



FÖRÄNDRINGSBENÄGENHET OCH KOMMUNIKATION:

Så skapar du en ledarskapskultur som levererar resultat



”Vi skapar förutsättningar för en hållbar förflyttning, utveckling och tillväxt för människor och verksamheter genom konsultation, utbildning och coaching”

FÖRÄNDRINGSBENÄGENHET OCH KOMMUNIKATION

Så skapar du en ledarskapskultur som levererar resultat

I över två decennier har jag haft förmånen att coacha och arbeta med ledare från olika branscher och företag, stora som små. Under denna tid har jag sett en sak tydligt: att förändring är en oundviklig del av alla verksamheter. Samtidigt vet vi att inte alla förändringsinitiativ leder till framgång. Tvärtom, många projekt misslyckas och företag står inför utmaningar som har sina rötter i brist på meningsfullhet, tydlig kommunikation och ett effektivt ledarskap.

När vi började undersöka varför så många förändringsprojekt havererar och vilka konsekvenser detta har för företag och individer, upptäckte vi en oroande trend: stressnivåerna ökar, motståndet mot förändring är utbrett och ledarskapet står inför en kris av tillit och effektivitet. Samtidigt som 87% av företagen rankar förändringshantering som en av sina främsta prioriteringar, anser endast 30% att de hanterar det framgångsrikt .

Globala utmaningar

Statistik från Project Management Institute visar att 70% av förändringsprojekt misslyckas att leverera sina avsedda mål och resultat, och för varje 1 miljard dollar som spenderas på projekt, går 122 miljoner dollar förlorade på grund av ineffektiv projektledning . Dessutom står IT-projekt inför unika utmaningar, där 17% av projekten misslyckas så katastrofalt att de hotar företaget självt, medan 45% överskrider budgeten .

Stress och förändring

Samtidigt upplever 74% av vuxna att de känner sig stressade minst en gång i veckan , och 15% av den svenska arbetskraften är sjukskriven på grund av stressrelaterade orsaker . Arbetsrelaterad stress är en av de främsta orsakerna till sjukfrånvaro, och företag förlorar uppskattningsvis 26 miljarder euro varje år på grund av stressrelaterade produktivetsförluster .

Ledarskapets roll

Trots dessa utmaningar är det tydligt att förändring kan lyckas om ledarskapet är engagerat, tydligt och meningsfullt. Organisationer med tydliga mål och meningsfullhet är 3,6 gånger mer benägna att lyckas med förändringsarbete . Tyvärr har endast 34% av medarbetarna högt förtroende för sina chefer när det gäller förändringsledning, vilket visar på ett betydande gap i ledarskapsförmåga.



Förändring genom meningsfullhet och kommunikation

Vi insåg att för att vända trenden med havererade projekt och hög stress, behövs en utbildning som fokuserar på meningsfull förändring, tydlig kommunikation och ett coachande ledarskap. Den här fallstudien utforskar dessa utmaningar och hur de är sammankopplade med varandra. Vi har undersökt varför så många projekt misslyckas, hur stressen i samhället påverkar våra arbetsplatser, och varför förändringsbenägenhet och vår relation till förändring spelar en avgörande roll för framgång.

Nyckelinsikter

Meningsfull förändring är nyckeln:

Människor motiveras av mål som är tydliga och meningsfulla för dem själva. Organisationer som fokuserar på att skapa en kultur av meningsfullhet och tillit genom tydliga mål är 3,6 gånger mer benägna att lyckas .

Tydlighet i kommunikation och ledarskap:

Tydlig kommunikation om förändringsmål och engagemang bidrar till att öka förtroendet för ledarskapet och minska risken för misslyckade projekt.

Coachande ledarskap för tillväxtföretag:

Ett coachande ledarskap skapar engagemang genom delaktighet, ansvar och självledarskap. Organisationer där cheferna praktiserar coachande ledarskap är 2,5 gånger mer benägna att överträffa sina affärsmål.

Denna fallstudie har inspirerat oss att utveckla en utbildning som möter dessa utmaningar och rustar ledare för att leda sina team genom förändring på ett meningsfullt och hållbart sätt. Vi bjuder in dig att läsa vidare och upptäcka de insikter och fakta som ligger till grund för denna förändringsresa.

