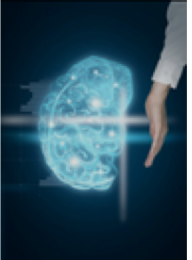


CHANGE
- WITH THE BRAIN
IN MIND

CHANGE WITH THE BRAIN IN MIND

Frukostseminarium 11 oktober 2018

 **matheva**
HELPING YOU MAKE A DIFFERENCE



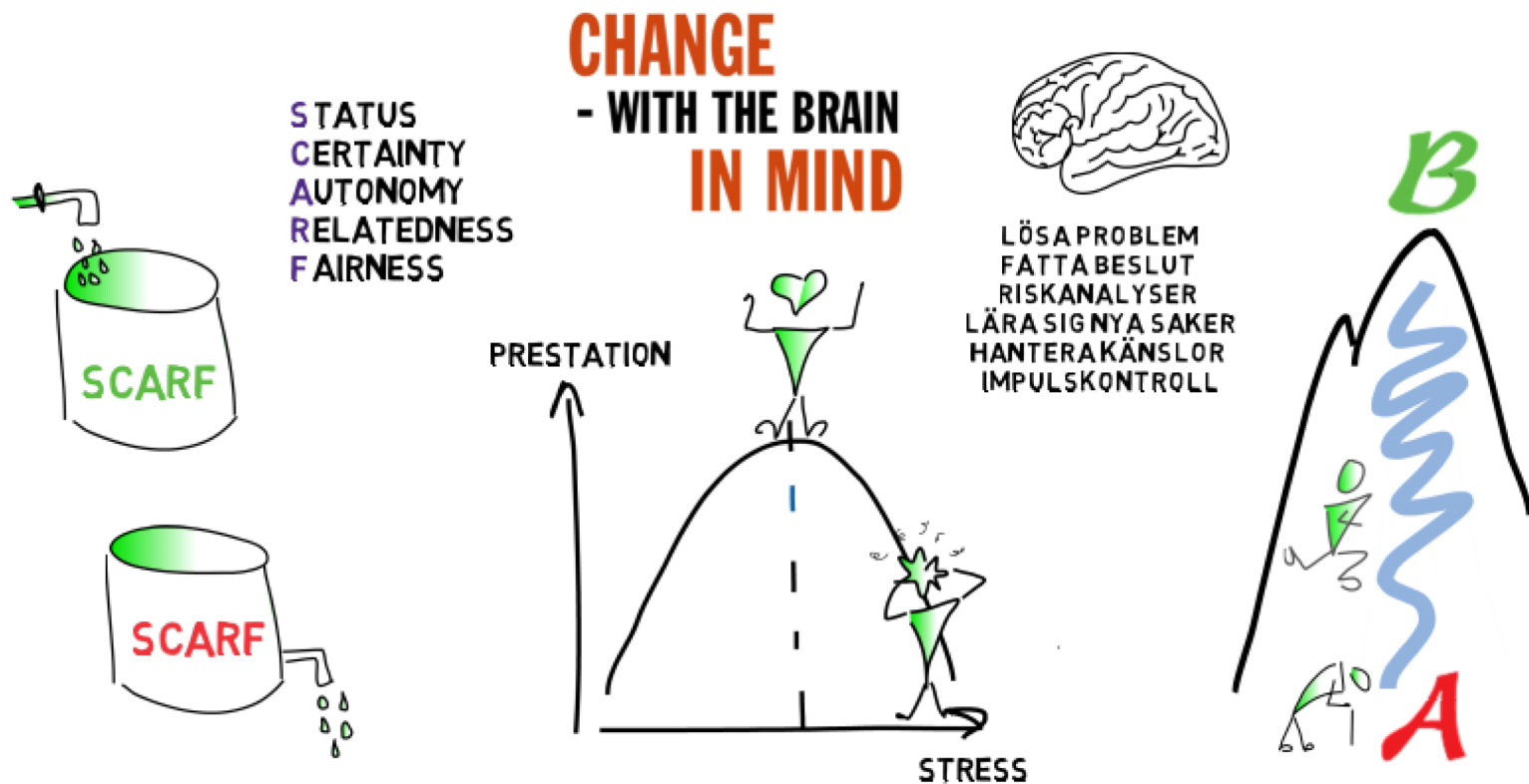
EGNA FÖRÄNDRINGAR

- ✓ Fundera på ett par förändringar du drivit eller varit del av
- ✓ De som gått bra och det som gått dåligt. Vi pratar om själva processen – inte om förändringen i sig var bra eller dålig
- ✓ Berörde det...
 - ✓ VEM man skulle jobba med (nya kollegor, omorganisation...)
 - ✓ HUR man skulle jobba (nya processer, rutiner, system...)
 - ✓ VAR man skulle jobba (nya lokaler, kontor...)

Skala gärna av lite, många förändringar är egentligen en summa av många mindre.

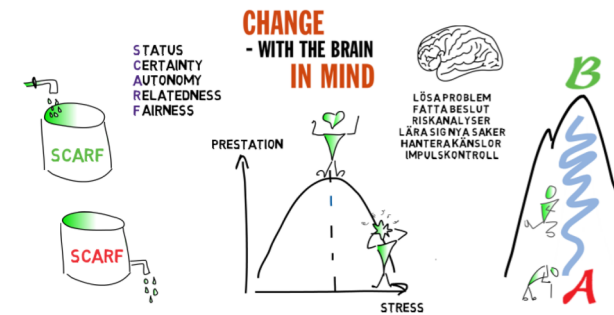
