

# Att leda förändring i offentlig miljö – ESV:s vägledning

Jolanta Feliga

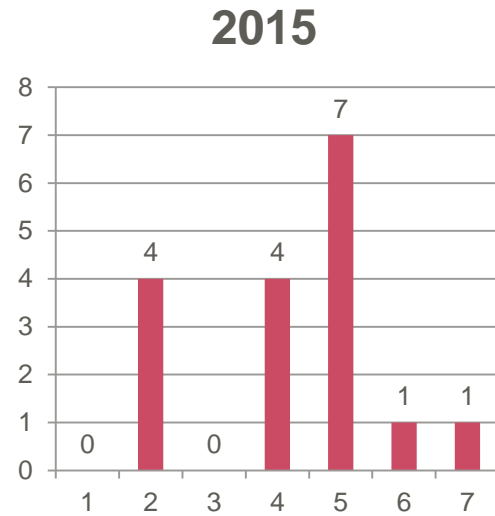
# Varför ESV tog fram förändringsledning?

# Varför förändringsledning?

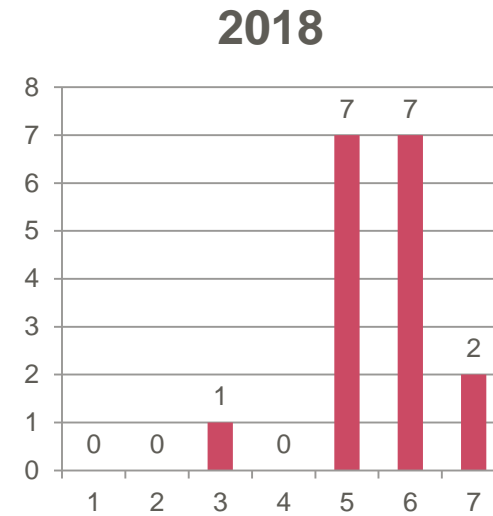
- 6 x större sannolikhet att uppnå effekterna med förändringen.
- 5 x större chans att hålla sig inom tidsschemat
- 2 x större sannolikhet att hålla budgeten

Källa: [www.prosci.com](http://www.prosci.com)

# Integrerad process för nyttorealiserings



11% har fungerande integration med Ledningsprocessen. För andra är det Antingen obefintlig eller bristfällig



50% strävar efter en fullständig integration



# Att leda förändring i offentlig verksamhet

## Vägledning

---


### Publicationsnummer

ESV 2017:70

### Publiceringsdatum

2017-12-12

### Ladda ner

[Att leda förändring i offentlig verksamhet](#) 

### Kompletterande filer

[Bedömning av förändring – mall](#) 

