



## Paul Gibbons

### FÖRFATTARE

De flesta organisationer är bättre på att införa AI än på att använda den. Arbetsflöden, beslutsvanor och kulturella normer inom den befintliga organisationen kvarstår länge efter att de nya verktygen har införts. Det är i denna klyfta mellan teknisk implementering och beteendemässig anpassning som merparten av investeringarna i omställningen tyst går förlorade.

Klyftan mellan att införa AI och att faktiskt använda den handlar om beteendemässiga faktorer, och Paul Gibbons, skaparen av ramverket Adaptive Adoption och författare till åtta böcker om organisationsförändring, hjälper ledande befattningshavare att överbygga den.

## Paul Gibbons:s 2026 biografi

### Varför organisationer samarbetar med Paul Gibbons

- Hans Adaptive Adoption-modell – ett beteendevetenskapligt ramverk med sju pelare för införande av AI – och dess tillhörande diagnostikverktyg, Adaptive Adoption Maturity Index (AAMI), ger ledare ett strukturerat verktyg för att bedöma och hantera de mänskliga faktorer som avgör om en AI-investering ger avkastning eller går i stå. Denna typ av namngiven, uppbyggd immateriell egendom är sällsynt inom detta ämnesområde.
- "The Science of Organizational Change" citeras av Googles förändringsteam och Microsofts interna kulturgrupp som något som har omorienterat deras sätt att närma sig transformation: en ovanlig form av verifiering av att det intellektuella ramverket håller under verklig operativ press, inte bara i konsultuppdrag.
- Han kommer att tala om för en organisation vad som är fel med dess förändringstänkande. Ordföranden för KPMG beskrev upplevelsen som att höra "det vi behövde höra, inte det vi ville höra", en egenskap som blir värdefull när ledande befattningshavare i tysthet har satsat på tillvägagångssätt som inte fungerar.
- Hans karriär som praktiker omfattar grundandet av ett av Europas ledande ledarskapskonsultföretag (Future Considerations), tjänstgöring som partner på IBM Consulting och utveckling av metodik för förändringshantering inom PwC:s verksamhet för strategi, innovation och förändring, vilket innebär att ramverken har stresstestats i just de stora, komplexa organisationer som deltar i evenemang för högsta ledningen.
- Hans akademiska bredd, som spänner över neurokemi, ekonomi, neurovetenskap, filosofi och beteendevetenskap, gör det möjligt för honom att dra nytta av discipliner som sällan tillämpas på

### TILLGÄNGLIG FÖR

- Föreläsningar

### PAUL:S TALANDE TEMAN

- Artificiell intelligens och generativ AI
- Beteendekonomi
- Förändringsledning
- Kulturförändring
- Ledarskap
- Organisatorisk flexibilitet

### SPRÅK: Engelska, Franska, Spanska

organisatorisk transformation, samt att namnge och avslöja den pseudovetenskap som fyller ett fält där, som Stanfords Jeffrey Pfeffer har påpekat offentligt, charlatanism är vanligt förekommande.

## Biografiska höjdpunkter

- Grundare och VD för Future Considerations (2001), ett av Europas ledande konsultföretag inom ledarskap och kulturförändring, med namngivna kunder som Shell, BP, HSBC, Barclays och KPMG
- Tidigare partner på IBM Consulting (Talent and Transformation); tidigare seniorstrateg på PwC:s avdelning för strategi, innovation och förändring, där han utvecklade företagets metoder för förändringshantering och företagsomvandling
- Författare till åtta böcker, däribland "The Science of Organizational Change" – utnämnd till en av de bästa böckerna om förändringshantering genom tiderna – och "Adopting AI: The People-First Approach" (2025)
- Rankad som nr 5 globalt inom organisationskulturförändring av Global Gurus; utnämnd till en av de 52 främsta globalt inom AI år 2026 (London Speaker Bureau)
- Medlem av Royal Society of Arts (FRSA); adjungerad professor i affärsetik vid University of Denver (2015–2018); medlem av American Philosophical Association och U.S. Academy of Management Council
- Artiklar publicerade i The Wall Street Journal, The Financial Times och The Guardian; rekommenderad av Jeffrey Pfeffer (Stanford Business School) och Simon Collins (ordförande, KPMG)

## Biografi

De flesta organisationer vet att deras investeringar i AI och transformation inte ger önskat resultat. Den svårare frågan är varför, och det ärliga svaret är i de flesta fall att organisationens beteendemässiga och kulturella arkitektur aldrig omformades i takt med tekniken. Paul Gibbons har ägnat tre decennier åt att bygga upp den evidensbas som förklarar detta misslyckande, samt de ramverk som hjälper ledare att agera utifrån den.