Alexander Holmberg

VD, Alexander Holmberg & Vänner AB



METODIK

För att förstå de utmaningar företag möter i förändringsledning, och för att identifiera nyckelkomponenter som gör ledare framgångsrika, använde vi en kombination av kvantitativa och kvalitativa metoder. Fallstudien baseras på data från globala forskningsinstitut, branschrapporter och djupgående intervjuer med ledare och chefer från olika branscher. Nedan beskrivs vår metodik i detalj:

Sekundärdataanalys

Vi samlade in och analyserade data från några av de mest omfattande undersökningarna och rapporterna inom ledarskap och förändringshantering.

Kvantitativa undersökningar:

- Project Management Institute (PMI): PMI Pulse of the Profession Report 2021 ger en global bild av framgångsfaktorer och utmaningar inom projektledning och förändringsprojekt.
- Gallup: Global Workplace Report 2021 och The Engaged Workplace Report tillhandahåller omfattande data om arbetsrelaterad stress, engagemang och ledarskapskvalitet.
- Harvard Business Review: Artiklar som "Why Do Employees Resist Change?" och "The Science of Motivation" bidrar till vår förståelse av förändringsmotstånd och motivation.
- McKinsey & Company: Studier som IT-Project Management Study 2021 och Motivational Leadership Study ger en djup inblick i projektledning och förändringsarbete inom IT.

Branschrapporter och akademiska studier:

- Deloitte: Global Human Capital Trends gav oss inblick i förändringshanteringstrender och framväxande ledarskapsstrategier.
- Forrester Consulting: The Value of Change Management klargjorde värdet av strukturerade förändringsprogram.
- European Agency for Safety and Health at Work: Occupational Stress in Europe 2020 visade på stressens påverkan på arbetsplatsen.

Primärdatainsamling

- Djupintervjuer med ledare och chefer: Intervjuerna täckte teman som:
 - De största utmaningarna i förändringsledning.
 - Motstånd mot förändring och medarbetares förväntningar.
 - Tydlighetsbrist i mål och ledarskap.
 - Meningsfullhet och motivation.



Dataanalys

Tematisk Analys:

- Djupintervjuer och fokusgruppdiskussioner transkriberades och analyserades för att identifiera återkommande mönster och insikter.

Kvantitativ analys:

- Data från sekundärundersökningarna analyserades för att identifiera nyckelstatistik och trender.

Nyckelinsikter och Rekommendationer

Nyckelinsikter:

Vi sammanställde de viktigaste insikterna och fann att tre nyckelkomponenter framträder som avgörande för framgångsrik förändringsledning:

- Meningsfull förändring och tydliga mål: Organisationer med tydliga och meningsfulla mål är 3,6 gånger mer benägna att lyckas med förändringsarbete.
- Kommunikation och ledarskap: Tydlig kommunikation och ledarskap minskar risken för projektmislyckanden och minimerar motstånd.
- Coachande ledarskap: Ett coachande ledarskap är det ledarskap som mest idag främjar delaktighet, engagemang och självledarskap, vilket ökar förändringsbenägenheten.



VARDAGEN FÖR SVENSKA CHEFER OCH DESS UTVECKLING ÖVER TID

I dagens snabbrörliga arbetsliv möter svenska chefer en verklighet som är mer komplex och krävande än någonsin tidigare. Utmaningar som globalisering, digitalisering och pandemins efterdyningar har skapat en miljö där förändring är konstant och förväntningarna på ledarskapet är högre än någonsin.

Utvecklingen över tid: Från stabilitet till osäkerhet

Historiskt Perspektiv:

- Under efterkrigstiden fram till 1990-talet kännetecknades arbetsmarknaden av relativ stabilitet och kontinuitet.
- Ledarskap handlade främst om att upprätthålla och förbättra befintliga strukturer, med ett tydligt hierarkiskt förhållningssätt.
- Svenska företag åtnjöt ofta långsiktig planering och relativt förutsägbara marknader, där förändring skedde långsamt.

1990-talet: Globaliseringens Vågor:

- Globalisering och avreglering började förändra marknaden, vilket krävde större flexibilitet och anpassningsförmåga.
- Det hierarkiska ledarskapet utmanades av plattare organisationsstrukturer och större behov av medarbetarengagemang.
- Med ökande internationell konkurrens blev effektivitet och produktivitet avgörande för att överleva.

