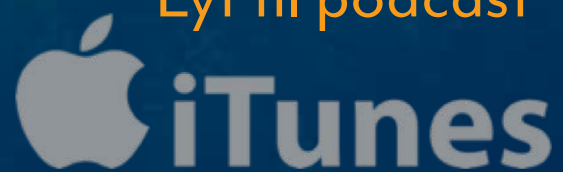


gnist

Connect med Mads Bab



Lyt til podcast



Forandringsledelse er svært

GØR DET GODT



HAR DET GODT



1. Medarbejderne mangler retning og det er svært at relatere strategi og de abstrakte mål med hverdagens udfordringer
2. Medarbejdernes engagement er reduceret da de ikke forstår de løbende ændringer i prioritering af fokus
3. Siloer og positionering skaber et utrygt klima, hvor folk ikke kommunikerer åbent og frit

HVAD KENDETEGNER OS NÅR VI LYKKES?



V

Volatilitiy (omskiftelig)

Agilitet og smidighed fremmer teamets robusthed.

U

Uncertainty (usikkert)

Hyppig refleksion skaber nye indsigter og større sikkerhed.

C

Complexity (Komplekst)

Arbejdsgange justeres løbende for at matche omverdenens kompleksitet.

A

Ambiguity (Tvetydigt)

Eksperimenter frem for at skabe større strategisk handlekraft.

HVORDAN BRUGER MAN SOM MELLEMLEDER VUCA TIL SIN FORDEL?