Hans intellektuella bidrag börjar med en provokation. I "The Science of Organizational Change" hävdar Gibbons att de flesta ramverk för förändringshantering bygger på myter och oprövad populärpsykologi, och ersätter dem med tillvägagångssätt som grundar sig på beteendeekonomi, neurovetenskap och komplexitetsteori. Googles förändringsteam och Microsofts interna kulturgrupp har båda gett boken äran för att ha omorienterat deras sätt att närma sig transformation. Jeffrey Pfeffer vid Stanford Business School berömde hans arbete för att ha tillfört vetenskaplig stringens till vad han beskrev som ett område fullt av pseudovetenskap.

Den kritiken utvecklades till ett konstruktivt ramverk för AI-eran. Hans Adaptive Adoption-modell, en sju-pelarsmetod grundad i beteendevetenskap, erbjuder ledare ett strukturerat alternativ till att tillämpa konventionell förändringshantering på AI-transformation. Dess kompletterande diagnostikverktyg, Adaptive Adoption Maturity Index, hjälper organisationer att bedöma var de faktiskt står. Modellen bygger på tre decennier av rådgivningsarbete för styrelser och ledningsgrupper, bland annat genom grundandet av Future Considerations, ett av Europas ledande konsultföretag inom ledarskap, som partner på IBM Consulting och utvecklingen av förändringsmetodik inom PwC:s verksamhet för

strategi, innovation och förändring.

Gibbons är medlem i Royal Society of Arts och rankas bland de fem bästa globalt inom organisationskulturförändring av Global Gurus, samt bland de 52 bästa globalt inom AI år 2026. Han har undervisat i affärsetik och ledarskap vid University of Denver, sitter i styrelsen för Denver Institute for Enterprise Ethics och är värd för podcasten Think Bigger Think Better, som utforskar skärningspunkten mellan AI, beteendevetenskap och organisationsledarskap.

## Viktiga föreläsningssämnen

- Beteendevetenskap och organisatorisk förändring
- Införande av AI och omvandling av arbetsstyrkan
- Kulturförändring och beteendedesign
- Myter om förändringshantering och evidensbaserad praxis
- AI-etik och organisatorisk styrning
- Ledarskap i komplexa och osäkra miljöer
- Arbetslivets framtid och samarbete mellan människa och maskin

## Perfekt för

- CHRO:er och ledare inom personalutveckling som hanterar teknikdriven organisatorisk förändring
- Styrelser och ledande befattningshavare som fattar beslut om införande och styrning av AI
- Personer som arbetar med organisationsutveckling och förändringshantering
- Ledare inom digital och teknisk transformation i stora, komplexa organisationer

## Resultat för målgruppen

- Ett tydligt ramverk för att förstå varför kulturförändringar och AI-implementeringar ofta misslyckas, baserat på beteendevetenskap snarare än konventioner
- Praktiska verktyg för att diagnostisera var beteendemässiga och kulturella klyftor undergräver teknikinvesteringar
- En mer rigorös grund för att utvärdera strategier för införande av AI och skilja trovärdiga signaler från marknadsbrus
- Språk och ramverk för diskussioner i styrelsen och ledningsgruppen om de organisatoriska förutsättningar som krävs för en framgångsrik omvandling
- Kännedom om ramverket Adaptive Adoption och Adaptive Adoption Maturity Index som strukturerade, evidensbaserade alternativ till konventionell förändringshantering tillämpad på AI

## Paul Gibbons s 2026 samtal & ämnen

### Beteendevetenskap och företag: Illusionen om kulturförändring

Detta föredrag ifrågasätter traditionella försök till kulturförändring och visar hur organisationer kan gå

från abstrakta värderingar till konkret beteende genom att omforma sammanhanget snarare än tankesättet.

