

Modstand mod forandring er HELT NATURLIG



Verden forandrer sig konstant. Og tempoet er stigende. I virksomhederne forsøger vi at være innovative og tænke nyt.

Men vi mennesker bryder os principielt ikke om forandringer - hverken gode eller dårlige. Vi er i bund og grund vanedyr. I virksomhederne betyder det, at vi konstant møder modstand mod forandringer. Og som ledere oplever vi, at medarbejderne er bagstræberiske og uvillige. Men ofte er det vores egen skyld. Vi er som ledere simpelt hen ikke dygtige nok til at motivere vores medarbejdere gennem denne proces.

KAOS-TOGET - NATURLIG MODSTAND MOD FORANDRING

Når personer får en ubehagelig besked - privat eller på arbejdet, så følger vores velbefindende med situationen nogle forudsigelige op og nedture, som det er vist i figuren.

Først kommer nyheden som et chok og man bliver helt lammet. Man tror det værste. Herefter kommer gradvist en fornægtelse, mens man holder fast i det gamle og bekæmper nyheden. Nu går personen ind i næste fase, hvor man gradvist giver slip og begynder at bebrejde enten sig selv eller andre for, at sådan en forandring skulle ske. Nogle bliver nede i dette hul og ender med lykke-piller, men langt de fleste kom-

mer videre. Langsomt bliver man klar til at komme igang med genopbygningen fordi man accepterer beslutningen og begynder en rejse imod aftestning og eksperimenter. Det viser sig, at det måske slet ikke er så slemt som først forudset. Det hele giver en ny mening.

LEDERUDVIKLING MED FOKUS PÅ FORANDRING & MOTIVATION

Når forskerne har fundet ud af, at det er naturligt med modstand mod forandring, så kan man godt undre sig over, at vi som ledere stadig implementerer og kommunikerer forandringer uden at tage hensyn til denne situation.

Resultatet er at kun 70% af alle forandringsprojekter reelt lykkedes. Det må vi kunne gøre bedre.

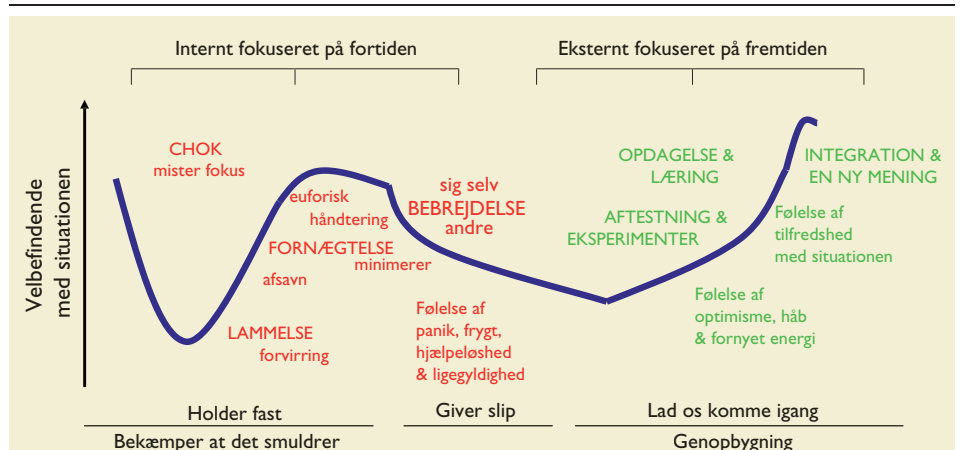
DE NØDVENDIGE LEDERKOMPETENCER

Omfattende international forskning viser, at der er 8 primære kompetencer, som en effektiv leder har brug for.

- Ledelse (*vække tillid, give vejledning og uddelegerer ansvar*)
- Opgaveledelse (*arbejder effektivt og kompetent*)
- Interesse i personlig udvikling (*Viser synligt engagement gennem tilstræbning af forbedringer*)
- Interesse i andres udvikling (*god til at motivere og pleje af talenterne*)
- Tilpasningsevne (*tilpasser sig omstændighederne og tænker kreativt*)
- Relationer (*opbygger personlige relationer og gør succes for gruppen mulig*)
- Kommunikation (*Lytter til andre, bearbejder informationer som kommunikerer effektivt*)
- Produktion (*Udviser handlekraft og opnår resultater*)

Hvis virksomhederne arbejder målrettet med lederens kompetencer indenfor disse 8 områder, så vil virksomheden med garanti give et bedre finansielt resultat og være bedre til at implementere forandringer. Samtidig bliver det nemmere at både tiltrække og fastholde ledere i fremtiden.

