Förändringsledning och AI

Strategisk förändringsledning för AI transformation

Carin Östling
2025-04-07



Inledning

I många organisationer pågår just nu initiativ för att introducera AI-stöd i vardagen. Fokus ligger ofta på vad tekniken kan göra – att den kan automatisera, effektivisera och strukturera. Och visst finns det stor nytta för medarbetare: AI kan spara tid, ge bättre beslutsunderlag, avlasta arbetsbördan och främja kreativitet och innovation.

Men om vi vill att AI ska förändra hur hela verksamheten arbetar – då krävs något mer än teknisk implementering. För att gå från individuell eller funktionsnytta för medarbetare till faktisk verksamhetsnytta måste förändringen ledas. Det innebär att aktivt arbeta med att skapa förståelse, engagemang och förmåga på alla nivåer i organisationen. Här kommer strukturerad och systematiskt förändringsledning in.

En välkänd modell för strukturerad förändringsledning är ADKAR-modellen från Prosci. ADKAR hjälper oss att säkra de mänskliga och organisatoriska faktorer som avgör om AI blir en integrerad del av vardagen eller ett isolerat projekt utan genomslag. ADKAR bygger på fem sekventiella byggstenar som var och en måste vara på plats för att en förändring ska bli bestående.

Prosci ADKAR Model on a Page

	ADKAR element	Definition	What you hear	Triggers for building
A	Awareness	Of the need for change	"I understand why..."	Why? Why now? What if we don't?
D	Desire	To participate and support the change	"I have decided to..."	WIIFM Personal motivators Organizational motivators
K	Knowledge	On how to change	"I know how to..."	Within context (after A&D) Need to know *during* Need to know *after*
A	Ability	To implement required skills and behaviors	"I am able to..."	Size of the K-A gaps Barriers/capacity Practice/coaching
R	Reinforcement	To sustain the change	"I will continue to..."	Mechanisms Measurements Sustainment

1. Awareness : Förståelse för varför förändringen sker

Awareness är grunden i varje förändring. Medarbetarna behöver förstå varför förändringen är nödvändig, både utifrån verksamhetens behov och i ett större sammanhang. Utan denna förståelse skapas osäkerhet och motstånd.

I det här steget arbetar vi aktivt med att:

- Kommunicera syftet bakom förändringen på ett tydligt och relevant sätt.
- Knyta AI-stödet till verksamhetens mål och utmaningar.
- Skapa en gemensam berättelse om varför vi gör detta och varför just nu.

Du vill höra:

"Jag förstår varför vi tittar på AI-stöd nu."

"Vi har tydligt förklarat vilken affärsnytta eller samhällsnytta vi vill uppnå."

"Det är klart vad som driver den här förändringen."

2. Desire : Vilja att delta och stödja förändringen

Desire handlar om att skapa ett personligt engagemang i förändringen. Medarbetarna behöver se hur förändringen påverkar deras arbete och känna att de har inflytande och trygghet i processen.

I det här steget arbetar vi aktivt med att:

• Skapa dialog, där farhågor och frågor får ta plats.

• Tydliggöra vinsterna med AI ur ett individ- och team- och verksamhetsperspektiv.

• Involvera medarbetare tidigt, så de känner sig inkluderade och delaktiga.

Du vill höra:

"Jag ser hur det här kan göra mitt arbete enklare eller bättre."

Jag har fått ställa frågor och uttrycka min oro."

"Det känns som vi gör detta tillsammans."

3. Knowledge – Kunskap om hur förändringen ska ske

Knowledge innebär att medarbetarna får rätt kunskap för att kunna agera i linje med förändringen. Det handlar både om verktyg, processer och arbetssätt – men också om att förstå det större sammanhanget.

I det här steget arbetar vi aktivt med att:

• Erbjuda praktisk träning kopplat till det dagliga arbetet.

• Ge tillgång till stödmaterial, guider och exempel.

• Säkerställa att alla vet vad som förväntas av dem och varför.