#### **Huvudpunkter:**

- Varför samtal om kultur ofta misslyckas med att förändra beteenden eller resultat
  - Hur beteendevetenskapen förklarar klyftan mellan avsikt och handling inom organisationer
  - Praktiska verktyg för att utforma miljöer som gör nya beteenden enklare och mer sannolika
- 

#### **De dolda genierna: Hur AI kan frigöra potentialen hos en miljard människor**

I detta föredrag undersöks hur AI kan fungera som en kapacitetsförstärkare för den befintliga personalstyrkan snarare än som en ersättning för den.

#### **Huvudpunkter:**

- Hur AI kan lyfta fram outnyttjad potential på alla nivåer i organisationen, inte bara i ledningen
  - Affärsnyttan av att behålla och vidareutbilda befintlig personal istället för att anställa för att fylla bristen på AI-kompetens
  - Hur man skapar förutsättningar där medarbetare kan experimentera och bygga med AI på ett säkert sätt
- 

#### **Att navigera i AI:s ekonomiska verklighetskontroll**

Det här föredraget hjälper ledare att se bortom AI-hypen och fatta välgrundade strategiska beslut på stökiga och osäkra marknader.

#### **Viktiga punkter:**

- Hur man skiljer meningsfulla AI-signaler från marknadsbrus och leverantörers påståenden
  - Ramverk för att utvärdera det verkliga affärsvärdet av AI-initiativ innan resurser satsas
  - Strategiska tillvägagångssätt för att avgöra när man ska pausa, ändra inriktning eller öka AI-investeringarna
- 

#### **Att lösa de flaskhalsar som hämmar din tillväxt**

Detta föredrag handlar om hur beteendevetenskap och människocentrerad AI kan eliminera friktion i arbetsflöden och få organisationer att arbeta mer effektivt, inte bara snabbare.

#### **Huvudpunkter:**

- Hur man identifierar de mänskliga flaskhalsarna som i praktiken bromsar AI-stött arbete
  - Hur man utformar arbetsflöden som människor faktiskt följer, inte bara de som dokumenteras i processkartor
  - Varför chefs roll skiftar från att övervaka människor till att utforma effektiva system
-

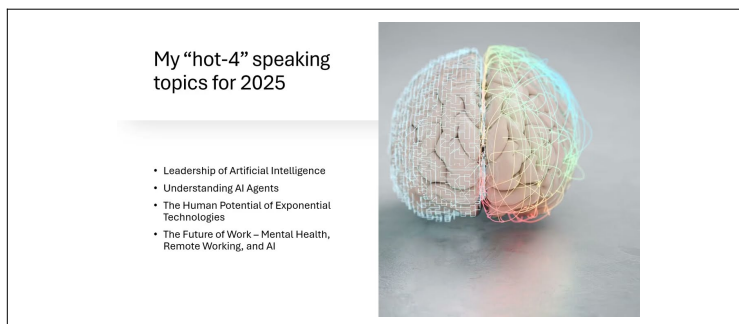
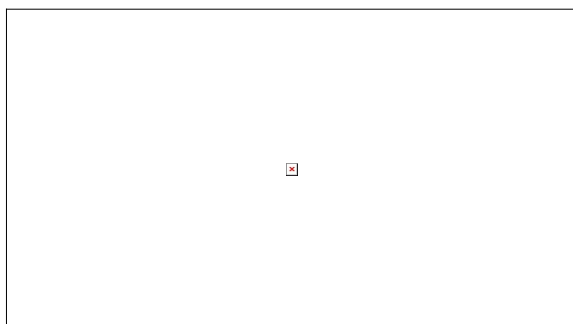
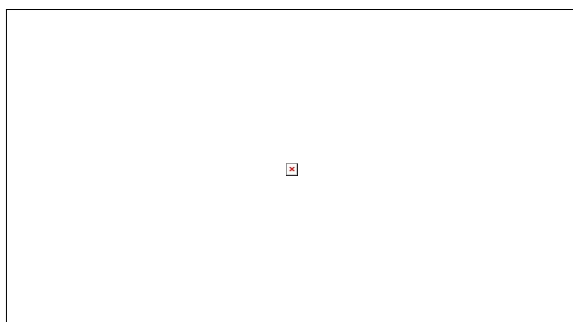
## Bortom utbrändhet: AI-revolutionen inom välbefinnande

I detta föredrag belyser vi välbefinnandet på arbetsplatsen ur ett beteendedesignperspektiv och med hjälp av nya AI-baserade verktyg.