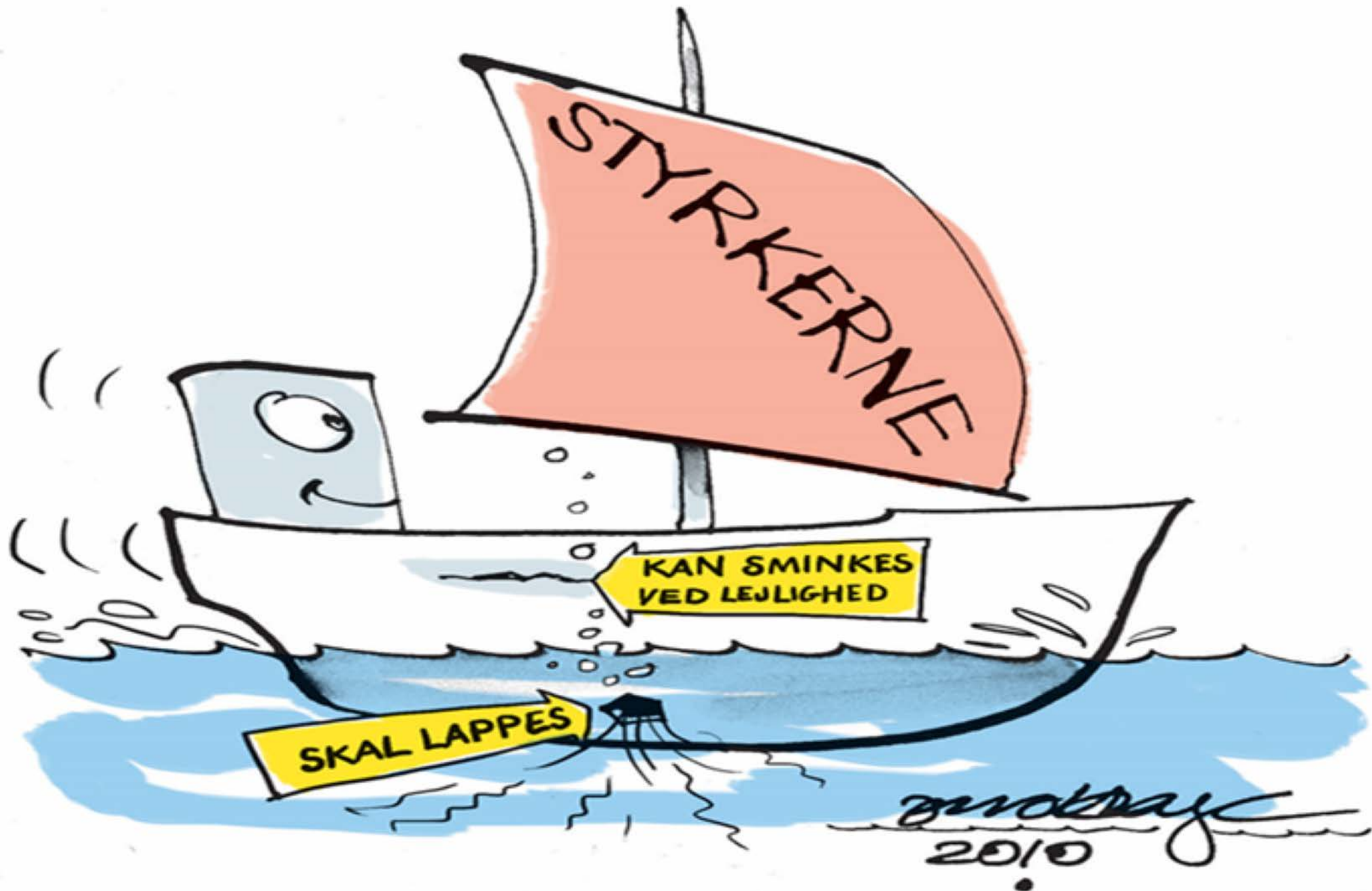


LØSNINGEN LIGGER IKKE HER



“

Det vigtigste er at have et job, hvor jeg er glad og gør det, jeg er bedst til. Og det er at mærke de mennesker, der er omkring mig, vise empati og være med til at hjælpe andre med at nå deres mål.



Hvis en organisation skal klare sig godt skal dens læringsrate være større end omgivelsernes forandringsrate.

REGINALD REVANS, fader til aktionslæring



An operating model har brug for en learning model hvis den skal overleve i en VUCA verden

LEGO HR er ved at udvikle en operating model. Den indeholder:

- En forretningsmodel, der beskriver, hvordan enhederne betjenes, det vil sige, hvilke grupper (kunder) betjenes på hvilke måder.
- En driftsmodel, der beskriver, hvordan og hvor virksomhedens opgaver (processer) løses, og hvordan disse understøttes af it-systemer.
- En styringsmodel, der beskriver, hvordan virksomhedens overordnede strategiske, taktiske og operationelle mål omsættes til medarbejderengagement



En stigende del af vores kunder opererer i globale konstellationer. Måske sidder der en arkitekt i London og tegner på et stort hotel i Dubai, hvor hotelejereren bor. Arkitekten samarbejder med en indretningsarkitekt i Berlin som ønsker møbler fra Fritz Hansen i Danmark.

Vi har ca. 80 sælgere fordelt på 15 kontorer over hele verden. Hver især har de kontakt til forskellige personer i projektet.

Hvordan bliver vi bedre til at håndtere dette i dagligdagen?



”Vi skal have mellemlederne og medarbejderne til i langt højere grad at involvere sig og drive virksomheden fremad. Idéerne skal komme nedefra. Jeg arbejder med to overskrifter, innovation og empati. Det er, hvad der skal løfte os”.

Hvad betyder det helt konkret?

”Vi skal have folk til at arbejde bedre sammen, til at koordinere, tænke i fremtid og muligheder.



