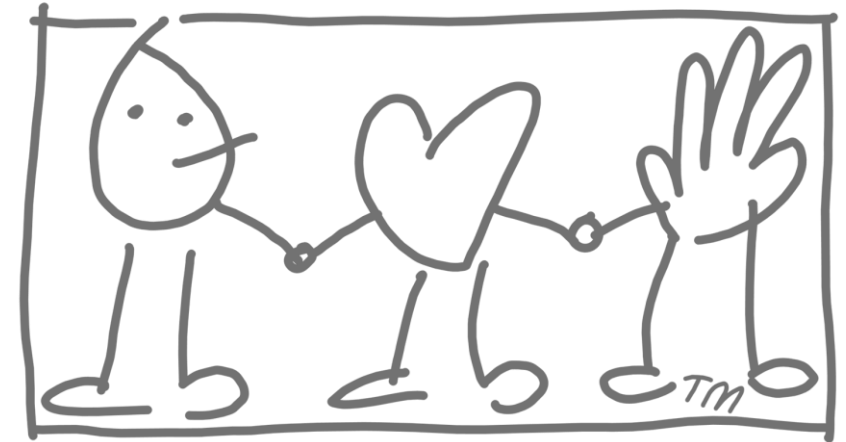




Forandringsledelse

Scenarier, simulering og metoder for resultater

Lars Mersh Leadership_



VIDEN | PASSION | HANDLING

Forandringsledelse - 4 scenarier

#1 Planlægning af en større forandring

Ambitioner og risici ved forandringen er store. Hvordan kommer vi rigtig fra start?

Projektledelse er oftest ikke hovedudfordringer. Derimod er det at få medarbejderne om bord. Dvs. at de udvikles og motiveres til forandringen og skabe værdi ud mod kunderne.

Kerneteamet er tit overset, da de ofte driver en forandring defineret af andre. Er ikke alle i teamet med om bord, er der langt til succes og resultater.



#2 Nye forandringskompetencer i lederteamet

Når vi skal lykkes med forandringer skal vi være rollemodeller. Hvordan aligner vi som lederteam?

For at lede forandring som lederteam, skal I alignes mod de fælles resultater gennem gensidig tillid og forhandling. Og det er specielt vigtigt, når I ikke er samlet i teamet men leder jeres respektive funktioner.

Jeres fælles forståelse og tilgang til forandringen er afgørende for organisationens tillid til mål, indsats og personlig konsekvens.

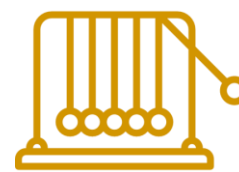


#3 Forandringen skal have nyt momentum

Efter opstart og første kommunikation er vi faldet tilbage i drift og gamle vaner. Hvordan får vi skabt ny buy-in og fremdrift?

Drift vs. forandring bliver konkurrerende dagsordner – og begge skal fungerer samtidigt for at lykkes.

Når vigtige forandringer taber momentum kan konkurrerende dagsordner være årsagen – eller at nøglemedarbejdere ikke er med på hvorfor, hvordan og hvad fremtiden byder. Indsigt og indsats er altafgørende for at komme på kurs.



#4 Resultaterne af forandringen er udeblevet

Forandringsprojekt har ikke medført de resultater, der var planlagt og budgetteret med. Hvad gør vi nu?

”Sejre har mange fædre – nederlag er forældreløse”

Tavshed eroderer tillid: Forandringen skulle have været i mål, projektet er fuldført og budgettet brugt. Hvis ledelsen ikke får forandringen på sporet, eller officielt ruller beslutningen tilbage vil organisationen tabe tillid.

Tillid er jeres fælles kapital til vanskelige forandringer og hårde tider. Sammen skal I på sporet igen.



De fire scenarier er eksempler – jeres virkelighed kan være kombinationer og andre elementer

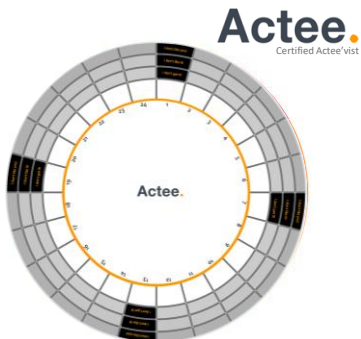
Viden | Passion | Handling

Tilgange til forandringsledelse

1: Simulering

Fokus på fælles forståelse af ledelse og motivation af nøglespillerne i forandringen.

