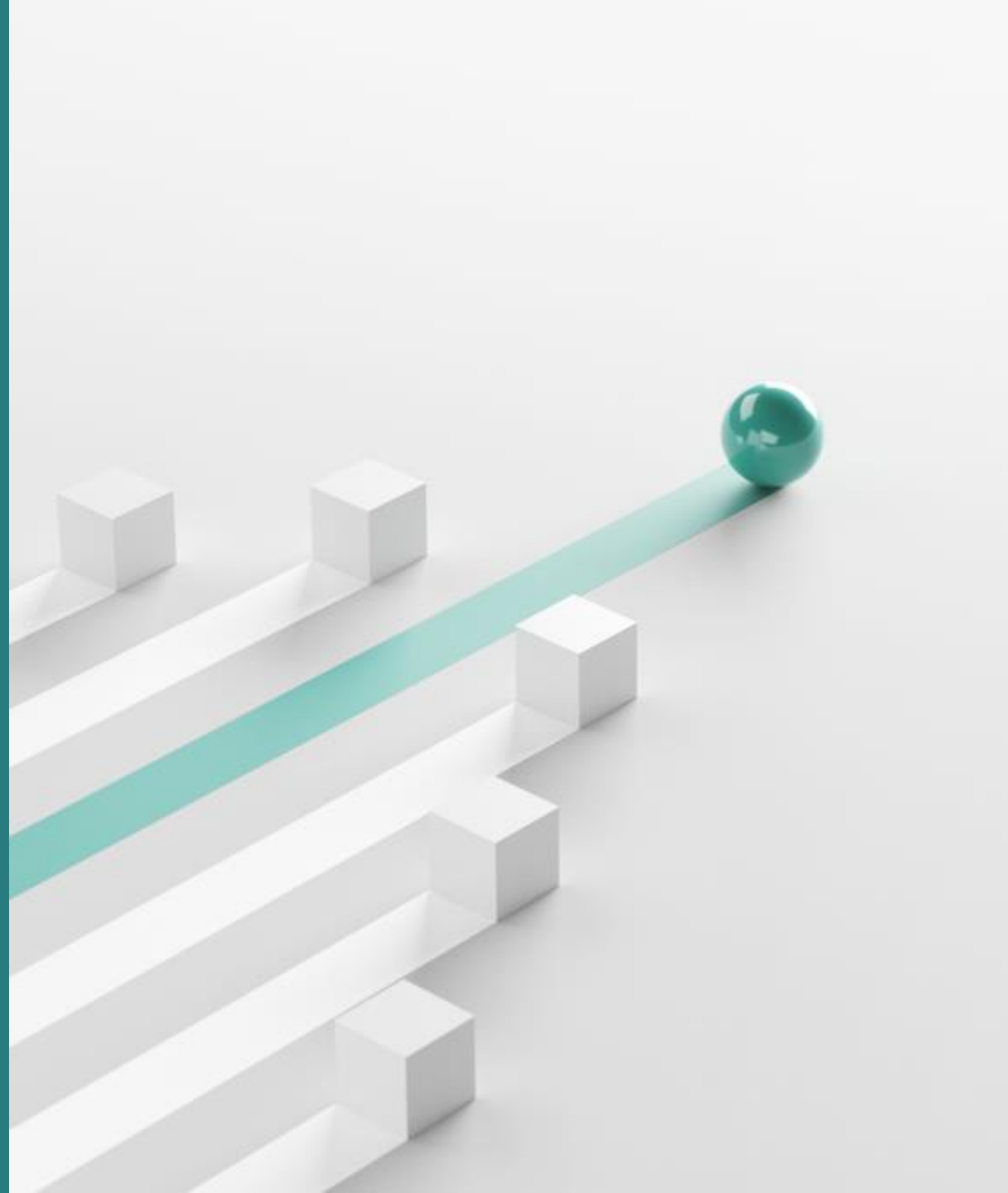


# Få förändring att fungera. Bygg förmåga.

Janne Israelsson, Frontit

Mikael Berglund, Frontit



# Om Frontit

## Förändring där människor vill, kan och vågar!



DRIVKRAFT



RESULTAT

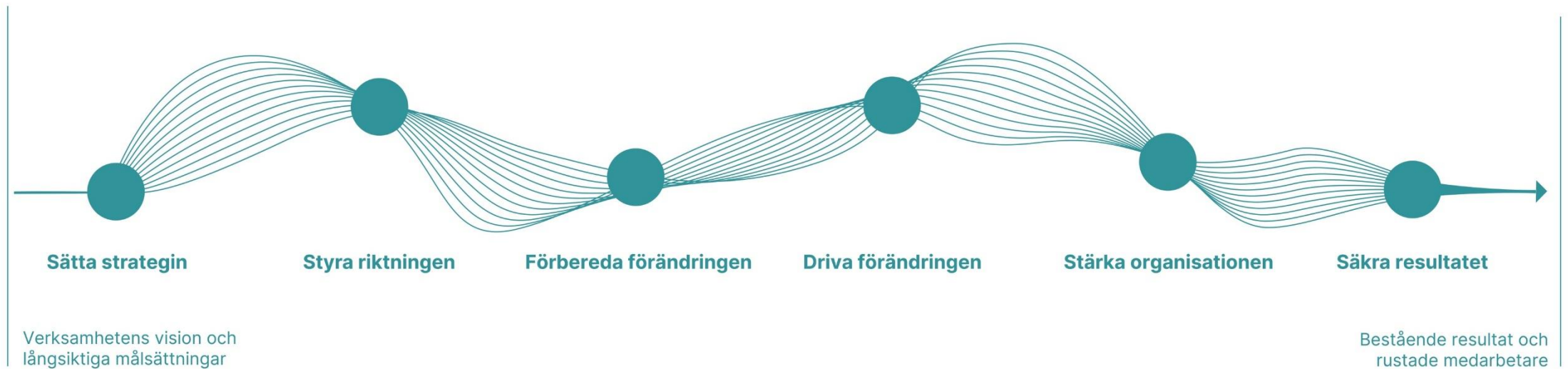


TRYGGHET

Vi är 300 drivna och erfarna  
konsulter på 10 kontor.



# Frontit är en strategisk förändringspartner





**Jan Israelsson**  
*Managementkonsult  
och förändringsledare,  
Frontit*




**Mikael Berglund**  
*Managementkonsult  
och förändringsledare,  
Frontit*


# Agendan för dagens webinarium

 Organisatorisk förändringsförmåga, vad är det?

 Varför ska man satsa på att bygga förmåga?

 Hur gör man?

 Vem/vilka är inblandade?

 När ska man göra vad?