### Huvudpunkter:

- Varför traditionella hälsoprogram på företag inte räcker till i omvälvande miljöer med hög press
- Hur AI-baserade verktyg kan stödja hantering av kognitiv belastning och återhämtning
- Hur beteendedesign kan integrera hållbar prestation i vardagliga arbetsflöden

## Paul Gibbons's Videos



## Vad Paul Gibbonss kunder säger

En Peter Drucker för 2000-talet – kanske till och med ännu mer insiktsfull.

**Robert Entenmann**  
SVP, ABN-Amro

Vi hörde inte det vi ville höra, utan det vi behövde höra.

**Simon Collins**  
ordförande, KPMG

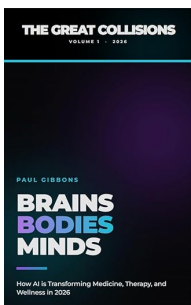
Paul Gibbons tillämpar vetenskap och praktisk visdom på organisationskulturen – ett område som vimlar av kvacksalvare.

**Jeffrey Pfeffer**  
professor, Stanford Business School

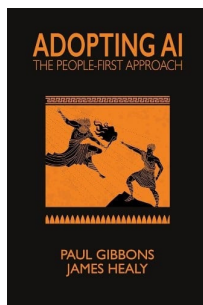
Paul gjorde ett fantastiskt jobb. Han var engagerande, väl förberedd och talade väl, och det var trevligt att ha honom där hela tiden. Han stannade till och med kvar efteråt för att diskutera AI. Jag är glad att vi lyckades få det att fungera – vi är så tacksamma för Pauls tid och expertis!

**Talande kund 2024**

## PAUL:S SENASTE BÖCKER



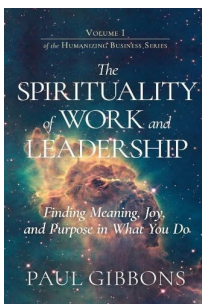
**Hjärna, kropp och sinne: Hur AI förändrar medicin, terapi och välbefinnande**



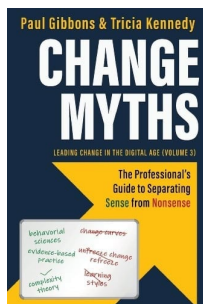
**Införande av AI: En strategi som sätter människan i centrum**



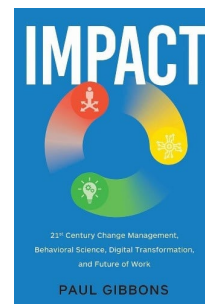
**Framtiden för förändringshantering: En samling essäer av ledande tänkare och praktiker**



**Andlighet i arbete och ledarskap: Att finna mening, glädje och syfte i det man gör**

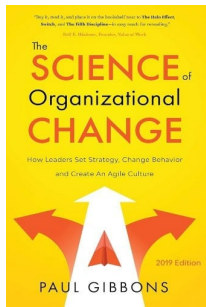


**Myter om förändring: En handbok för yrkesverksamma om hur man skiljer mellan vett**

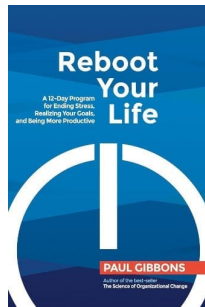


**IMPACT: Förändringshantering i det 21:a århundradet, beteendevetenskap, digital**

**och galenskap (Att leda förändring i den digitala tidsåldern)**

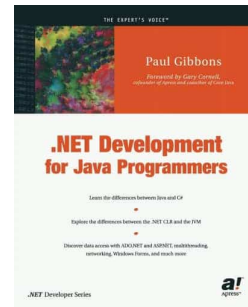


**Vetenskapen bakom organisatoriska förändringar: Hur ledare fastställer strategier, förändrar beteenden och skapar en agil kultur**



**Starta om ditt liv: Ett 12-dagarsprogram för att bli av med stress, uppnå dina mål och bli mer produktiv**

**transformation och framtidens arbetsliv (Att leda förändring i den digitala tidsåldern, del 2)**



**.NET-utveckling för Java-programmerare (Net Developer-serien)**