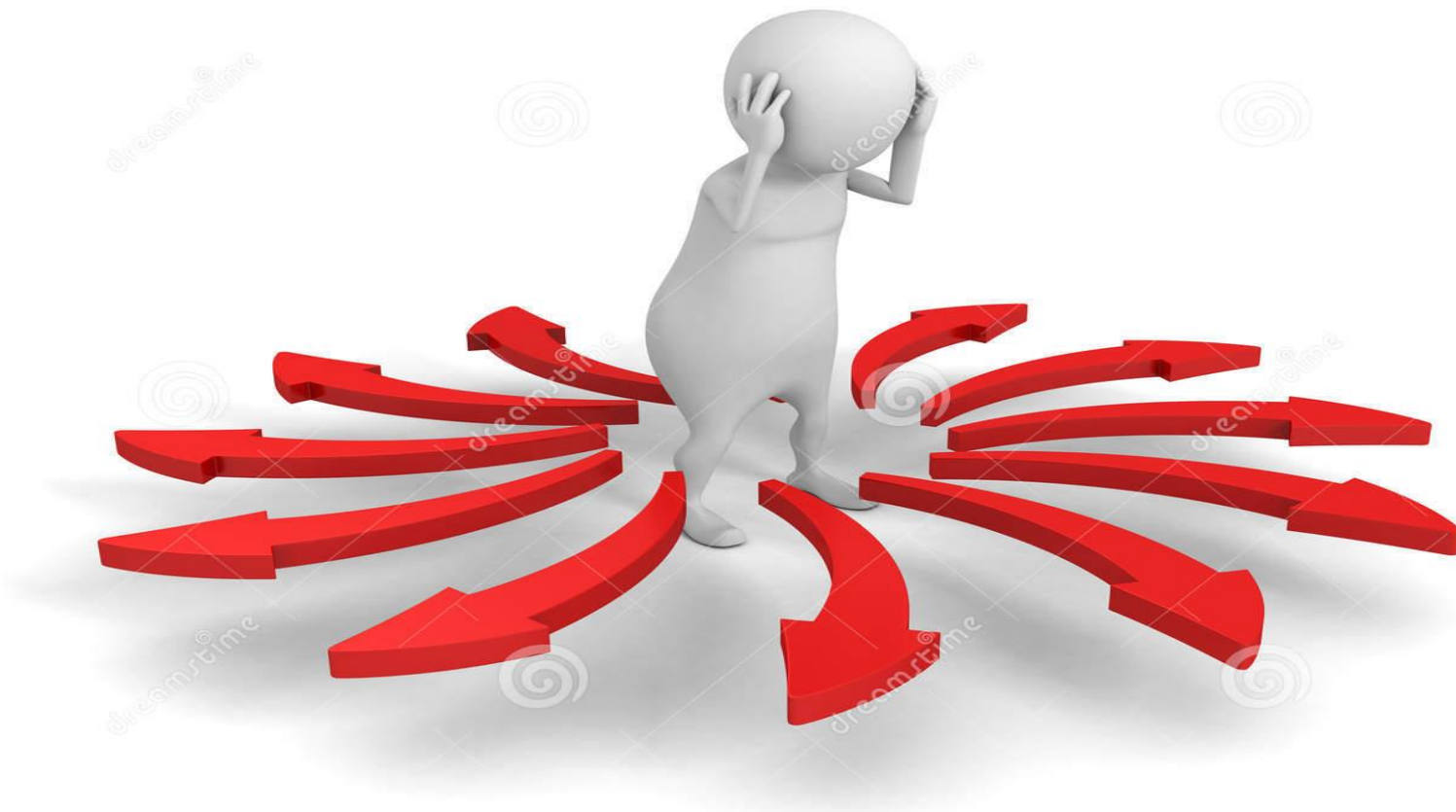


ENDRINGSLEDELSE



Download from
Dreamstime.com

This watermarked comp image is for previewing purposes only.



