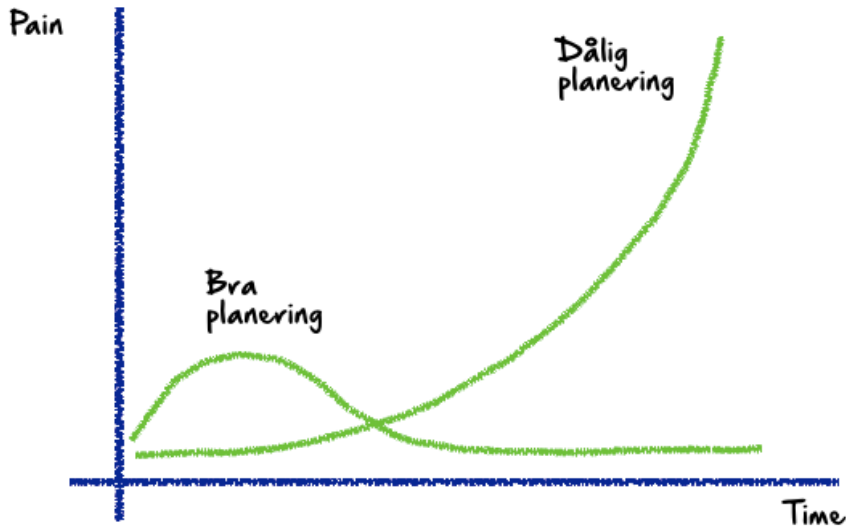




## Skynda långsamt = snabbare resultat



Ett av de vanligaste misstagen man gör vid en större förändring- och utvecklingsarbete är att man har för bråttom. Efter ett tag börjar det knystas bland personalen att det har gått för fort. Förändringen är inte förankrad i organisationen och man har inte medarbetarna med sig.

Varför blir det så? Det kan bero på många olika saker men en vanlig orsak är att de ansvariga ligger steget före: de har under en längre tid vetat om att en förändring är på gång och då är det lätt att bli otålig efter ett tag. Man tror sig också veta att oavsett när man sätter igång och hur man än gör så kommer medarbetarna att vara kritiska. Ingen gillar förändring, det vet man ju. Men där har man fel. OM man tar sig tid att involvera personalen och tar det lite lugnare i början, så minskar förändringsoviljan drastiskt. Och att ta det lugnare i början gör konstigt nog att det ofta totalt sett går snabbare.

Plågo-kurvan\* ovan kan också förklara varför det är så lätt att rusa iväg när man ska dra igång ett förändringsprojekt. Det är lite jobbigare att göra en bra uppstart, det vill säga en bra planering, förankra och skapa delaktighet. Men kör man bara på från början kommer verkligheten ikapp förr eller senare. Och då blir det ännu jobbigare. Man kan, speciellt när det gäller IT-projekt, komplettera y-axeln med kostnader. Ju sämre planering och uppstart, desto dyrare projekt. Totalt sett.

Många studier visar att utvecklingsprojekt ofta misslyckas på grund av att man missbedömt vikten av förankring och delaktighet hos medarbetarna. Missar man delaktigheten är det också lätt att man missar att ta tillvara den kompetens och det engagemang som finns i organisationen. Och det är ju synd. Förankring hos medarbetarna skapar också en förståelse för varför man gör saker och med de här bitarna på plats så ökar chanserna att ni utvecklar både det som är viktigt på riktigt och att ni lyckas genomföra det ni tänkt göra.

Så hur ska man göra? Börja bottom-up så ofta du kan. Och det är betydligt oftare än man tror. Nästan alltid skulle jag vilja säga. Genomfört på rätt sätt tar det inte längre tid. Fokusera på affärs- eller kundnytta som ett första steg istället för luddiga värderingsprojekt. Det kommer upplevas som mer meningsfullt och begripligt och ger ofta snabbt resultat. Använd till exempel NABC från Stanford Institute som stöd i det arbetet, en bra och enkel metod. Och fråga de det berör. De briljanta idéerna finns ofta närmare än vad du tror. Börja där. Man behöver inte göra det svårare än så för att komma igång. Och sen fortsätter man.

Och glöm inte pilotprojekt. Börja litet, begränsa i tid och rum, dra erfarenheter av det och utöka successivt. Låt resultatet visa vägen. Och blir det inga resultat så var det troligtvis feltänk från början. Avsluta då direkt och prata om varför det gick fel.

*Kom ihåg 1:*

Det är ingen ursäkt att fortsätta med en dålig idé och något som inte funkar på grund av att man redan har investerat mycket tid och pengar. Det är en så kallad "sunk cost".

*Kom ihåg 2:*

Delaktighet äger!

*Kom ihåg 3:*

Föreläsningen "[Så lyckas du med förändring och utveckling](#)" är en bra början.

\* Wysocki/McGary, Effective Project Management