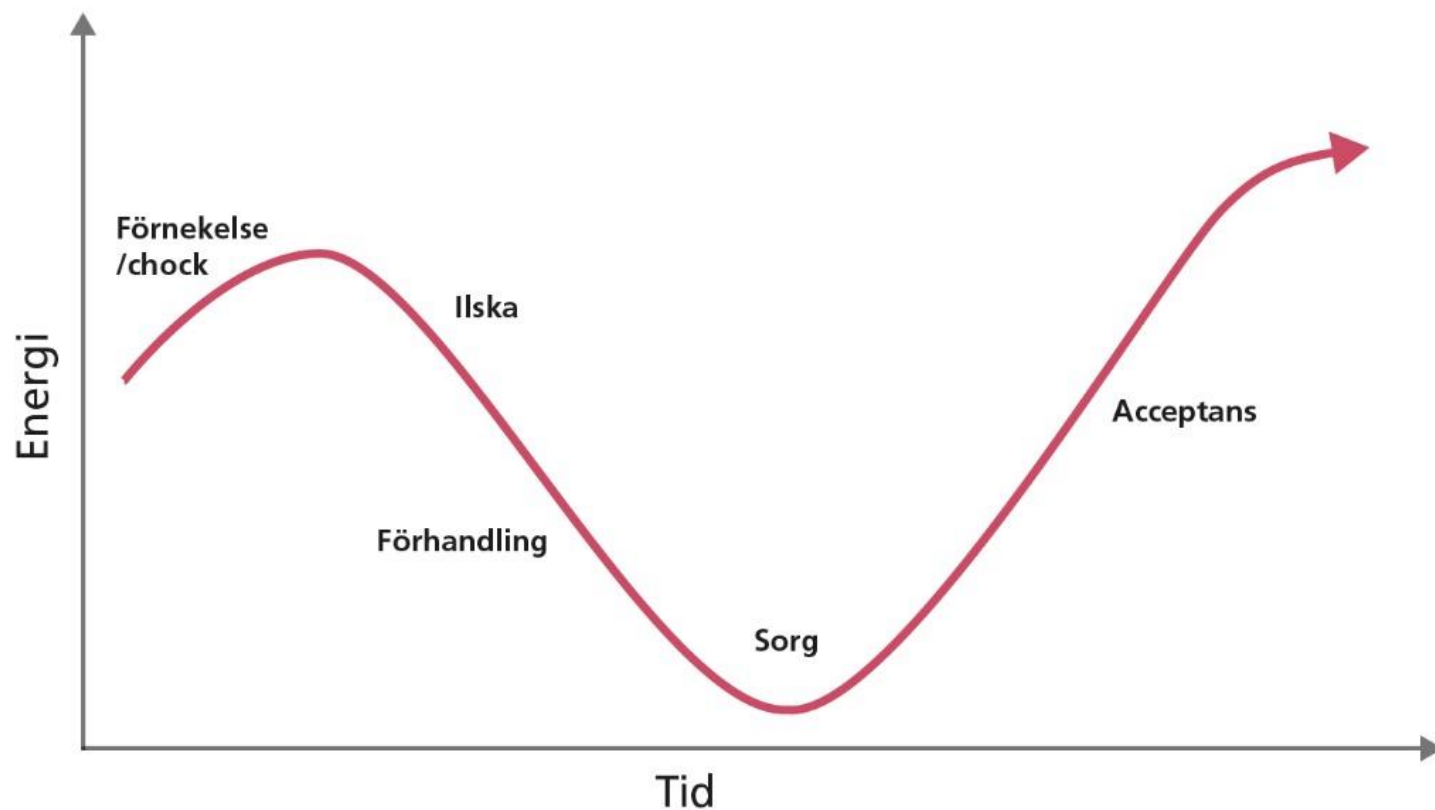
[Förändringsplan – mall](#) 

I vägledningen beskriver vi hur offentliga verksamheter kan skaffa sig bättre förutsättningar för att lyckas med införande av förändringar med hänsyn tagen till både medarbetare och nytta. Genom att använda en process i tre steg för att förbereda, genomföra och förstärka förändringsarbetet ges verktyg för att angripa förändringsarbetet på ett mer strukturerat sätt.