KAOS-TOGET - "The heart of change"



Manage the dream!

"Leadership is a function of knowing yourself, having a vision that is well communicated, building trust among colleagues, and taking effective action to realise your own leadership potential."

Warren Bennis, 2001

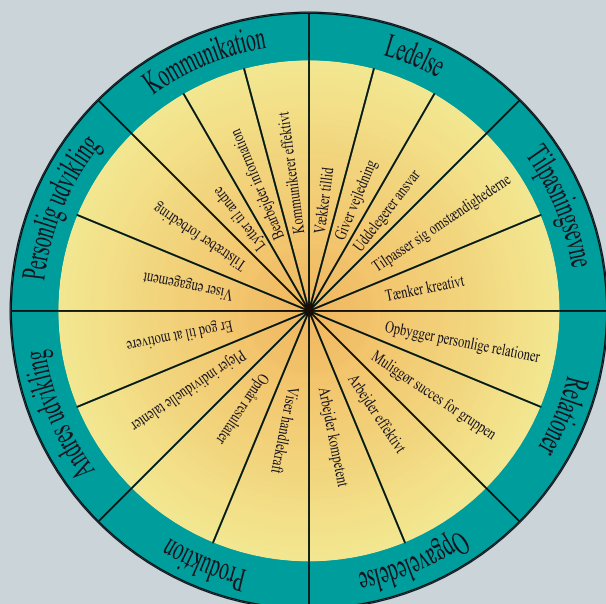
Kan du ikke lede dig selv - kan du ikke lede andre!

Den tid, hvor autokratisk og tilnærmelsesvis diktatorisk ledelse virkede, er forbi. I dag vil medarbejdere involveres i virksomheden baseret på en atmosfære af gensidig tillid og respekt. Forskning viser at gode ledere bidrager væsentligt mere til en virksomheds indtjening end gennemsnitlige - ligesom dårlige ledere bidrager negativt. Men hvordan ser man forskel på gode og dårlige ledere? Man måler dem naturligtvis!

360-GRADERS FEEDBACK ET STÆRKT VÆRKTØJ

Anvendelsen af 360-graders feedback (**CheckPoint**) er en metode og et stærkt lederudviklingsværktøj, der via en positiv indfaldsvinkel hjælper den enkelte leder og organisation til vækst og succes gennem forståelse af egen lederkompetence.

Hver enkelt leders kompetence måles på 8 hovedområder og 18 underområder via anonym feedback fra udvalgte personer på forskellige organisatoriske niveauer i organisationen. Vurderingen baseres på, hvad hver enkelt leder har til hensigt målt op imod den adfærd, som andre i organisationen ser.



Resultaterne vises i en omfangsrig rapport, der påviser måder til forbedring af kompetencerne. Resultater fra en hel ledergruppe kan sammenfattes i en **organisatorisk ledelsesanalyse**.

NewWay Consulting kan forklare dig, hvordan CheckPoint konceptet kan forbedre virksomhedens bundlinie gennem fokus på udvikling af lederkompetencerne. Evalueringen foregår via internettet.



Investér i en professionel bestyrelse med dygtige og erfarne erhvervsfolk - find dem hos ASNET!

Det koster ikke noget at tale med ASNET, men det kan koste at lade være!



En professionel bestyrelse kan give dig den inspiration og indsigt, som kan sikre virksomheden vækst og fortsat udvikling uden at du mister kontrollen.

Med bestyrelsesmedlemmer fra ASNET får du professionel sparring på strategiske og ledelsesmæssige udfordringer, adgang til nye kompetencer samt ASNETs store netværk. Det er noget, der tilfører virksomheden en stor værdi, der kan ses direkte på bundlinjen.

Vi er glade for at kunne byde Jan Tanderup Petersen fra New Way Consulting velkommen som ny partner i netværket.



ASNET er en netværksorganisation for erfarne virksomhedsledere, der arbejder professionelt med bestyrelsesarbejde, således at mindre og mellemstore danske virksomheder kan få etableret en bestyrelse, der kan styrke selskabets ledelse.

Der er p.t. 60 partnere i netværket.

Læs mere på www.asnet.dk eller ring til sekretariatet på 70 270 270