ID 55216917

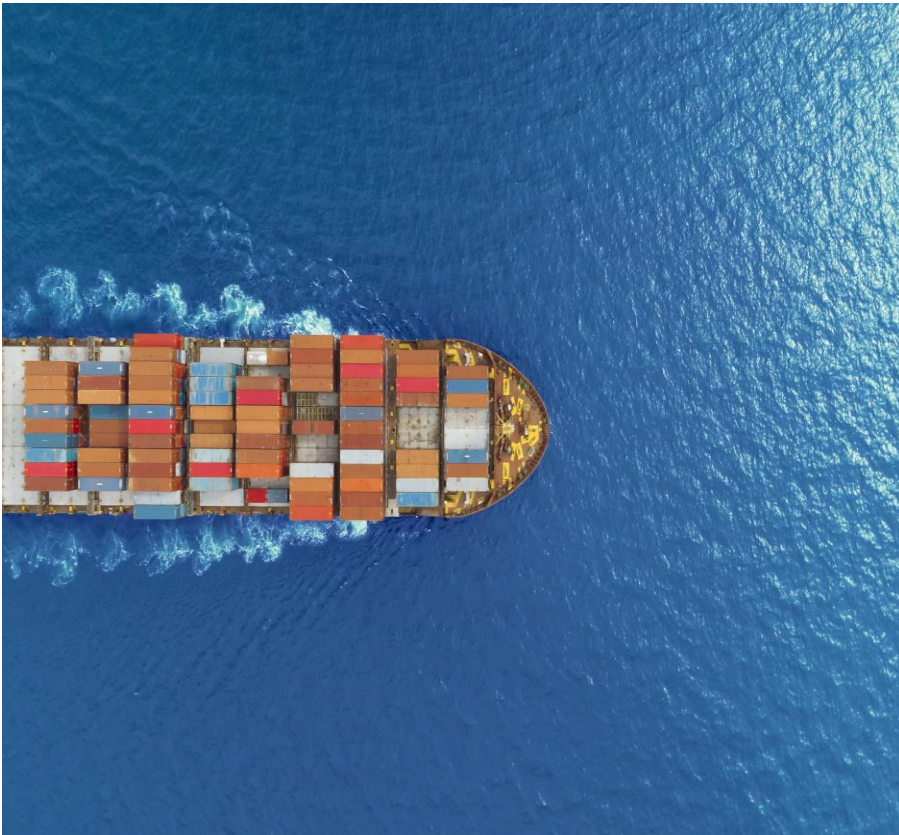
© Sashazamarasha | Dreamstime.com

Store endringer i samfunnet

- Industrialisering
- Digitalisering

ENDRING - KONSEKVENNS

Helge Ingstad



Hvorfor oppstår krav til endring

- Dårlig økonomi i bedriften - unngå konkurs
- Grasrotopprør - dårlig arbeidsmiljø
- Endrede rammer fra myndighetene
- Økt konkurranse
- Klima
- +++

Hva kan gjøres?

- Av de mange endringsinitiativene som settes i gang er det kun et fåtall som virkelig lykkes.
- Likevel er endring helt nødvendig for å henge med og for å holde seg oppdatert
- Å mestre endring er da både nødvendig og utfordrende
- Det er helt avgjørende med kompetanse på alle nivå
- For at endring skal finne sted i organisasjonen må ansatte tenke, føle og gjøre noe annerledes.

Hvem styrer endringsprosessene?

- Litt avhengig av størrelsen på endringen som skal gjennomføres
- De fleste små og mellomstore endringer styres best av dedikerte ansatte - personer som har lyst til å bidra uansett nivå - eks. Komme med forslag til bedring av arb.miljø
- Større endringer må styres av toppledelse med sterkt støtte nedover i bedriften - kostnadskrevenende endring - kommunikasjon til ansatte - *reduksjon av ansatte*

Hvem styrer endringsprosessene?

God lederatferd for å skape aksept:

- Sørg for god informasjon og mye dialog!
- Møt motargumenter med åpenhet – hva er kjernen i det?
- Tren på ny atferd, formidle nye kompetanser
- Prøv å forstå den personlige “What’s in it for me?” – kan du gjøre endringen attraktiv?
- Sørg for tilpasning av systemer og prosesser
- Gi positiv oppmerksomhet til ønsket atferd

Hvem styrer endringsprosessene?

Forskning peker på følgende sammenheng med involvering:

- Økt arbeidsmotivasjon
- Økt tilfredshet
- Høyere kvalitet i beslutninger
- Høyere aksept for beslutninger
- Bedre kompetanse

Hvem styrer endringsprosessene?