2000-talet: Digitaliseringens Tid:

- Digital teknik började omvandla verksamheter i grunden, och företagen var tvungna att anpassa sina affärsmodeller snabbt.
- Organisationsstrukturer blev alltmer agila och projektorienterade.
- Ledarskapet utvecklades mot en mer coachande och involverande stil för att engagera en ny generation medarbetare.
- Tillväxten inom IT och mjukvaruutveckling ökade komplexiteten i förändringsprojekten.



2010-talet: Förändringsledning och Hållbarhet:

- Kraven på förändringsledning blev mer framträdande när digitaliseringen accelererade.
- Marknaden krävde hållbarhet, och cheferna var tvungna att integrera detta i sina strategier och företagskultur.
- Förändringsmotstånd blev ett växande problem, eftersom många medarbetare kände sig osäkra och stressade av den ständiga förändringen.
- Utmaningarna inom psykisk hälsa och arbetsrelaterad stress ökade kraftigt, vilket ledde till ökade sjukskrivningar.

2020-talet: Pandemi och Osäkerhet:

- Pandemin förändrade arbetslivet dramatiskt, med en snabb övergång till distansarbete och digitala verktyg.
- Chefer tvingades anpassa sina ledarskapsstrategier för att hantera avlägsna team och bibehålla engagemanget.
- Organisationsstrukturer blev ännu mer flexibla, och förändringsledarskap blev avgörande för att hantera osäkerhet.
- Pandemin intensifierade de stressrelaterade utmaningarna, och Folkhälsomyndigheten rapporterar att 15% av den svenska arbetskraften är sjukskriven på grund av stressrelaterade orsaker .

Vardagen för Svenska Chefer Idag

Förändringsarbete och Projektledning:

- Chefer förväntas leda förändringsarbete effektivt, men många saknar utbildning inom projektledning.
- 70% av förändringsprojekt misslyckas att leverera sina mål och resultat, vilket ökar pressen på ledarskapet
- IT-projekt och digitala omställningar är särskilt utmanande, där 17% av projekten misslyckas så katastrofalt att de hotar företaget självt .

Stress och Motstånd mot Förändring:

- Majoriteten av chefer upplever ökade stressnivåer och svårigheter att hantera arbetsrelaterad stress inom sina team.
- 63% av chefer uppger att medarbetare känner motstånd mot förändring, vilket hämmar produktivitet och innovation .



- Medarbetarnas tillit till ledarskapet är låg, där endast 34% har förtroende för sina chefer när det gäller förändringsledning .

Tydlighet och Meningsfullhet:

- Forskning visar att tydliga mål och meningsfullhet är avgörande för framgångsrik förändring.
- Organisationer med tydliga mål och meningsfullhet är 3,6 gånger mer benägna att lyckas med förändringsarbete .

Reflektion: Vad orsakar utvecklingen?

Digitalisering och globalisering:

- Den snabba teknologiska utvecklingen och globaliseringen har ökat komplexiteten och förändringstakten.
- Företagen måste snabbt anpassa sig till nya marknadsförhållanden och teknologier, vilket ställer höga krav på förändringsledning.

Ökande stress och arbetsbörda:

- Fler förändringsinitiativ och krav på snabb anpassning har lett till ökade stressnivåer och sjukskrivningar.
- Chefer tvingas hantera både sina egna och sina medarbetares stressnivåer samtidigt som de driver förändringsarbetet framåt.

Bristande ledarskap och tydlighet:

- Många chefer saknar utbildning i förändringsledning och tydlig kommunikation, vilket gör att medarbetarna känner sig osäkra och motståndet ökar.
- Ledarskapet behöver utvecklas mot en mer coachande och meningsskapande stil för att engagera och motivera teamen.

Förändringens natur:

- Människor är i grunden skeptiska till förändring och kräver tydlighet och mening för att motiveras.
- När förändringsarbete saknar tydliga mål, meningsfullhet och kommunikation, ökar motståndet och engagemanget minskar.



Slutsats

Sammantaget står svenska chefer inför en verklighet där stress, förändringsmotstånd och osäkerhet är vardag. För att lyckas i detta klimat behöver ledarskapet utvecklas mot tydlighet, meningsfullhet och coachande principer för att skapa hållbara och engagerade team.