# Organisatorisk förändringsförmåga, vad är det?

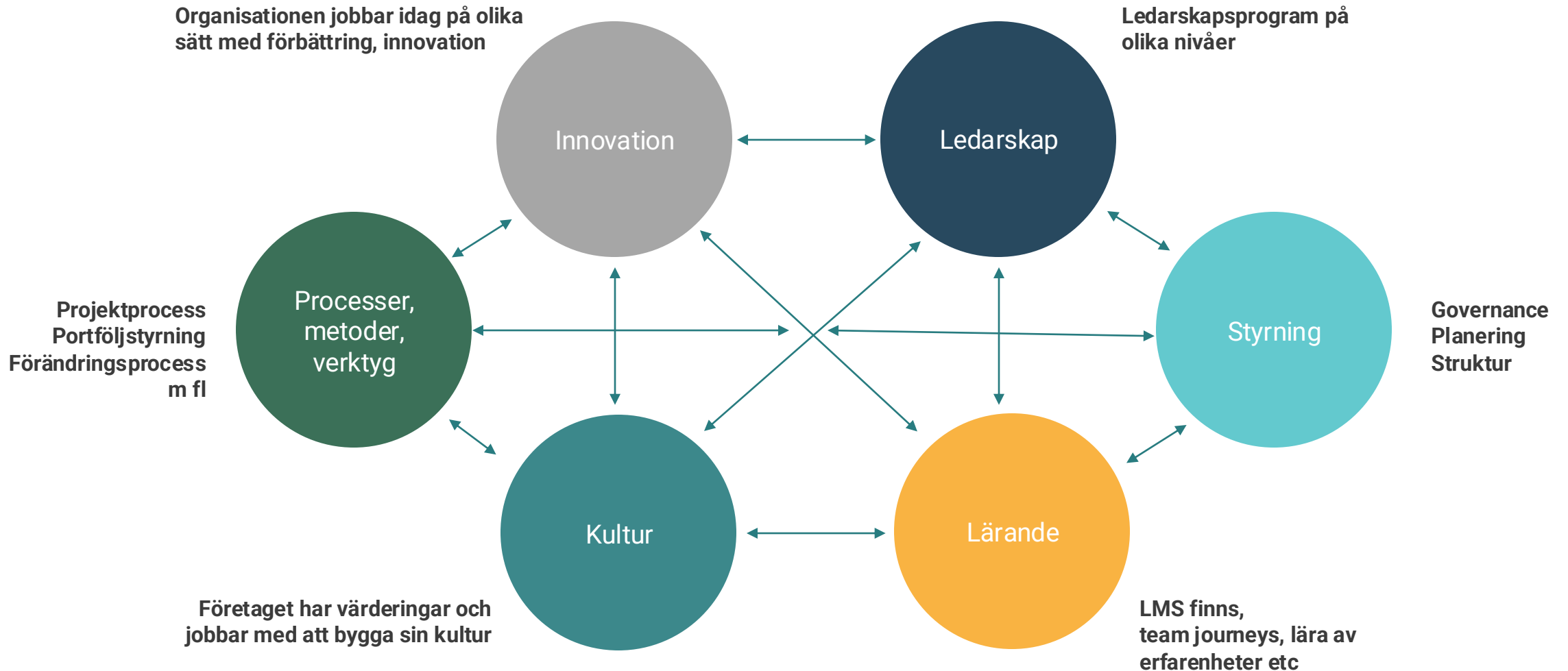
Terminologin som används idag är förvirrande och långt ifrån standardiserad. Vi behöver förenkla och ena vårt språk så att det blir lättare för oss att förstå varandra.