Spørsmål og utfordringer rundt involvering:

- Hvor mange og hvilke medarbeidere skal involveres? Dilemma: Bred involvering koster tid og ressurser
- Hvordan håndtere divergerende interesser? Dilemma: Kan ikke gjøre alle til lags
- NB! Gå aldri inn i "late"-prosesser – gjør rammen for involvering tydelig
Dilemma: Akademisk frihet vs overordnede rammer

Hvem styrer endringsprosessene?

- eksempel på

Manglende dialog

I et [Facebook-innlegg](#) torsdag kritiserer Nesseth det hun mener er en «dårlig endringsprosess og endringsledelse» i Oslo universitetssykehus (OUS):

«Grunnet en utrolig dårlig endringsprosess og endringsledelse har vi så mange oppsigelser på min avdeling, at vi etter 1. mai ikke vil ha noen pasient- og driftsforsvarlig turnus. Det er ikke en aksjon fra de ansatte som har sagt opp, det er en reaksjon på forverrede arbeidsvilkår og pasientsikkerhet».

Hvem styrer endringsprosessene?

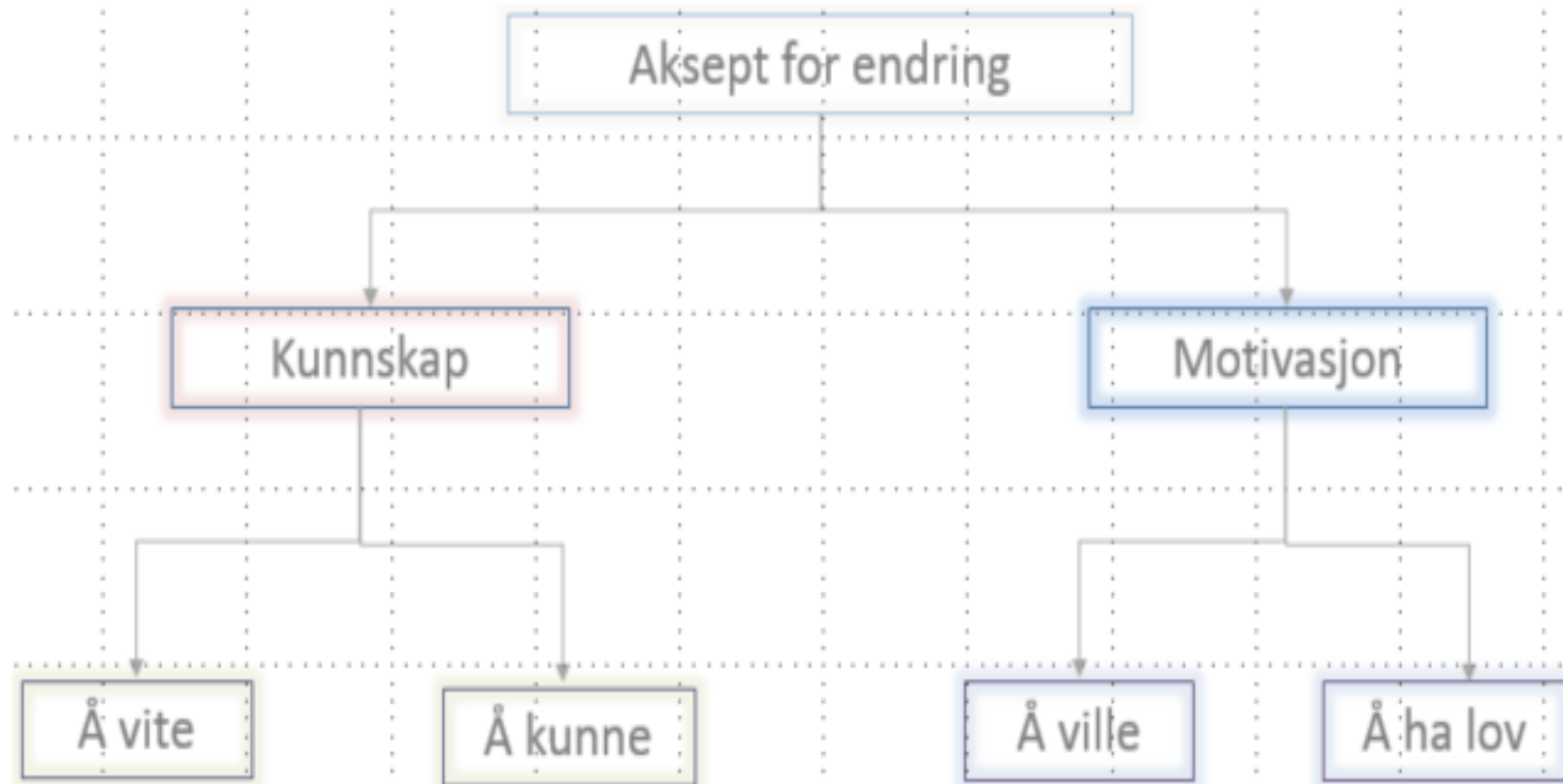
- eksempel

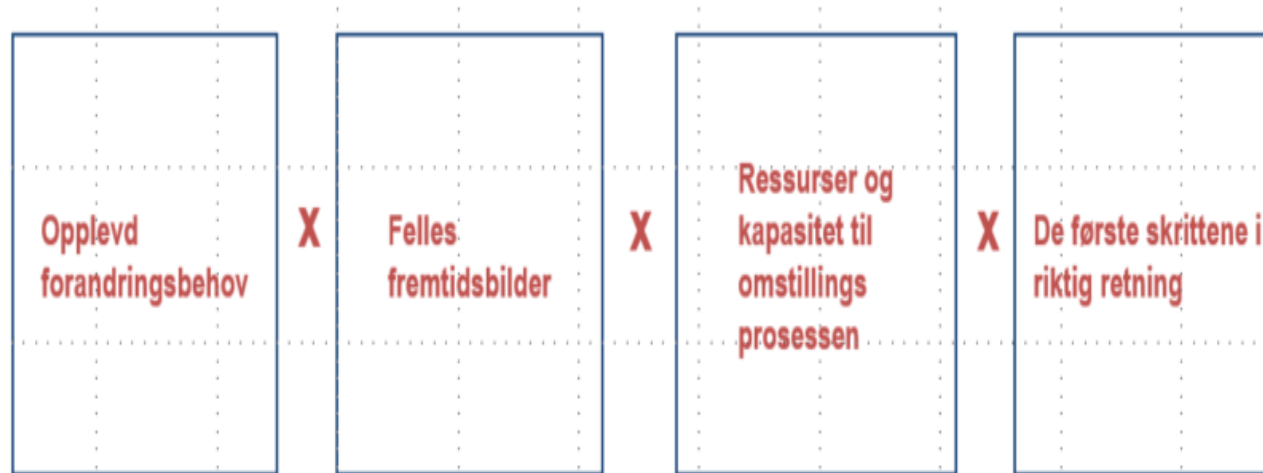
OVER 40 000 ANSATTE FÅR NYTT VERKTØY

Endringer som kommer med Helseplattformen

Den nye journalløsningen skal støtte helsepersonell i deres daglige arbeidsprosesser. Brukerflatene tilpasses den enkeltes rolle og oppgaver. Helsepersonell skal få beslutningsstøtte basert på beste praksis.