Princippet bag simuleringen er baseret på Cycle of Change samt en række psykologiske modeller til forandringsledelse. Samlet understøtter simuleringen en fælles tilgang til organisatoriske forandringer. Simuleringen styrker succesraten for blivende forandring og kundeværdi.



Cycle of Change, Rick Maurer og Actee

2: Kommunikation

Fokus på udvikling af team-medlemmerne og teamet gennem præferencer og roller.

Princippet bag udviklingen er at kende sig selv bedre og dele dette med teamet. Baggrunden er det anerkendte *Insights*, der både favner personen i dybden, samt udfolder teamroller alle teams skal mønstre. Teamet får fælles forståelser og referencer til at fortsætte udviklingen.



Insights-hjulet med de 8 grundtyper

3: Team

Fokus på udvikling af teamet og dets medlemmer gennem team-performance-model.

Princippet bag udvikling er baseret på det anerkendte *The Five Behaviors* af Wiley og Lencioni og understøttes af værktøjer, målinger og processer til udvikling og efterfølgende videre arbejde. Teamet får fælles forståelser og referencer til at fortsætte udviklingen.



The Five Behaviors model, Wiley og Lencioni

4: Værktøjskassen+

Målrettede indsatser på vedligeholdelse af styrker og udvikling af nye færdigheder.

I værktøjskassen er der bl.a. kompetencer i coaching, forandringsledelse, konflikt, motivation, trivsel, stress, 360° evaluering salg, strategi og kommunikation inkl. måleværktøjer. Jeg samarbejder desuden med andre specialiserede konsulenter.



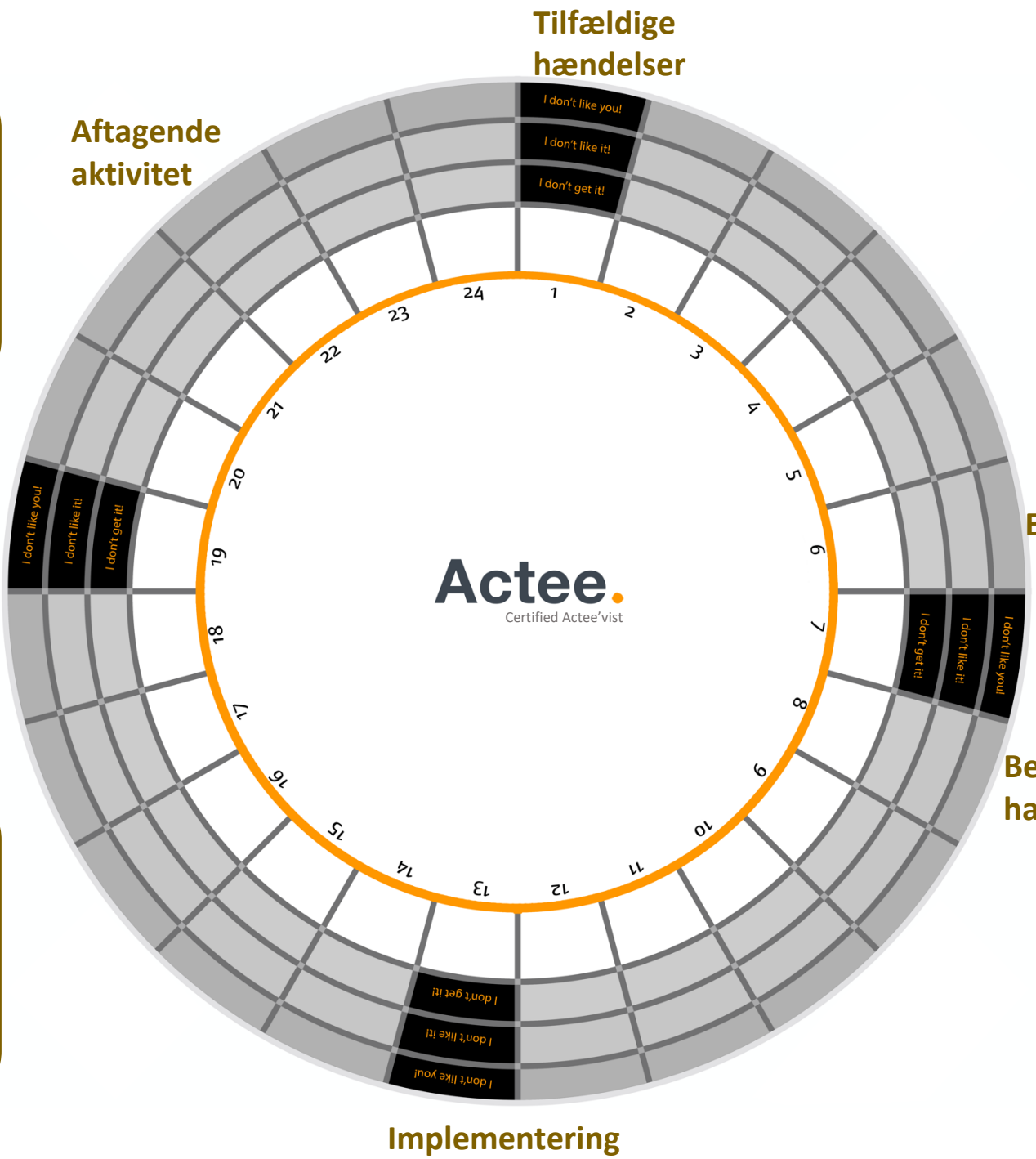
Alle tilgange og værktøjer kombineres i enighed med jer for at sikre det bedste og mest effektive forløb