# Skillnaden på förändringsledning och organisatorisk förändringsförmåga

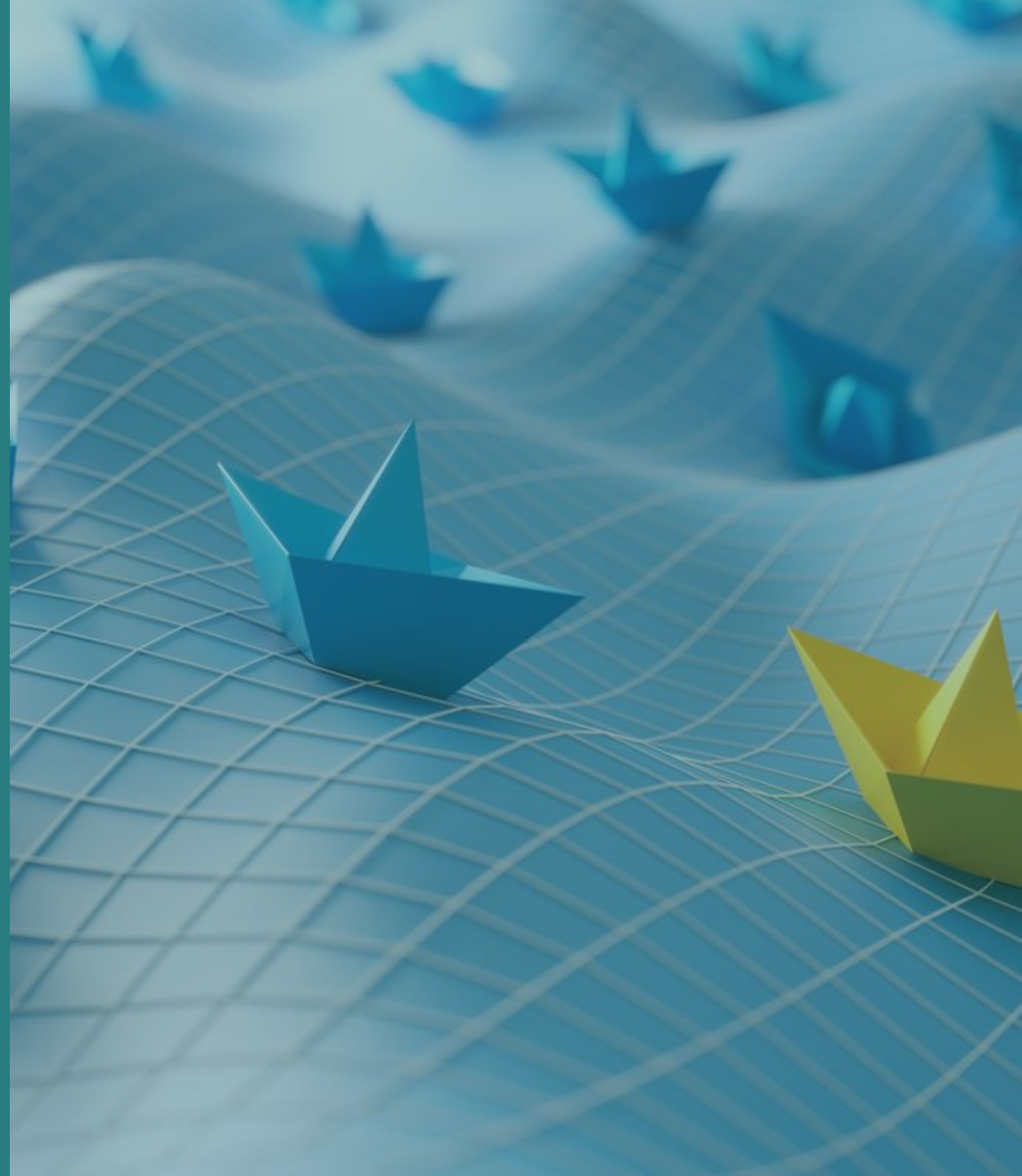


# Exempel på förmågor som bygger organisatorisk förändringsförmåga



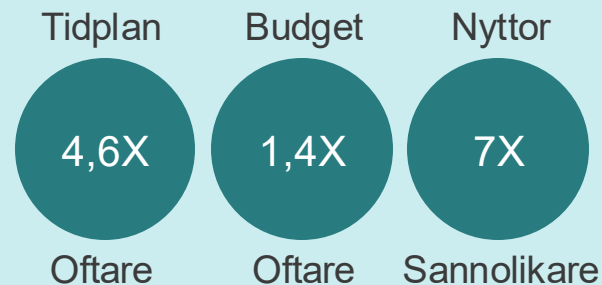
# Varför skall man bygga en organisatorisk förändringsförmåga?

Frågan är inte längre *om* ni har råd att bygga förändringsförmåga – utan *hur* mycket ni förlorar på att låta bli.



# Varför skall man bygga en organisatorisk förändringsförmåga?

Högre genomförande-  
förmåga och snabbare ROI



Fler initiativ lyckas, speciellt då de körs parallellt.

Källa: Prosci

Total return to  
shareholders, TRS



Påverkar både värdering (aktiekurs) och kortsiktig avkastning i form av utdelning.

Källa: \*

Kostnadseffektivitet  
och resiliens



Resurser (tid, pengar, kompetens, mm) används mer effektivt.

Källa: \*

Attraktiv arbetsgivare



Förändring upplevs som något positivt och utvecklande, i stället för som ett hot. Det är en del i verksamhetskulturen.

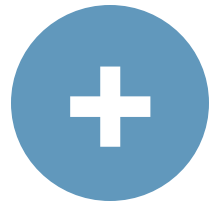
Källa: \*

# Hur bygger man förändringsförmåga

Börja enkelt, håll det enkelt, experimentera, lär och bygg sen, men gör det inte utan ledningen.