# Vad händer vid en förändring?

# Hur påverkas individen?

Individens energi över tid i en förändring

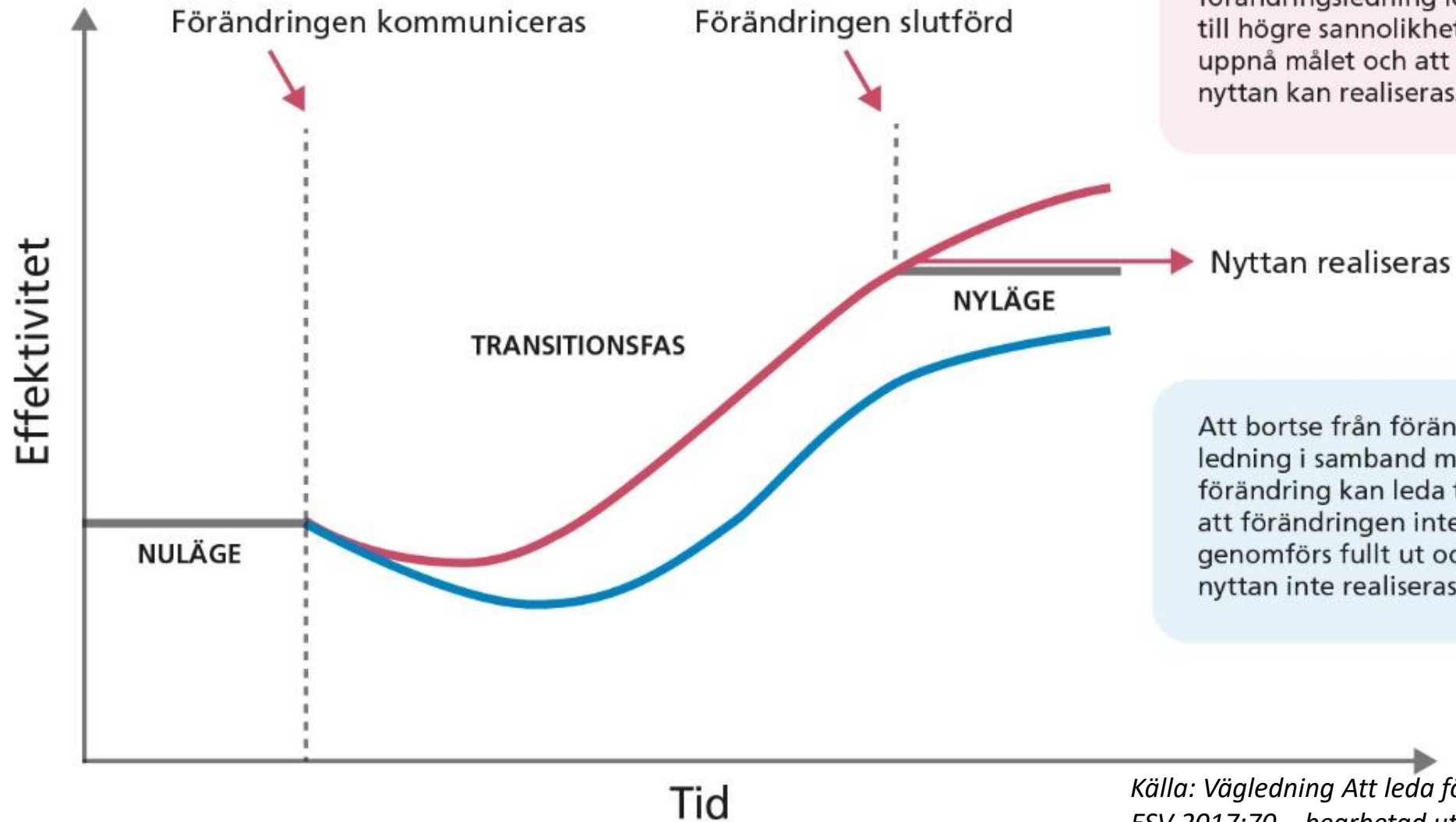


Källa: Vägledning Att leda förändring i offentlig verksamhet, ESV 2017:70 – bearbetad utifrån Kübler-Ross, Elisabet 1969, Five Stages of Grief



# Varför förändringsledning?

## Organisationens effektivitet över tid i en förändring



Att använda strukturerad förändringsledning leder till högre sannolikhet att uppnå målet och att nyttan kan realiseraras.

Att bortse från förändringsledning i samband med förändring kan leda till att förändringen inte genomförs fullt ut och att nyttan inte realiseraras.

# En process i tre steg



FÖRBERED

GENOMFÖR

FÖRSTÄRK

# En process i tre steg



- **Identifiera vad och varför**
- **Skapa en tydlig målbild**
- **Identifiera målgrupper**
- **Bedöm omfattning och påverkan**
- **Bedöm organisationens kapacitet**
- **Bedöm risker**

# En process i tre steg



- **Genomför aktiviteter i planen**
- **Följ upp var organisationen befinner sig**
- **Följ upp var medarbetarna befinner sig**
- **Hantera eventuellt mostånd**

# En process i tre steg



- Följ upp resultatet
- Förstärk beteende och förändring
- Bedöm läget för förändringen
- Genomför kompletterande förändringsaktiviteter
- Ta vara på erfarenheter

# Hur kommer vi igång?

1. Identifiera problem som ska lösas samt de största utmaningarna kring förändring och utveckling.
2. Skapa förståelse för vikten av förändringsledning i tidigt skede.
3. Säkerställ att det finns stöd från ledningen.
4. Se till att de personer som ska arbeta med området har rätt kompetens och mandat.
5. Börja med de områden där ni kan få störst nytta på kortast tid.
6. Gräv där ni står, det är betydligt lättare att börja i det lilla för att sen bygga vidare.
7. Prova er fram och anpassa er utifrån olika situationer och lärdomar längs vägen.
8. Tänk på att införa strukturerad förändringsledning i en organisation är en lång process som kräver ändrade arbetssätt och förändrad kultur i organisationen.

**Jolanta Feliga**

**[jolanta.feliga@esv.se](mailto:jolanta.feliga@esv.se)**

**Tfn 08-690 45 62**