



Framgångsrika neddragningsprocesser

Hélène Karlsson, Kvalitets- och konsultchef
Katy Caroon, Rådgivare

OM AS3

En nordisk och global organisation

- Grundades 1989
- Fler än 800 medarbetare och certifierade rådgivare
- Lokal närvaro i över 80 av de större nordiska städerna
- Global partner i LHH som ingår i The Adecco Group och är ett av världens största företag inom Workforce Transformation.

Vårt affärsområde

- Workforce Transformation



LEE HECHT
HARRISON

AGENDA

- Vad gör processen värdig?
- Vad gör processen smidig?
- Hur
 - Innan
 - Under
 - Efter
- Kommande events





Vad gör processen värdig?

Vad gör processen smidig?

A white ceramic cup with the AS3 logo printed on it. The logo consists of a blue square with a white arrow pointing left, followed by the text "AS3" in a bold, blue, sans-serif font.

 **AS3**

The AS3 logo, consisting of a blue square with a white arrow pointing left, followed by the text "AS3" in a bold, blue, sans-serif font, located in the bottom right corner of the slide.

 **AS3**

Vad kommer göra skillnad?

Innan

Under

Efter



Checklista



Samsyn i ledningsgruppen



Tidsplan, handlingsplan, kommunikationsplan



Praktisk genomgång av samtal med berörda



Insikt om och förståelse för mänskliga reaktioner



Förståelse för vad som är chefens viktigaste uppgift



Bibehållet fokus på de medarbetare som är kvar



Forum för frågor och svar

Checklista vid förändring

FÖRÄNDRINGEN

1. Vad är bakgrunden till förändringen (- eller för var och en av förändringarna)?
2. Vad är det som vi överordnat vill uppnå?
3. Vilka konkreta mål är uppsatta – affärsmässiga och utvecklingsmässiga?
 - a. Vad ligger till grund för dessa mål?
4. Vilken är tidsramen (start, slut, och viktiga milstolpar)?
 - a. Vilka resurser finns tillgängliga?
5. Vilket samband finns det mellan
 - a. Förändringarna och affärsstrategin?
 - b. Förändringarna och värdegrund?
 - c. Andra (jäggsatta) förändringsinitiativ?
Inklusive avslutade förändringar
6. Vem ansvarar för vad i förändringen?
7. Vad är beslutat – och vad behövs det mer input kring?
8. Var kan jag få mer information kring förändringen?
9. Hur visar vi att förändringsprocessen går framåt?

MIN AFFÄRSMÄSSIGA LEDARUPPGIFT

1. Vad är min ledaruppgift i processen?
2. Vilken påverkan förväntar jag mig på den dagliga verksamheten?
3. Vem skall jag involvera – om det är möjligt?

MIN EGEN TRANSITION

1. Vilken betydelse kommer denna förändring att ha för mig?
2. På vilket sätt påverkar min upplevelse mitt ledarskap?
3. Vad har jag användning för, för att kunna stå upp för verksamheten?

MIN UPPGIFT SOM TRANSITIONSLEDARE

4. Vad är medarbetarnas perspektiv på förändringen?
5. Vilka olikheter finns det i deras perspektiv?
6. Vilken betydelse kommer denna förändring att ha för mina medarbetare?
7. Hur ska jag kommunicera under processen (till många och 1:1)?
8. Hur kan jag respektera deras transitionsprocess och samtidigt nå resultat snabbt och effektivt?

AS3 är ett konsultföretag inom HR som sedan 1989 hjälper företag och människor att hantera arbetsrelaterade förändringsprocesser. [Läs mer på www.as3.se](http://www.as3.se)



Det svåra samtalet

I detta förändringsommanhang finns det tre möjliga svarsalternativ:

1. De frågor jag kan besvara – frågor som jag kan svaret på och det är naturligt för organisationen att jag besvarar dem och att den information jag ger är jag "fri" att ge.

