem?
- Har medarbetarna den rätta kunskapen och verktygen för att "leva det nya"?
- Hur ser ledarskapet ut i din organisation? Är förändringsledarskapet bra? (P.S för att driva igenom förändringar krävs jäkligt bra ledarskap)
- Hur ska ni stötta de som är positivt inställda till förändringen? Hur ska ni omvända de negativa?



Nå framgång med dina strategigenomföranden



3. Dags att planera!

- När och hur ska ni introducera förändringen? Hur ska ni få era medarbetare att känna sig emotionellt engagerade i förändringen och resultatet ni vill åstadkomma?
- Hur ska ni säkerställa förståelse, tydlighet, engagemang och vilja ner på individnivå?
- Hur ska ni kommunicera? Vilka attraktiva budskap ska ni ha? Vem ska bära era budskap för bästa resultat?
- Hur kan ni involvera de som kommer att påverkas av förändringen? Hur tar ni del av deras värdefulla synpunkter och åsikter? Hur anpassar ni ert arbete efter dem?
- Hur ska ni stötta era chefer på bästa sätt under förändringsresan? Vilken support kommer de att behöva?
- Vilken utbildning och support kommer medarbetarna att behöva?

4. Hur fungerar det ni planerat och nu genomför?

- Hur säkerställer ni att kommunikationen fungerar och ger "rätt" effekt? Hur mäter ni att ni tar er närmre era mål vad det gäller kunskap, attityd, förutsättningar och beteenden hos era målgrupper?
- Hur ska ni hantera förändringsmotståndet? Hur ska ni förstärka beteenden i "rätt" riktning?
- Vad lär ni er under resans gång? Vad fungerar bra? Varför det? Vad fungerar inte bra? Hur ska ni åtgärda det?

5. Få förändringen att "fästa"

- Hur kan ni göra så att förändringen blir en naturlig del i det fortsatta dagliga arbetet?
- Har ni koll på de problem som finns? Har ni en åtgärdsplan för de problem som finns? Vem löser dem? När?
- Vad har ni kvar att göra? Vad är nästa steg?

6. Lära för nästa förändring

- Vad har ni lärt er av denna resa?
- Erfarenheter att ta med in i nästa förändringsarbete?

Det kan tyckas vara en jökla massa frågeställningar att reda ut, en massa planer som måste göras, aktiviteter genomföras. Men om man vill lyckas med sitt förändringsarbete så är det ett arbete som kräver att man vässar geniknölarna, kammnar benan och kavlar upp ärmarna och börjar "göra" det man tagit sig för att göra!

Stort lycka till i både er planering och genomförande!