# Fyra viktiga principer för att lyckas bygga förändringsförmåga



Ett system, en helhet. Koppla ihop olika saker.



Konsekvent enkelhet och lärande.



Börja och fortsätt på ett sätt som organisationen orkar bära.



Säkerställ att ledningen är med.

# Att komma igång...

Öka förståelsen, medvetenheten för varför vi behöver bli bättre på förändring och vad skulle betyda för oss.

Få med ledningen!



Ta reda på vilka förmågor vi redan har och vilka som uppenbart saknas.

Vad är hopkopplat, vad är fristående?

Är bra om det går att sätta och dokumentera en baseline. Men låt inte det bli ett hinder.

Arbeta med en eller två pilotarenor där vi kan testa, utveckla och lära.

GÖR och utvärdera!  
Vad fungerar bra och som vi märker gör skillnad?



Gör till del i initiativens, portföljens, programmets, organisationens "förändringsDNA"

Operativt förändringsarbete för att förändra hur vi jobbar med förändring OCH som är tydligt kopplat mot vår affär och strategi

# Att komma igång och vad det resulterar i

## Resultat

- Gemensam definition
- Första karta, vilka delar berörs
- En tydlig berättelse - "Därför behöver vi bygga förmågan"



## Resultat

- En enkel heatmap som visar på styrkor och svagheter
- Identifiering av gap
- Val av pilotarenor
- Baseline (?)



## Resultat

- Lärdomar
- Nya erfarenheter
- Nyttor på initiativnivå
- Ägandeskap i organisationen

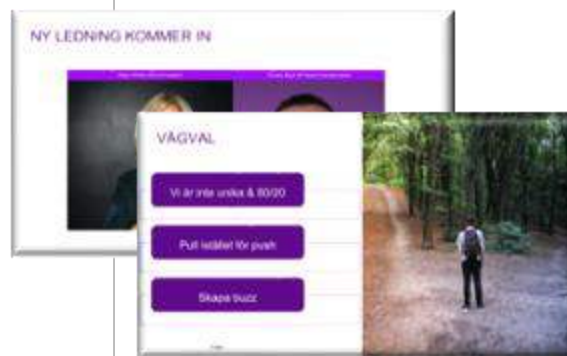


## Resultat

- Nyttor på portfölj-, program- och/eller organisationsnivå
- Höjd förändringsförmåga
- Del i DNA



# Telias resa mot att bygga förmåga



## Utmaningen

- Telia stod inför en enorm transformation
- Tänka nytt och arbeta på nytt sätt
- Öar av förändringsledning

## Vad vi gjorde

- Vi var inte unika → standard
- Pull istället för push
- Lokal förankring

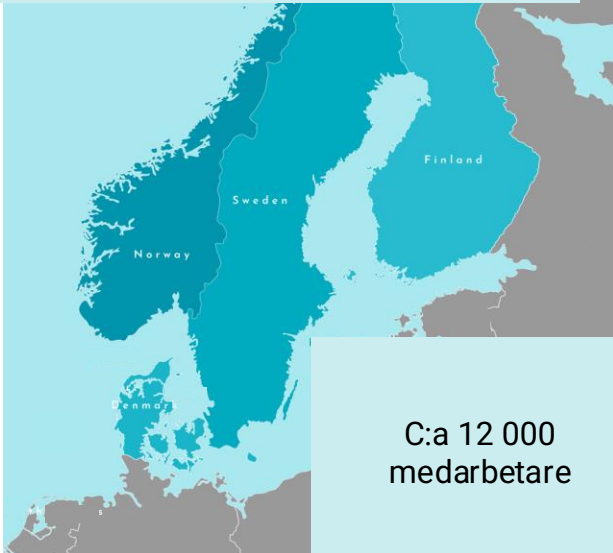
## Resultatet

- Förmåga byggdes inom olika dicipliner
- Prioriterade initiativ använde förändringsledning naturligt
- Effekter inom tidplaner, budget och engagemang

# “Building Change Capability”



Sex affärsområden som ingår i tre affärer med olika affärslogik.