- Svar: Svaret ges – baserat på fakta. Undvik spekulationer och gissningar och avhåll dig från att bidra till rykesspridning

2. De frågor jag inte kan besvara

- Svar: Det kan jag inte svara på.
- Om du får följdfrågan "Varför?": "Jag har inget svar"

3. De frågor jag skulle kunna besvara, men inte kan/får besvara just nu

- Svar: "Det kan jag inte svara på".
- Om du får följdfrågan "Varför?": "Jag besvarar frågan då det finns någon konkret information att ge".
- Om du därefter får frågan "Vem bestämmer när den kan besvaras": "Det är ointressant vem som bestämmer vad. Jag kan just nu inte ge dig ett svar och det ber jag dig respektera".
- eller: "Jag hoppas du har förståelse för att det under en period finns situationer där alla frågor inte har ett svar. Under denna period har vi beslutat att inte ge "halva" svar eller svar som senare visar sig vara oriktiga. Jag hoppas att du kan se det förnuftiga i att vänta med svar som riskerar att vara inkorrekta."
- Det är helt ok att man som ledare ger uttryck för förståelse för frustrationer och det kan upplevas som svårt att behöva vänta på svar. Det viktiga är att vara lojal med de beslut som ledningen fattat

AS3 är ett företag som arbetar med karriärutveckling och har sedan 1989 hjälpt människor vidare i arbetsliv och karriär. [Läs mer på www.as3.se](http://www.as3.se)



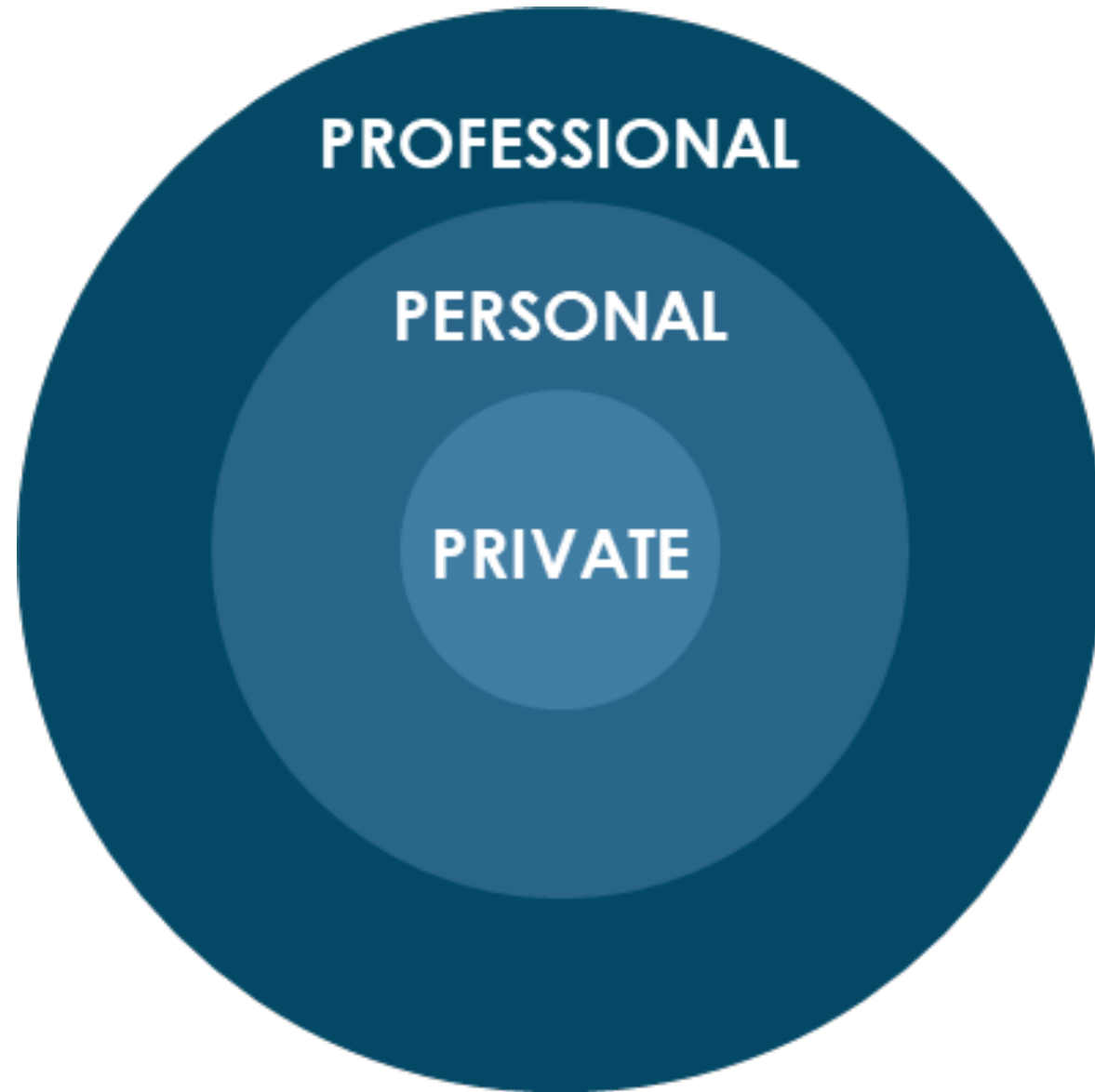
Vad kommer göra skillnad?