Tänk också specifikt på vilken grupp som berördes. Även om många berördes är det enklare att titta på en delmängd för att se reaktioner

VAD HÄNDER VID FÖRÄNDRING...



CHANGE
- WITH THE BRAIN
IN MIND

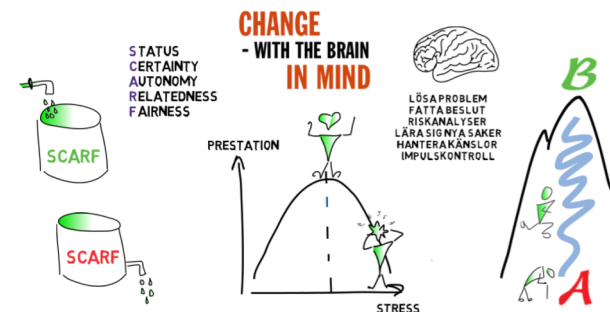
FORSKNINGSFRÅGA



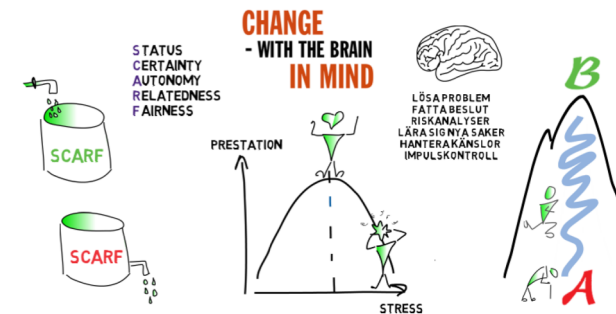
- ✓ Does an increased level of stress negatively impact the productivity and quality during a change process?
- ✓ What are the differences in actions, perceptions and reactions between a “good” and a “bad” process?
- ✓ Is the Change Process Efficiency related to how the SCARF factors (Status, Certainty, Autonomy, Relatedness, Fairness) have been affected by the change and which of the factors are more important?