← Ensartet system
og standarder

Differentiering →
og kombinationer





TEAM FLOW



Kollektiv ambition



Ejerskab for
mål og strategi



Åbent og trygt
arbejdsclima



Ressourcer &
processer



MINDSET



ADFÆRD



KULTUR

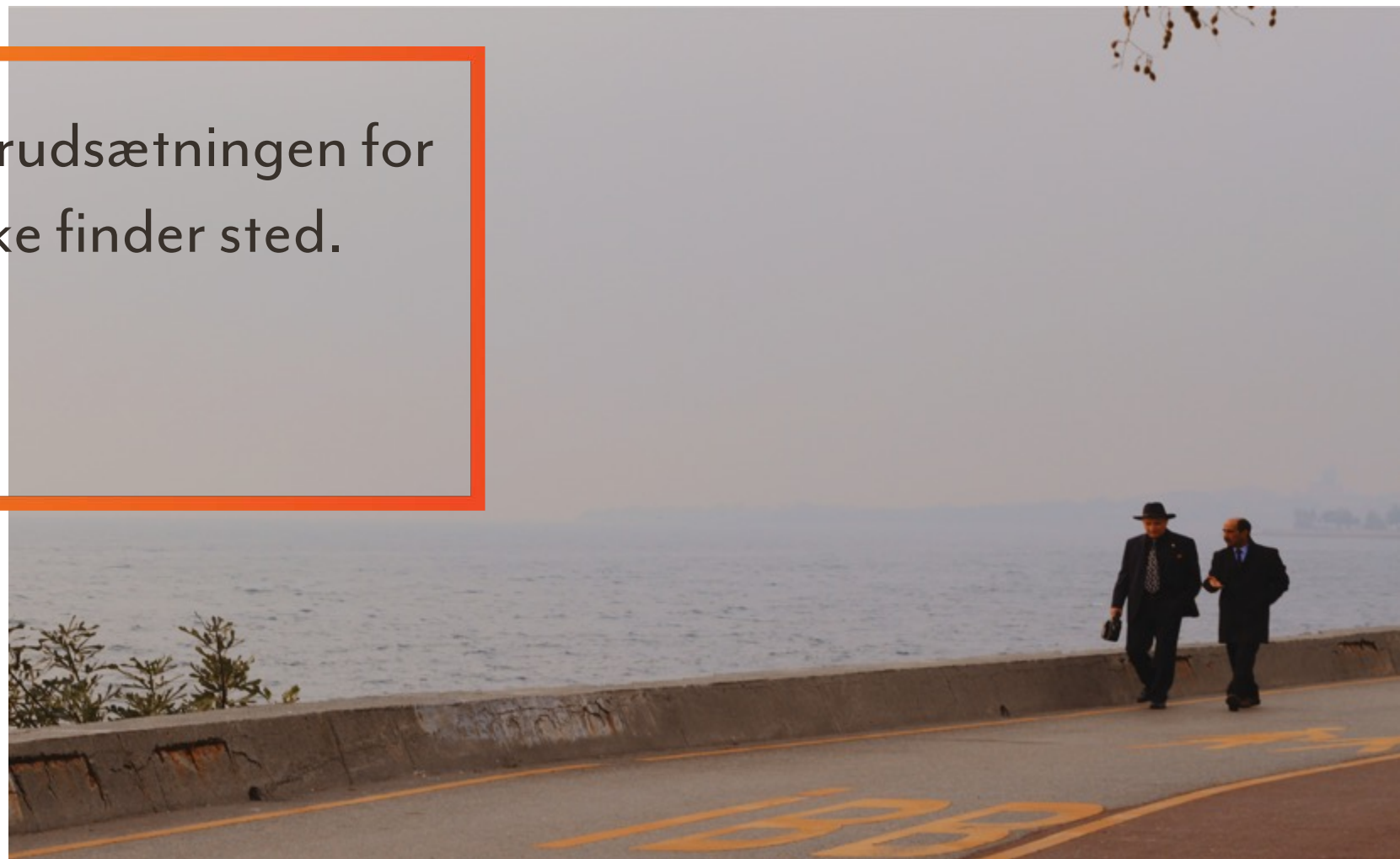


STRUKTUR

HVILKET LANDSKAB SKAL DU NAVIGERE I SOM LEDER?

Ledelse er at skabe forudsætningen for samtaler, der ellers ikke finder sted.

Patricia Shaw





MIKROPROCESSER

Forløb eller serie af handlinger der giver struktur til løsning af en given opgave, håndtering af en udfordring eller realisering af et potentiale

KARAKTERBOGEN

DANSK 10

ENGELSK 10

MATEMATIK 4

HISTORIE 10

HVILKEN KARAKTER
SPØRGER DU MEST
TIL



Øndervang Ugentlig Check-in samtaler

Check-in-samtaler er hyppige korte samtaler mellem nærmeste leder og medarbejder/team.