Simulering af forandring

Real-play af scenarier

Simulering er real-play – at komme tæt på beslutninger og konsekvenser. Jeres aktuelle forandring kan også simuleres live.

Online simulering kombineres med diskussion om indsatser og konsekvenser. Facilitering kan både køres online og f2f



Ledelse af forandring

-

3 x fokus

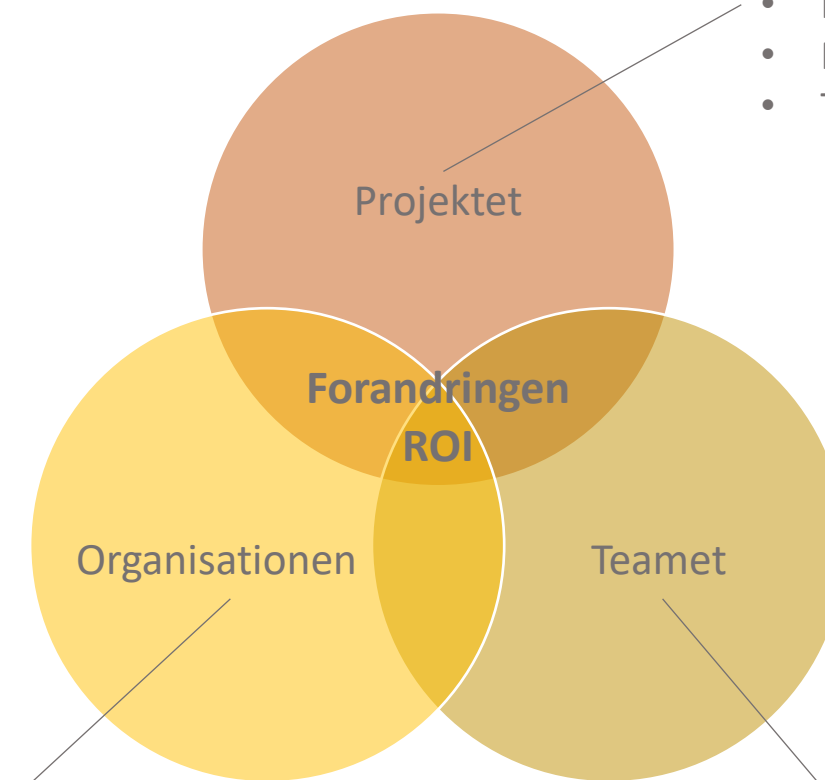
Fokus på alle 3 områder - projektet, forandringen og kerneteamet – medfører at forandringen sker og ROI* realiseres