UNDERSÖKNING

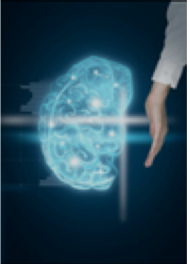
- ✓ 28 personer – 55 förändringsprocesser
- ✓ CPE – change process efficiency – 5 frågor
 - ✓ 1. Overdue compared to initial time plan
 - ✓ 2. Perceived resistance in the organization during the process
 - ✓ 3. Increased stress level in the organization during the process
 - ✓ 4. Negative impact on quality of product/service during the process
 - ✓ 5. Negative impact on productivity during the process (efficiency in daily work)
- ✓ S – C – A – R – F 5 frågor vardera
- ✓ Good (CPI > 8.0, N=16) vs Bad processes (CPI < 5.0, N=14)
- ✓ T-test – signifikant och stor skillnad -> 16 frågor
- ✓ Korrelation dessa 16 med CPE



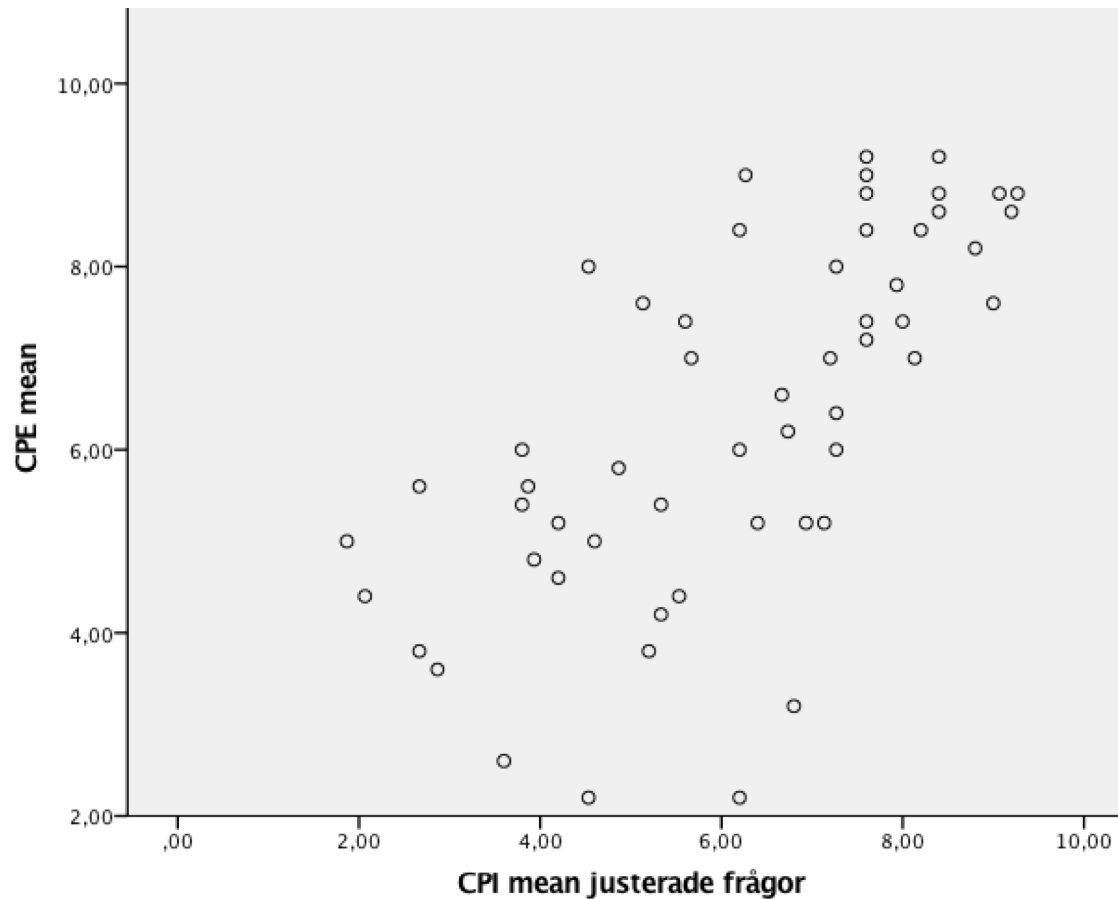
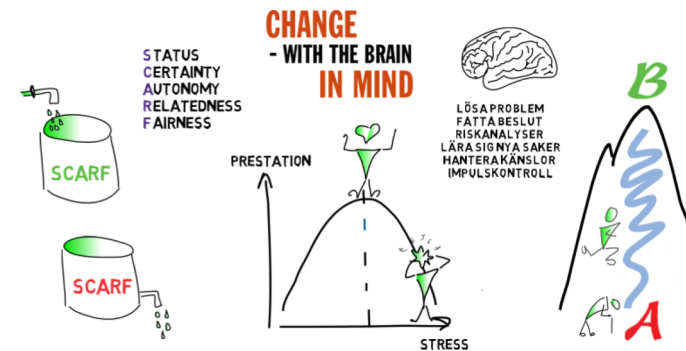
RESULTAT - FRÅGOR