Hvem styrer endringsprosessene?





Flere forutsetninger kreves for at man skal lykkes med en endring. Over er 4 viktig suksessfaktorer som kreves for at endringsprosjekter skal være vellykkede

	X	Felles fremtidsbilder	X	Ressurser og kapasitet til omstillingsprosessen	X	De første skrittene	Lite fokus og lav prioritet
Opplevd forandringsbehov	X		X	Ressurser og kapasitet til omstillingsprosessen	X	De første skrittene	Kan gi en lovende start – men den svekkes snart
Opplevd forandringsbehov	X	Felles fremtidsbilder	X		X	De første skrittene	Uro og frustrasjon
Opplevd forandringsbehov	X	Felles fremtidsbilder	X	Ressurser og kapasitet til omstillingsprosessen	X		Utviklingen kan gå i feil retning

Konsekvens av fravær av opplevd forandringsbehov

- Fravær av opplevd forandringsbehov blant interessenter leder til lite fokus og lav prioritet.
- Fravær av felles fremtidsbilde gir et prosjekt som starter lovende, men som snart svekkes.
- Fravær av tilstrekkelige ressurser og kapasitet til omstillingsprosessen kan skape uro og frustrasjon.
- Om de første skrittene ikke gjøres på riktig måte kan det føre til at utviklingen går i feil retning – starten av en endringsprosess kan derfor være avgjørende.

Ansvar for endringen

LEDELSEN