

# Att leda förändring är inte längre en "extra" arbetsuppgift

Att leda förändring är inte längre en "extra" arbetsuppgift att addera till en diger attgöra-lista. Förändringsledning måste ingå som en naturlig del av det dagliga arbetet för såväl chefer som medarbetare. Förändringsledning handlar om att kunna driva småstegsförbättringar samtidigt som mer genomgripande och strukturuppbrytande förändringar skall få sitt genomslag. Parallellt ska driften fungera och resultat löpande genereras. Det är många utvecklingsprocesser som pågår och slentrianmässiga projekt, styrgrupper och tidplaner är inte svaret på alla sorters förändring. Och garanterat inte det mest effektiva! Lime stödjer nyskapande utvecklingsprocesser och utvecklar chefers och medarbetares förändringskompetens!



Grundläggande i vårt arbetssätt är att skapa en stödstruktur där utveckling av chefers och medarbetares förändringskompetens sker integrerat och i takt med att förändringarna sker i verkligheten. Vi är med och lägger fundamentet inför förändringen, stödjer genomförandet, säkerställer effekt och lärande genom en speciell utvärderingsteknik. Lime har genom åren utvecklat verktyg och metoder för varje fas och situation. Deltagarna tillägnar sig verktygen genom att applicera dem i den egna verkligheten. På detta sätt stannar kunskapen kvar hos kunden och organisationens förmåga till förändring stärks. Den teoretiska grunden i vårt arbete är det "systemiska lärandet".

Vi lägger speciell vikt vid det förändringsstrategiska perspektivet – som vi ofta upplever saknas hos våra kunder. Många är fast i gamla projektmodeller, verktyg och mallar som kan initiera praktiskt förändringsarbete. Men utan en medveten förändringsstrategi blir det lätt bara en mängd aktiviteter utan verkligt resultat i verksamheten. Allt förändringsarbete måste designas utifrån vilken typ av förändring som ska genomföras, vilka mål som ska nås och vilka specifika förutsättningar som gäller just här. När vi vet det kan rätt förändringsstrategi (linjär, process eller cirkulär) väljas och designen för det operativa genomförandet utformas. ▼

När vi skapar en stödstruktur är utgångspunkten inte förändring generellt, utan alltid det aktuella och faktiska utvecklingsarbetet! Skarpa frågor "mitt i agendan" gör att det blir tryck i processen och "på riktigt" för de som deltar. Vi använder oss av följande byggstenar som sys ihop på ett kundunikt sätt:

**LEDARUTVECKLING.** Utveckling av förändringsledare sker i form av ett eller flera träningsläger där deltagarna tränas i olika metoder för att leda förändring och accelerera lärandet. Vi arbetar med reflektion och erfarenhetsutbyte kring det pågående utvecklingsarbetet på hemmaplan.

**LEDNINGS- OCH UTVECKLINGSGRUPPER.** Vi coachar och stödjer grupper med specifika förändringsuppdrag. Vi leder den strategiska dialogen och tillför struktur, metodiker och kunskap som säkerställer att gruppen blir framgångsrik.

**KUNSKAPSPASS.** Vi tillför organisationen de affärskritiska kunskaper som är nödvändiga för framgång. Det kan vara utbildning i förändringsverktyg, utvärderingsmetodik, processkunskap, logistik eller marknadsstrategi. Metodiken är upplevelsebaserade och vi använder oss ofta av olika former av simuleringar.

**INDIVIDUELL COACHNING.** Vi agerar ofta som bollplank till nyckelpersoner och förändringsledare. Alla som leder förändring springer på frågor, problem och situationer där det är ovärderligt att ha en referenspunkt utanför det egna systemet. Ingen fråga är för stor eller för liten och hela Lime finns där för stöd till de som blir coachade.