

Ledelse

Forandringer

Situationer kan opstå, hvor forandringer skal iværksættes med kort varsel eller virksomheden savner inspiration til at udforme forandringsstrategien. Det kan være i forlængelse af planlagte strategiske beslutninger eller hurtige beslutningsprocesser, hvor det drejer sig om at udnytte ideer med et snævert "window of opportunity" eller som reaktioner på trusler i konkurrencesituationen.

TYPISKE UDFORDRINGER

Udfordringen er typisk, at opgaven fremstår som svær/uoverskuelig eller at tiden til forberedelse er knap – beslutningen er taget! Det sætter pres på den kæde af handlinger, kommunikation og ledelsesadfærd, der skal muliggøre en effektiv realisering af fremtidsvisionen. De svage led i den kæde er ofte:

- Sammenhængen mellem virksomhedskulturen, lokale subkulturer og de menneskelige psykologiske konsekvenser er komplekse og svære at gennemskue
- At valget af forandringsstrategi mere afspejler præferencer hos de allerede involverede medarbejder end behovet i hele organisationen
- At forudseelige (og selvfulgelige) konsekvenser af eksempelvis tvungne forandringer, følelse af tab, forandringstræthed og stress bliver undervurderet, fordi beslutningstagerne savner forståelse for og kompetencer til at håndtere sådan irrationel adfærd
- Manglende forandringskompetencer blandt ledere på alle niveauer, hvor fokus og momentum tabes undervejs i dagligdagens problemløsning

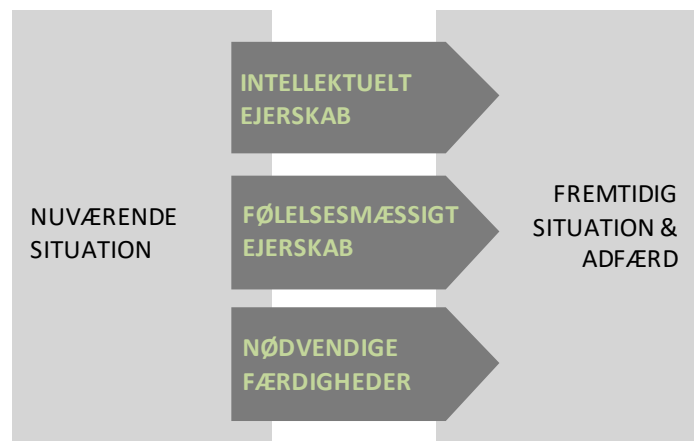
FACTOR3'S TILGANG

Mantraet i Factor3's tilgang til forandringsledelse er altid "mindre snak, mere handling". Idéen er at presse organisationen ind i et handlingsparadigme gennem hurtig mobilisering af en bred koalition af udvalgte medarbejdere og ledere – stadig med en klar forandringsstrategi. Factor3 bidrager med kendskab til og praktisk erfaring med et bredt spektrum af forandringsledelsesmæssige virkemidler. Hertil kommer en særlig opmærksomhed mod de grundlæggende kulturelle forhold og de individuelle reaktioner på store forandringer. Factor3 støtter op om ledelsens rolle som forkæmpere for forandringen og hjælper med at designe og facilitere centrale processer i forløbet.

INDHOLDSELEMENTER

Grundlæggende støtter Factor3 organisationen i hurtigt at få valgt en forandringsstrategi, der tager højde for de 3 vigtigste processer i rejsen mod en ønsket fremtid. Det er vigtigt for hver enkelt medarbejder, at der arbejdes mod:

- Intellektuelt ejerskab – forståelse af meningen med forandringen, processen fremadrettet og den ønskede fremtid
- Følelsesmæssigt ejerskab – accept af proces og fremtid
- De nødvendige færdigheder til at kunne performe i det fremtidige set-up



Centrale virkemidler er desuden ofte netværksanalyse til identifikation af forandringsagenter og udarbejdelse af Readiness Assessment på alle niveauer som støtte til at fastholde fokus hos ledere og medarbejdere under hele processen.

KONTAKTPERSONER

Hvis du vil vide mere, kan du kontakte Michael Tvermoes (+45 31173302) eller Ulrik Marxen (+45 31173303).