C:a 12 000 medarbetare

## Utmaningen

- Stöd inför en omfattande digital transformation
- Kulturella skillnader och olika nulägen
- Omogna inom förändringsledning

## “Building Change Capability”

- Var med och påbörjade resan att bygga organisatorisk förändringsförmåga
  - Gemensam terminologi
  - Integrerade projekt- och förändringsramverk
  - Etablerade förändringsledning i initiativ och på programnivå
  - Missionerade

## Resultat

- Förändringsledning obligatorisk i initiativ som ingår i den digitala transformationen
- Gemensamt språk
- Mognadsnivå upp

## NCC har fortsatt bygga sin organisatoriska förändringsförmåga

De gör det genom att experimentera, lära, anpassa, koppla ihop och etablera olika saker i vardagen.

## Frontits engagemang sedan dess och fortfarande

- Förändringsledning i olika initiativ => experimentera, lära, anpassa
- Erfarenhetsutbyte

# Vem/vilka bygger förmåga?

Ledningen äger, specialister  
utvecklar/förvaltar, linjen genomför.



# Vem/vilka bygger förmåga?



# När ska man göra vad?

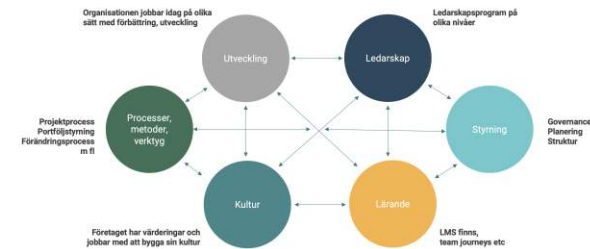
Du kan inte veta om du har fått det att fungera eller om du är på väg åt rätt håll, om du inte har definierat vad det innebär för dig.



# När ska man göra vad?

Organisatorisk  
förändringsförmåga

Ni vill ta steget till att organisationen hanterar förändring naturligt samt maximera nyttan av allt förändringsarbete som sker inom organisationen



Portföljövergripande  
förändringsledning

Ni har öar av förändringsinitiativ, vill standardisera och skapa en struktur för att få skalfördelar samt att de effekter som förväntas av portföljens innehåll uppnås

Portföljstyrning av  
initiativ/projekt

Förändringsledning

Ni vill säkerställa att en viktig förändring får de effekter som förväntas i tid och inom budget

Projektledning

Ledarskap



**ALLA,  
VARJE DAG,  
HELA TIDEN**

~~Har vi råd att bygga  
förändringsförmåga?~~

**Hur mycket förlorar  
vi på att låta bli?**



## **Jan Israelsson**

*Managementkonsult  
och förändringsledare,  
Frontit*

**076 108 33 32**  
**jan.israelsson@frontit.se**



## **Mikael Berglund**

*Managementkonsult  
och förändringsledare,  
Frontit*

**073 530 40 15**  
**mikael.berglund@frontit.se**



# Hur kan Frontit hjälpa er?

## Inspirationsföreläsning 60 minuter

Vi genomför en inspirationsföreläsning baserad på dagens föreläsning

Vi faciliterar sedan en diskussion om innehållet, användbarheten och status i er organisation.

## Workshop: Förändringsledningsförmåga 3 timmar

Vi inleder med en inspirationsföreläsning baserad på dagens föreläsning, inklusive ett avbrott för diskussion kring innehållet

Efter föreläsningen genomför vi en workshop kring ett antal delar inom förändringsförmåga: Er status, Er målbild, Era samband

Tillsamman tar vi fram en handlingsplan för prioriterade områden att utforska eller arbeta vidare med.

# Kontakt



**Peter Dahlén**  
Tel: 070 109 20 51  
[peter.dahlen@frontit.se](mailto:peter.dahlen@frontit.se)

# Tack!