*Return on Investment

Organisationen

Fokus på medarbejdere

- Individier
- Teams
- Samarbejde



Projektet

Planlægning og styring

- Mål
- Ressourcer
- Tid

Teamet

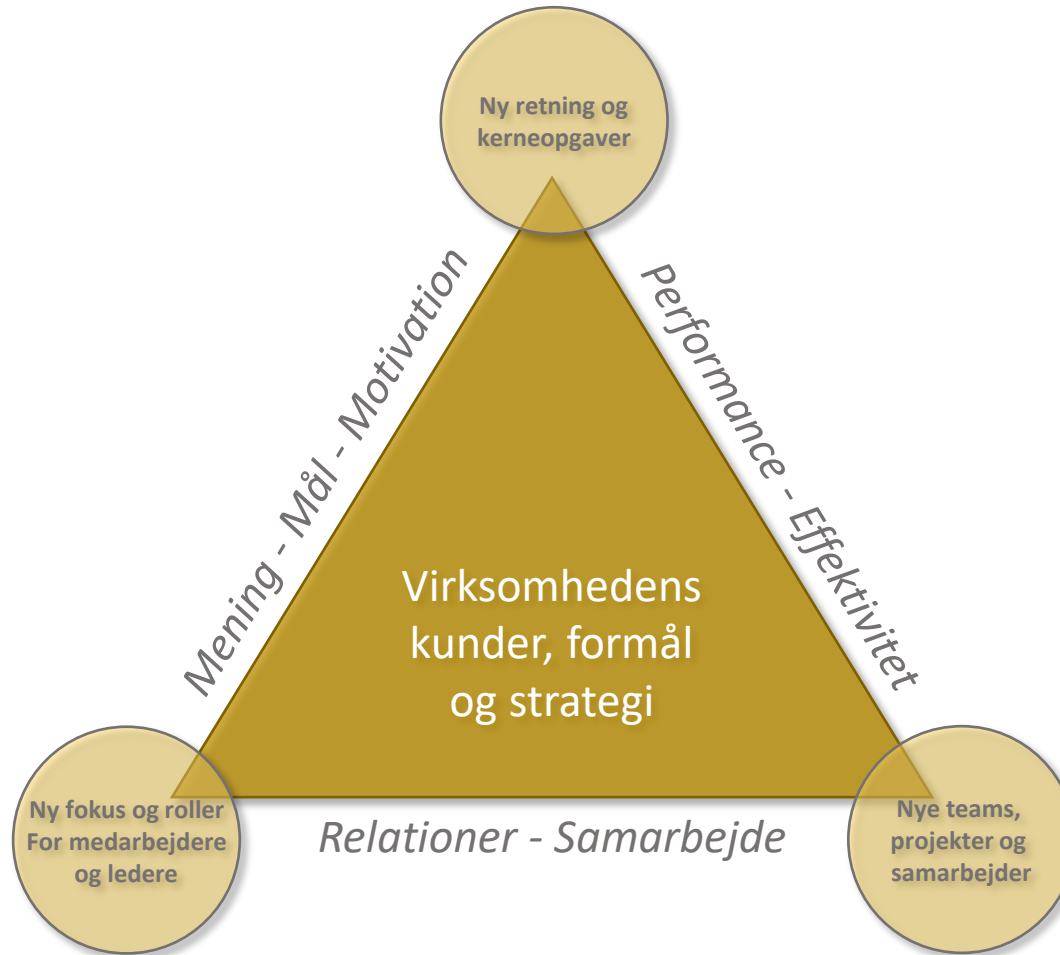
Tillid i kerneteamets og fælles

- Retning
- Koordinering
- Commitment

Ledelse af forandring

Forbindelser mellem individ, team og opgave

Forandringer skaber ny fokus og roller; nye teams og projekter mod nye retninger og kerneopgaver. Forbindelserne er en del af løsningen.



Kontakt

Alle tilgange kan tilpasses jeres virksomhed.

Kontakt mig for et konkret forslag.

Kontakt mig for en uforpligtende snak over en kop kaffe om virksomheden, jeres mål og dine ambitioner.

Jeg har i mere end 25 år arbejdet med ledelses- og forretningsudvikling i Danmark, regionalt og globalt; primært i forskellige stillinger i Grundfos.

Et fællestræk ved mit engagement er, at vi sammen reducerer kompleksiteten, for at I kan tage de rigtige beslutninger og handle målrettet på, det der virker, og det I står for.

lars@mersh.dk

+45 53662555

Aarhus – DK

www.larsmershleadership.dk

