



Lederens fem nøkler til god kommunikasjon under en organisasjonsendring

God endringskommunikasjon er avgjørende for å sikre en vellykket implementering av endringer i en organisasjon. Det handler om å formidle informasjon på en klar, tydelig og engasjerende måte, slik at alle berørte parter forstår hvorfor endringen er nødvendig, hva som skal skje og hvordan det vil påvirke dem.

Her er våre 5 nøkler til god endringskommunikasjon:

1

Bygg tillit gjennom ærlighet

En viktig faktor i god endringskommunikasjon er å være åpen og ærlig. Det er viktig å være transparent om grunnen til endringen, og å gi en realistisk fremstilling av hva som kan forventes. Dette bidrar til å bygge tillit og reduserer usikkerhet blant de ansatte. Ved å være ærlig om både de positive og negative konsekvensene av endringen, kan man også unngå overraskelser og motstand senere i prosessen.



Elise Letmolie Ramse, administrerende direktør i Qltivation

2

Legg opp til bred involvering

Kommunikasjonen bør også være toveis. Det er viktig å lytte til de ansattes bekymringer, spørsmål og tilbakemeldinger. Dette kan gjøres gjennom møter, workshops eller digitale plattformer. Ved å gi de ansatte muligheten til å uttrykke sine meninger og bekymringer, kan man skape en følelse av inkludering og eierskap til endringen. Dette kan også bidra til å identifisere potensielle utfordringer og løsninger som ellers ikke ville blitt oppdaget.

3

Forstå målgruppene dine

En annen viktig faktor er å tilpasse kommunikasjonen til ulike målgrupper. Det er viktig å forstå at ulike mennesker har ulike behov og preferanser når det gjelder informasjon. Noen foretrekker detaljert og grundig informasjon, mens andre foretrekker en mer overordnet og kortfattet tilnærming. Ved å tilpasse kommunikasjonen til de ulike målgruppene, kan man sikre at budskapet når frem på en effektiv måte.



4

Bruk alle relevante kommunikasjonskanaler

En annen viktig faktor er å gjenta budskapet. Endringer kan være komplekse og overveldende, og det er derfor viktig å gjenta budskapet flere ganger for å sikre at det blir forstått og husket. Dette kan gjøres gjennom ulike kanaler, som e-post, intranett, plakater eller møter. Ved å gjenta budskapet på en konsistent måte, kan man sikre at alle ansatte er på samme side og har samme forståelse av endringen.

5

Finn det positive til tross for krevende prosesser

Til slutt er det viktig å feire milepæler og suksesser underveis i endringsprosessen. Dette bidrar til å opprettholde motivasjonen og engasjementet blant de ansatte. Det kan være små markeringer, som en felles lunsj eller en takkemail, eller større markeringer, som en fest eller en prisutdeling. Ved å feire suksesser, kan man også vise at endringen har vært verdt innsatsen og at den har ført til positive resultater. Samlet sett er god endringskommunikasjon avgjørende for å sikre en vellykket implementering av endringer i en organisasjon. Ved å være åpen, tilpasse kommunikasjonen til ulike målgrupper, lytte til de ansatte, gjenta budskapet og feire suksesser, kan man skape en positiv og engasjerende endringsprosess.



Kontakt oss – vi vil gjerne hjelpe deg!

Qltivation AS er et teknologi- og konsulentselskap som leverer HR strategisk rådgivning for ledelse og HR team i virksomheter som gjennomgår større organisasjonsendringer. Vi har et partnerskap med Kvale Advokatfirma, som kan benyttes ved behov for juridisk rådgivning i våre prosjekter.

Denne guide er ikke uttømmende, og er ment å gi innføring i noen av de mest grunnleggende områder



Elise Letmolie Ramse

Founder & CEO, Qltivation AS

+47 414 47410

elise@qltivation.com



Kristian Hvilén

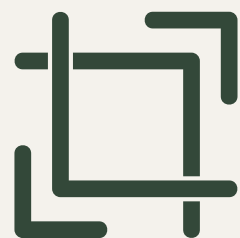
Managing Partner Rud Pedersen

kristian.hvilen@rudpedersen.com

QLTIVATION



Parkveien 55, 0256 Oslo, Norway



Q L T I V A T I O N

CULTIVATE YOUR GROWTH