

Hvorfor mislykkes 75% av alle endringer?

Den operative endringslederen er gull verd. Ukeavisen Ledelse viser til undersøkelse som sier at endringslederen står høyest i kurs hos de ansatte, dog med knappe syv poeng mer enn den operative lederen. Undersøkelser viser at hele 75 % av igangsatte endringsprosesser feiler. Endring kan læres. Med endring mener vi: Forutse dem – gjennomføre dem – og lykkes med dem. Mønsteret for endringer er nemlig forutsigbart og universelt, og det samme er nøklene for vellykket gjennomføring.

Hvorfor mislykkes endringsprosesser?

Det som får endringsprosesser til å havarere er det samme som får skip til å grunnstøte—det som ligger under havoverflaten og ikke er direkte synlig. Bedriftskultur og bedriftsstruktur kan beskrives på samme måte som et isfjell—mesteparten er skjult, det er bare toppen som er synlig. Kort sagt er det mangel på fokus og mangel på struktur og underliggende prosesser som er årsak til at endringer ikke lykkes.

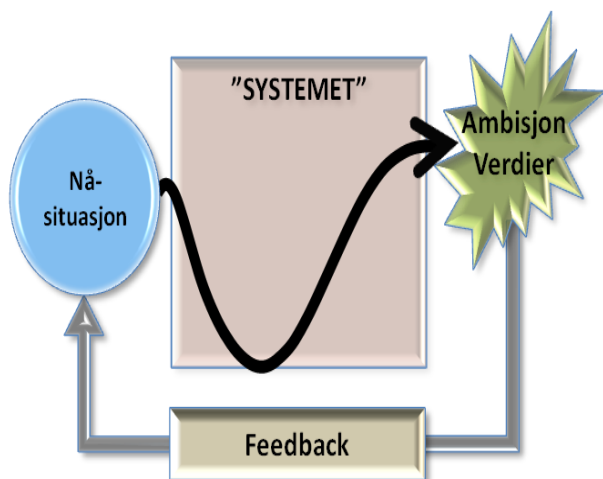
Primær lederfunksjon: Planlegging og endring

Strukturer påvirker adferd og fremdrift i endringsprosesser. En endringsprosess kan være alt fra en reorganisering til en endring i arbeidsoppgaver og ansvarsområde for den enkelte, eller oppsigelser og nyansettelser. Her får du tre endringstips uavhengig av hva innholdet i endringen skulle være:

1. Ting tar tid. Det kan lønne seg å gå sakte i begynnelsen. Involver de ansatte og få dem med deg. Husk: "People support what they help create". Derfor kan det lønne seg å bruke tid i starten. Sørg for at ting henger sammen—så vil det gå fortere når det først løsner.
2. Vi har behov for strukturer særlig når det skjer ting vi ikke har herredømme over. Som leder setter du rammene heller enn vente på at de dukker opp—i verste fall som en ukultur.
3. Etablér konsistens. Det må være samsvar mellom det du sier og det du gjør. Dette skaper tillit, trygghet og sikrer at du kommer i mål.

Hva er fellestrekk ved alle endringer?

Alle endringer har det samme mønsteret. De varierer selvsagt i grad og tid, ift hvor i organisasjonen en befinner seg, og hvor omgripende endringene er. Lær deg å beherske endringsprosesser jo før jo heller.



Alle bedrifter opplever endringer.

Som undersøkelsen viser: Endringsledere er mest attraktiv da de tiltrekker seg de mest kompetente ansatte, som igjen betyr at man er med i konkurransen om kunder og markedsandeler. Å beherske endringsprosesser vil si at bedriften er levedyktig, noe som også gir utslag på bunnlinja.

Like viktig som den markedsmessige siden er å kunne håndtere alle følelser og forventninger som kommer når små og store endringer inntreffer.

Lær deg endringsmønstre slik at du får større trygghet i forhold til fremtidige endringer.

Meta Kompetanse AS

Rådgivertjenester for organisasjoner som ønsker å komme videre.

Med 20 års erfaring fra privat næringsliv og offentlig sektor er vårt varemerke Forenkling. Vi formidler anvendbare verktøy og baserer oss på best practice fra Systemisk Tenkning © Det fungerer!