Du vill höra:

"Jag vet vad som förväntas av mig i det här."

"Vi har fått praktisk träning och bra exempel."

"Jag får hjälp snabbt när jag inte förstår."

4. Ability: Förmåga att omsätta kunskap i praktik

Ability är steget där kunskap ska bli handling. Här testas det nya i verkligheten, och det är ofta här trösklar uppstår. Därför krävs stöd, tid och utrymme att öva.

I det här steget arbetar vi aktivt med att:

• Skapa möjligheter att prova, reflektera och anpassa.

• Säkerställa att stöd och support finns nära till hands.

• Justera arbetsflöden och processer för att möjliggöra det nya.

Du vill höra:

"Jag har testat det här i min vardag och det funkar."

"Jag vet vem jag kan vända mig till för stöd."

"Vi har justerat arbetssätt så att det här blir en naturlig del."

5. Reinforcement : Att förstärka och befästa det nya sättet att arbeta.

Reinforcement handlar om att säkra att förändringen inte bara genomförs, utan består. Det är först när nya arbetssätt hålls levande över tid som förändringen får verkligt genomslag.

I det här steget arbetar vi aktivt med att:

• Följa upp och visa på effekt, både i siffror och i vardagen.

• Ge positiv förstärkning till team och individer som anammar det nya sättet att arbeta.

• Integrera det nya i strukturer och kultur – så att det inte blir ett tillfälligt initiativ, utan en ny norm.

Du vill höra:

"Vi får feedback på hur vi använder AI-stödet." "

Våra chefer visar att det här är viktigt."

"Vi ser resultat och delar framsteg

Avslutning

Utan strukturerad förändringsledning riskerar vi att stanna vid spridda initiativ, där nyttan förblir punktinsatser och där investeringarna inte får fullt genomslag. När vi däremot engagerar, rustar och stöttar våra medarbetare genom varje steg, då bygger vi förmåga, motivation och långsiktigt värde.

Förändringsledning är det som gör tekniken användbar, begriplig och meningsfull. Det handlar om att skapa förståelse för varför vi förändras, att ge rätt stöd för att lyckas och att bygga en kultur där AI inte känns som ett hot, utan som en möjlighet vi vill utforska tillsammans

”Förändringsledning är det som gör tekniken användbar, begriplig och meningsfull”

AI-stöd kräver mer än implementation, det kräver transformation. Och transformation sker inte i tekniken, den sker i människorna som ska använda den. Vill ni fördjupa samtalet? Jag delar gärna med mig av frågeramverk, stödmaterial eller leder ett förutsättningslöst strategisamtal med dig som representant i ledningsgrupp eller med ledningsgrupp som helthet.

Vi på CORO stöttar gärna med strategi, struktur, förändringsledning och rådgivning för att stärka er strategiska förmåga på ett sätt som är både mänskligt och hållbart.

Vi skapar klarhet, riktning och resultat i komplex förändring

Strategiarbete som inte leder till verkliga resultat är bortkastad kraft. CORO stöttar organisationer i att skapa strategisk tydlighet, gemensam riktning och genomförandekraft och att omsätta beslut till konkret handling i vardagen, i organisationen och i affären.

✓ CLARITY
Strategisk tydlighet

✓ ORIENTATION
Gemensam riktning

✓ RESULTS
Genomförande i praktiken

✓ OUTCOMES
Hållbar förändringsförmåga

www.coro.se



Carin Östling, MPH
Grundare, CORO

Som förändringsledare drivs jag av att skapa tydlighet och mening i komplexa sammanhang.

Jag kombinerar ett ödmjukt förhållningssätt med ett starkt engagemang för att leda förändringsarbete och utveckla både organisationer och människor.

Mitt fokus är att skapa rätt förutsättningar för förändring som fungerar i vardagen, där beslut är möjliga att bära och där leveranser håller hög kvalitet och långsiktig hållbarhet.

CORO



CLARITY. ORIENTATION. RESULTS. OUTCOMES.