Samtalen fokuserer på medarbejderens konkrete oplevelser af arbejdsopgaverne i hverdagen.

Medarbejderen beskriver relevante opgaver, hvor medarbejderen oplever at have brug for sin assistance fra leder og kolleger.

Målet med samtalerne er at sikre fokuserede indsatser på vigtige tiltag og at teamet lærer mere af og om hinanden.

Derudover:

- Er samtalen fremadrettet og bør handle om konkrete, igangværende og kommende arbejdsopgaver.
- Bør samtalerne foregå stående en gang om på et fast tidspunkt.
- Skal der følges individuelt op et par dage efter samtalen
- Bedes I notere stikord ned på det I taler om så I bedre kan evaluere samtalerne i ledergruppen i lige efter påske

Samtalen bygger på tre spørgsmål:

Hvad er vi lykkedes med siden sidst? → Hvad kan vi lære af det?

Hvad har været svært eller hvad kan blive bedre?

Hvad skal vi så gøre i næste uge? Hvem, hvornår?

Bonus spørgsmål:

Hvad kan jeg gøre som leder for at det bliver lettere?

Hvad var godt ved denne check-in og hvilken lille ting kan vi forbedre næste gang?

UGENTLIGE CHECK-IN SAMTALER

10-15 MIN.

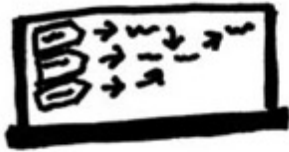
FASTE SPØRGSMÅL

IKKE HYGGEELIGT 😊

HVOR LANG TID TAGER DET SOM REGEL AT KOMME FRA
IDE TIL HANDLING TIL "PRODUKT"?

MANDAG TIRSDAG ONSDAG TORSDAG FREDAG

RETNING



SKITSER



BESLUT



PROTO
TYPE



TEST



LØS → LIGNING DECISION JAM

PROBLEMER

HURTIGERE

**Meningsfyldte
mål**

**Motivation
der kommer
indefra**

**Færdigheder
der skaber
flow**



Hvordan sikrer vi samtaler der skaber energi?

Skaber gensidig forpligtelse (for medarbejder og leder) vedrørende udviklingstiltag?

Hvordan sikrer vi samtaler der synliggør den enkeltes passion?

Hvordan sikrer vi samtaler der afklarer og realiserer potentialer?

Hvordan sikrer vi samtaler der er ligeværdige?

LEDERNE 
bringer dig videre

Lederne.dk/mus



MOTIVATION OG TRIVSEL

Samtalen kan kredse om emner, der vedrører trivsel og motivation for arbejdet. Det handler især om, hvorvidt arbejdet er meningsfyldt, og arbejdsopgaver opleves som relevante.

STRATEGI OG MÅL

Samtalen kan kredse om emner, der vedrører oplevelsen af afdelingens strategi og mål. Tanken er ikke at følge op på dagligdagens opgaver og præstationer, men derimod at afstemme generelle udviklingsønsker og behov i forhold til afdelingens strategi.

KOMMUNIKATION OG FEEDBACK

Samtalen kan kredse om forskellige emner, der vedrører kommunikation, det at give og modtage feedback og dialogen mellem kolleger.



SAMARBEJDE OG RELATIONER

Samtalen kan kredse om emner, der vedrører relationer internt i afdelingen, relationer til andre afdelinger og eksterne partnere og kunder. Det handler især om at forstærke relationer og sikre, at samarbejdet med disse er inspirerende og givtigt.

FAGLIGHED

Samtalen kan kredse om emner, der vedrører den faglige ekspertise og interesser. Det handler især om at identificere, hvordan denne faglighed kommer mere til sin ret, og hvordan den udvikles i den rigtige retning.

PLANLÆGNING OG GENNEMFØRELSE

Samtalen kan kredse om emner, der vedrører prioritering og planlægning af arbejdsopgaver. Samtalen kan med fordel også kredse om rammer og vaner, der kan fremme personlig effektivitet, initiativ og eksekvering.



Connect på

Linked 

Lyt til podcast

 iTunes

Bliv klogere på

GNIST.COM