SCARF	Good	Bad	Diff
13. There was a transparency in decisions and causes	8.75	3.36	5.39
23. People felt that they were part of a winning team and that the change would make them stronger	8.19	3.43	4.76
12. There was a clear and frequent communication of time plans, status, problems and action plans	7.69	4.57	4.74
19. People felt that they had the information they needed	7.88	3.14	4.73
14. There were common work-shops and cooperation during the process	8.56	4.29	4.28
20. People were convinced about the value of the steps in the process and the level of control	7.94	3.93	4.01
16. People were convinced that nothing was held secret or that hidden agendas were used in the communication	7.75	3.86	3.89
17. People felt that everyone was treated fair during the process	7.75	4.07	3.68
21. People were convinced that the purpose of the change was to make it better for as many as possible	8.50	4.86	3.64
2. People understood that if we did not change, that would lead to insecurity and unclarity	7.69	4.57	3.12
25. People felt that everyone was in this together to make it happen	7.56	4.50	3.06
9. People had an anticipation of a higher degree of belonging and team spirit when the change was ready	6.81	3.93	2.88
11. There was a possibility for individual adjustments and improvements during the process	6.50	3.71	2.79
15. People were actively used as experts within their areas during the process	7.44	4.71	2.72
24. People were convinced that a common team effort was needed to drive the change	8.63	6.00	2.62
22. People were convinced about their own contribution and value in order to make the change work	7.38	5.14	2.23



RESULTAT



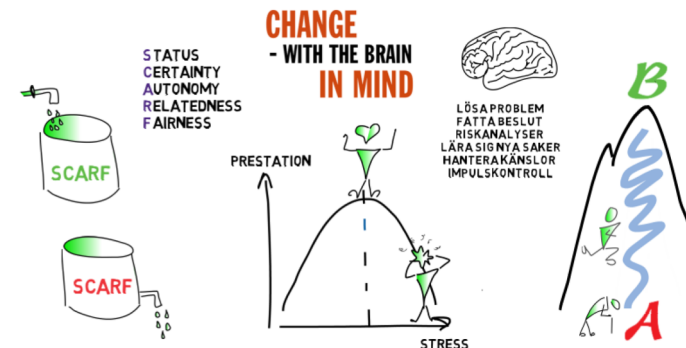
$r = .68$
 $P < .01$

* Korrelationen mellan hur smidig förändringsprocessen var och svaren på de 16 frågorna som hade störst skillnad i svaren mellan bra och dåliga processer.

CHANGE
- WITH THE BRAIN
IN MIND

matheva
HELPING YOU MAKE A DIFFERENCE

SLUTSATS



- ✓ **VARFÖR** – Låt alla känna att de är en del av ett vinnande team. Få dem att förstå att förändringen kommer göra dem ännu starkare och att syftet är att göra det bättre för så många som möjligt. Få dem att förstå att om vi inte förändrar, om vi fortsätter som det är nu, kommer det leda till osäkerhet och otydlighet.
- ✓ **TILLIT** – Var transparent i beslut och bakomliggande orsaker, håll inget hemligt och undvik dolda agendor. Behandla alla juste och rättvist under processen.
- ✓ **KOMMUNICERA** – Säkerställ att det finns en frekvent kommunikation av tidplaner, status, problem och åtgärdsplaner. Var tydlig med hur förändringsprocessen är upplagd, vilka steg den innehåller och hur de genomförs. Ge alla så mycket information som det går.
- ✓ **INVOLVERA** – Involvera alla i workshops och olika typer av samarbeten under processen.