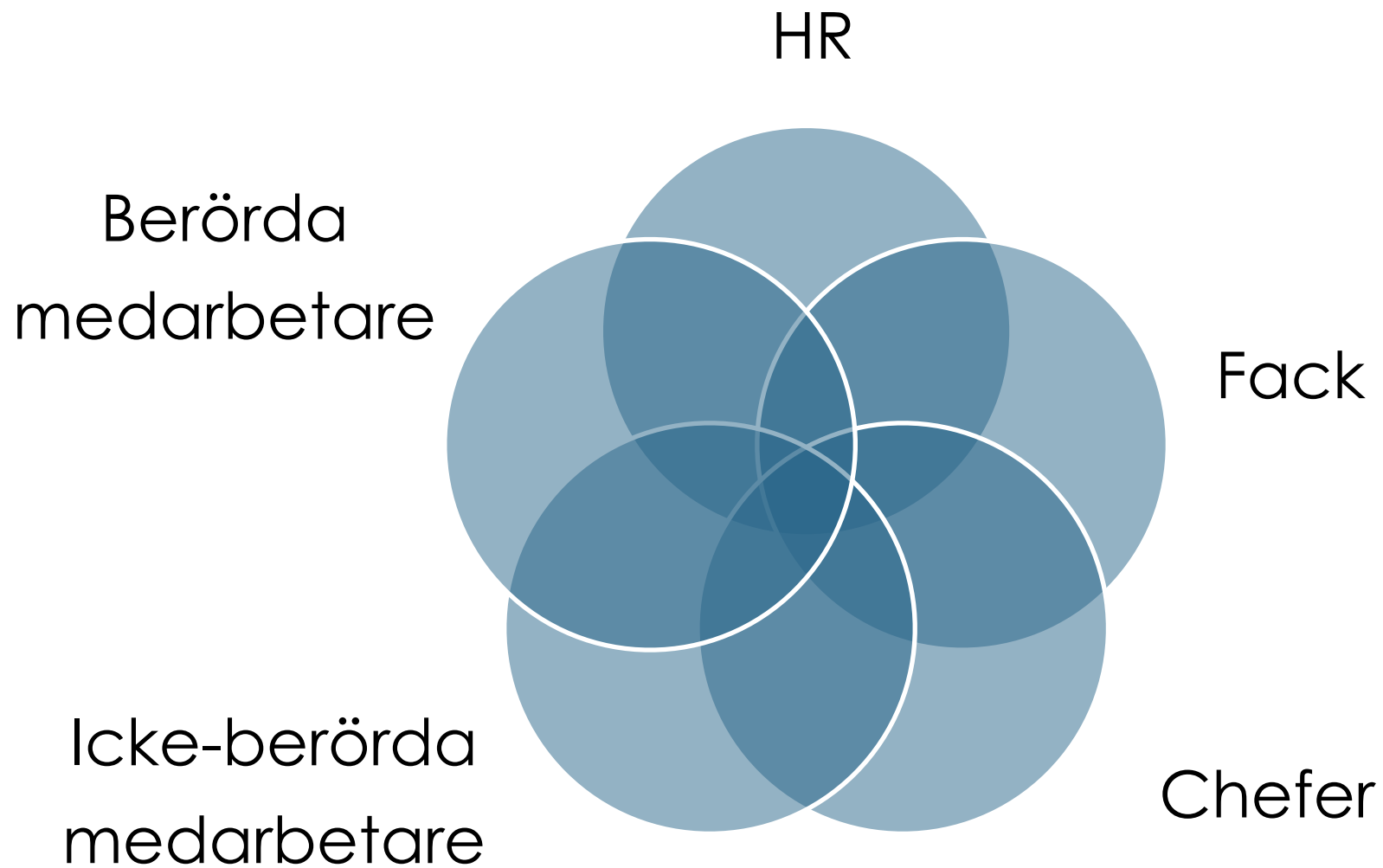
Innan

Under

Efter







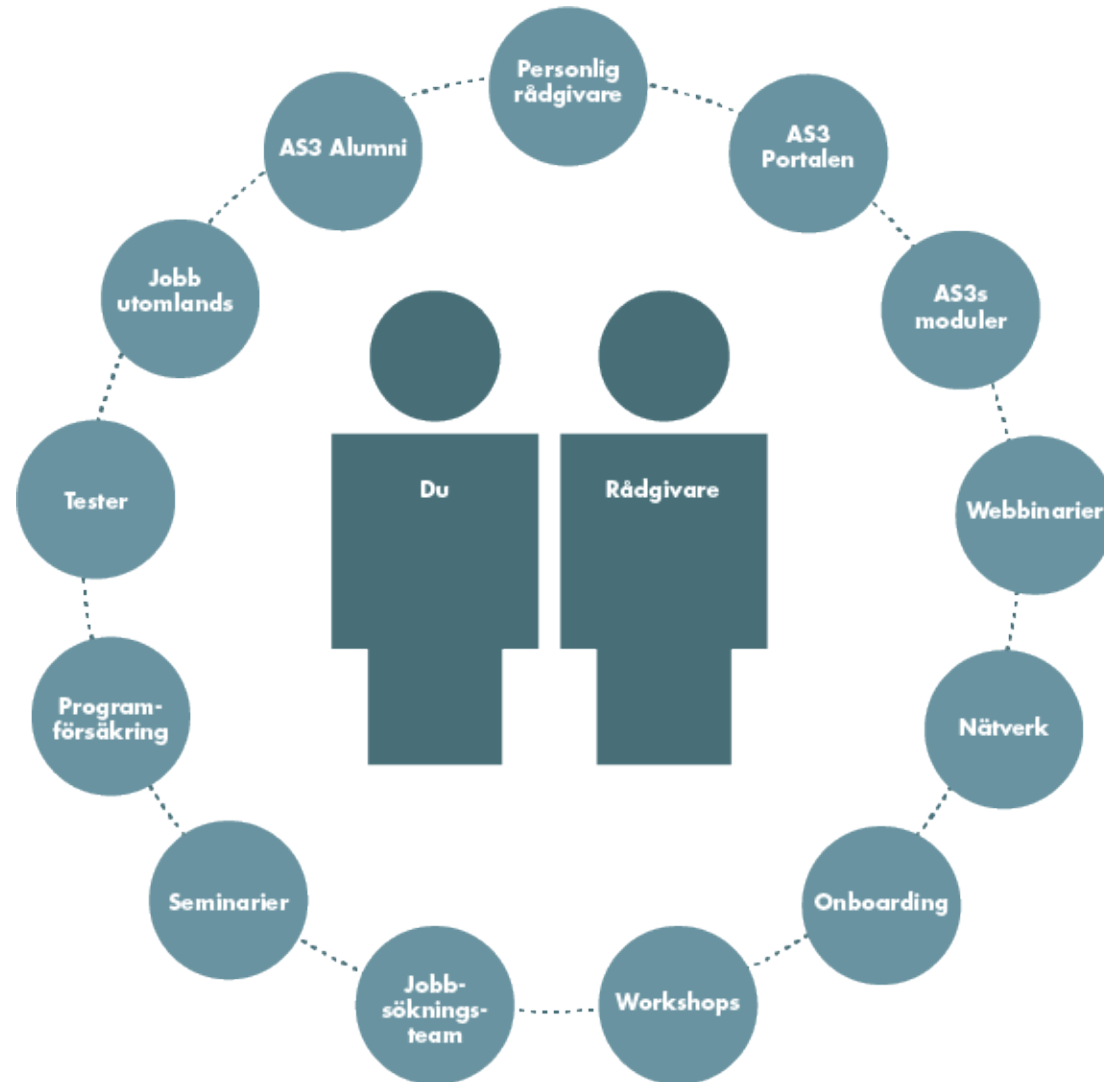
Vad kommer göra skillnad?

Innan

Under

Efter

Outplacement med kandidaten i centrum



De kvarvarande medarbetarna

Kanske...

- Känner skuld
- Hanterar situationen undvikande
- Tvivlar – har jag vunnit eller förlorat?

Chefens uppgift

- Var medveten om reaktioner
- Var tydlig och trovärdig
- Skapa en öppen och ärlig dialog



Tre vinnare ...

1. Verksamheten
2. De berörda medarbetarna
3. Kvarvarande medarbetare
4. Nya arbetsgivaren



KOMMANDE EVENEMANG

31/3 – Underutvecklade medarbetare är svindyra!

28/4 – Är du en förändringsledare i teorin eller praktiken?

26/5 – Hybrida arbetssättet – en chefsutmaning

Följ oss gärna på:



[AS3Sverige](#)



[AS3 Transition Sverige](#)



[AS3_sverige](#)

Anmälan sker på www.as3.se/seminarier/