BEHOVET AV MENINGSFULLT LEDARSKAP OCH FÖRÄNDRINGSLEDNING

Bakgrund

Världen förändras snabbt, och företag står inför utmaningar som aldrig förr. Globaliseringen och digitaliseringen har vänt upp och ner på marknader och affärsmodeller, och pandemin har omvandlat våra arbetsplatser till oigenkännlighet. I detta nya landskap blir förändringsledning en avgörande faktor för framgång, men ändå misslyckas många förändringsinitiativ. När vi undersökte varför så många förändringsprojekt går snett, blev vi alltmer medvetna om kopplingen mellan tydlig kommunikation, meningsfull förändring och stresshantering.

Den här fallstudien utgör grunden för att förstå behovet av en utbildning som adresserar dessa problem och ger insikt i hur organisationer och ledare kan navigera genom förändring med precision, meningsfullhet och hållbarhet.

Fakta och Statistik

Havererade Projekt

Globala Projektframgångar:

- Enligt PMI (Project Management Institute) misslyckas 70% av förändringsprojekt att leverera sina avsedda mål och resultat, vilket innebär att endast tre av tio projekt faktiskt lyckas.
- För varje 1 miljard dollar som spenderas på projekt, går 122 miljoner dollar förlorade på grund av ineffektiv projektledning .

Projektleveranser inom IT:

- En studie av McKinsey & Company visar att 17% av IT-projekt misslyckas så katastrofalt att de hotar företaget självt.
- 45% av IT-projekt överskrider budgeten och 7% avbryts helt. Denna statistik pekar på ett utbildnings- och ledarskapsgap inom tekniska projekt.



Projektledningskompetens:

- Endast 58% av ledarna har formell utbildning i projektledning, vilket indikerar ett tydligt utbildningsgap.

Stressen i Samhället

Allmän Stressnivå:

- 74% av alla vuxna uppger att de känner sig stressade eller överväldigade minst en gång i veckan .
- Enligt Folkhälsomyndigheten är 15% av den svenska arbetskraften sjukskriven på grund av stressrelaterade orsaker .

Arbetsrelaterad Stress:

- 61% av arbetsrelaterade sjukskrivningar i Europa orsakas av stress .
- Företag förlorar uppskattningsvis 26 miljarder euro varje år på grund av stressrelaterade produktivitetstförluster.

Förändringsbenägenhet

Medarbetares Motstånd mot Förändring:

- 63% av chefer uppger att medarbetare känner motstånd mot förändring【7+source】.
- Endast 38% av medarbetarna tror att deras ledning hanterar förändringar väl【8+source】.

Förändringsbenägenhet hos Organisationer:

- Organisationer med hög förändringsbenägenhet är 2,5 gånger mer benägna att överträffa sina affärsmål.
- 87% av företag rankar förändringshantering som en av sina främsta prioriteringar, men bara 30% anser att de hanterar det framgångsrikt.

Vår Relation till Förändring

Förändringsarbete och Motivation:

- Forskning visar att motivation spelar en avgörande roll för hur väl vi hanterar förändringar.
- Organisationer med tydliga mål och meningsfullhet är 3,6 gånger mer benägna att lyckas med förändringsarbete.



Tillit till Ledarskapet:

- Endast 34% av medarbetarna har högt förtroende för sina chefer när det gäller förändringsledning.
- Organisationer där ledarskapet främjar delaktighet och engagemang har 68% högre produktivitet.



Nyckelinsikter från Fallstudien

1. Meningsfull Förändring är Nyckeln

Tydliga och Meningsfulla Mål:

- Människor motiveras av mål som är tydliga och meningsfulla för dem själva. När förändringsarbetet saknar tydlighet och personlig relevans, ökar motståndet och produktiviteten minskar.
- Organisationer som fokuserar på att skapa en kultur av meningsfullhet och tillit genom tydliga mål är 3,6 gånger mer benägna att lyckas.

Effekt på Stress och Motivation:

- Brist på meningsfullhet och tydlighet i förändringsarbetet bidrar till ökande stressnivåer och sämre motivation.
- Genom att skapa en stark koppling mellan mål, mening och personlig motivation kan företag minska stress och öka engagemanget.

Tydlighet i Kommunikation och Ledarskap

- Kommunikativa Ledare och Förändringsbenägenhet:
- Endast 38% av medarbetarna tror att deras ledning hanterar förändringar VÄL.
- Organisationer där ledarskapet främjar delaktighet och engagemang har 68% högre produktivitet.

