

# Netværk360

Arena Nords sponsornetværk

**Møde - 8. februar 2019**

# Forandringsledelse!

Spørgsmål: Hvad får mennesket til at forandre og omstille sig – ved store forandringer?

Kurt Lewin (organisations forandringer): *"Unfreeze – Change - Refreeze"*:

Forestil dig du skal forme en **kegle** ud af en isblok:

- 1) Optø isen for at gøre en medgørlig til forandring ("Unfreeze")
- 2) Du skal forme isen i den facon du ønsker ("Change")
- 3) Endelig skal du stabilisere den nye facon ("Refreeze")



# Opgaven:

- 1) har du deltaget i en forandringsproces/ledelse ?
- Hvad var godt?
  - Hvad var dårligt ?
  - Hvad har du lært af det?

*Eller*

- 2) Skal du/eller er du i gang med en forandringsproces/ledelse ?
- *Hvad vil du gøre?*
  - *Hvordan vil du gøre det?*
  - *Hvad er din udfordring?*

# OPTØ-FORME-STABILISER:

## Optø

- Få medarbejderne til at forstå **HVORFOR** forandring skal finde sted
- Ingen motivation = ingen forandring
- Du skal **KLARLÆGGE** **hvorfor** status quo ikke længere er fyldestgørende
- Vær **ÅBEN** overfor medarbejdernes bekymringer og tvivl

## Forme

- Sværest af faserne – det ligger dybt i os at være usikre
- Medarbejdere ud af komfortzonen – du skal støtte dem
- Du skal kommunikerer **TYDELIGT** om de ønskede forandringer - Fordele
- Retning – hvor er vi på vej hen, og hvorfor
- KORT TIDSRAMME – problemer håndteres med det samme.

## Stabilisere

- Du skal sikre at forandringen **KONSTANT** bliver fulgt og er en fast del af hverdagen
- Fornemmelse af stabilitet er vigtig for at lykkes – du skal derfor undervejs identificere, hvad der støtter op om forandringen – og hvilke **BARRIERER** der er for gennemførelse.
- Fælles belønningssystem, give feedback undervejs, samt fejre succeser