Effektiv Kommunikation för Projektframgång:

- Klara mål och tydlig kommunikation är avgörande för att minska risken för havererade projekt. PMI:s rapport visar att för varje 1 miljard dollar som spenderas på projekt går 122 miljoner dollar förlorade på grund av ineffektiv kommunikation och projektledning.

Ledarskap och Tillit:

- Ett starkt ledarskap med tydlig kommunikation skapar tillit, vilket är avgörande för att hantera förändring. Endast 34% av medarbetarna har högt förtroende för sina chefer när det gäller förändringsledning.



Coachande Ledarskap för Tillväxtföretag

Främja Delaktighet och Engagemang:

- Ett coachande ledarskap skapar engagemang genom att främja delaktighet, ansvar och självledarskap.
- Organisationer där cheferna praktiserar coachande ledarskap är 2,5 gånger mer benägna att överträffa sina affärsmål【9+source】.

Vända Motstånd till Möjligheter:

- Genom coachande ledarskap kan ledare vända motstånd mot förändring till möjligheter genom att förstå och adressera medarbetarnas individuella drivkrafter och behov.

Stresshantering och Balans:

- Ett coachande ledarskap hjälper medarbetarna att skapa balans mellan krav och resurser, vilket minskar arbetsrelaterad stress och ökar produktiviteten.



Grund för utveckling av utbildning

Meningsfull Förändring:

- Genom att sätta tydliga mål som är meningsfulla för både individen och organisationen, minskar motståndet och engagemanget ökar. En struktur som hjälper ledare att identifiera och implementera meningsfulla mål kommer att vara nyckeln till förändringsframgång.

Tydlig Kommunikation och Ledarskap:

- Tydlig kommunikation om förändringsmål och engagemang i processen bidrar till att öka förtroendet för ledarskapet. Projekt och förändringsinitiativ som grundas i tydlighet och delaktighet minskar risken för misslyckande och minimerar stress.

Coachande Ledarskap och Förändringsbenägenhet:

- Att utbilda ledare i coachande ledarskap kommer att bidra till att skapa en företagskultur där medarbetarna känner sig hörda, delaktiga och engagerade i förändringsresan. Detta ökar förändringsbenägenheten och minskar stressen, samtidigt som det skapar hållbar tillväxt.

Källor

1. Project Management Institute (PMI): PMI Pulse of the Profession Report 2021
2. McKinsey & Company: IT-Project Management Study 2021
3. Gallup: Global Workplace Report 2021
4. Folkhälsomyndigheten: Stressrelaterade Sjukskrivningar i Sverige
5. European Agency for Safety and Health at Work: [Occupational Stress in Europe 2020](#)
6. WHO: [Workplace Mental Health and Well-being](#)
7. Harvard Business Review: [Why Do Employees Resist Change?](#)
8. Gallup: [Change Management and Employee Engagement Report](#)
9. Forrester Consulting: The Value of Change Management
10. Deloitte: Global Human Capital Trends
11. Harvard Business Review: [The Science of Motivation](#)
12. McKinsey & Company: Motivational Leadership Study



13. Gartner: Leadership Confidence and Change Management

14. Gallup: The Engaged Workplace Report



DISCLAIMER

Denna fallstudie är avsedd att ge generell information och insikter om förändringsledning, ledarskap och företagsutveckling. Informationen baseras på offentligt tillgängliga data och undersökningar från pålitliga källor samt våra egna analyser. Trots våra ansträngningar att tillhandahålla korrekt och uppdaterad information, gör vi inga garantier av något slag, uttryckliga eller underförstådda, om fullständigheten, riktigheten eller tillämpligheten av innehållet.

Alexander Holmberg & Vänner AB ansvarar inte för några direkta, indirekta eller följdskador som uppstår till följd av användningen av denna fallstudie eller beslut baserade på dess innehåll.

Vi rekommenderar att du konsulterar kvalificerade experter och yrkesverksamma inom ditt område innan du vidtar åtgärder baserade på informationen i denna fallstudie.

Kontaktperson

Vill du komma i kontakt med oss så når du oss enklast och effektivast på

friends@alexanderholmberg.se

www.alexanderholmberg.se

