

5 gode råd til at skabe succesfulde forandringer

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk*



Store forandringer bliver langt fra altid den succes, man havde håbet på, da man traf beslutningen. Det kan der være mange årsager til. En af de hyppigste årsager er, når medarbejderne ikke forstår eller er usikre på formålet.

Et af de helt afgørende elementer i at gennemføre en succesfuld forandring er derfor, at ledelsen kan svare meget klart på spørgsmålet: Hvorfor gør vi det?



Står I over for at skulle gennemføre større forandringer, kan jeg anbefale følgende:

1) Vær skarp på formålet

Brug tid på at formulere formålet med forandringen i den indledende fase. Et formål skal give svar på "Hvorfor" – hvorfor gør vi det? Et vel gennemarbejdet formål er ikke blot noget, der kan hives frem ved festlige lejligheder. Det kan blive en motor for hele forandringsprocessen og retningsgivende for, hvilke aktiviteter, ledelsen skal have fokus på. Et klart formål mindsker forvirring blandt medarbejderne om hvilken retning man skal arbejde i.

2) Kald en spade for en spade

Hvis formålet med ændringen er nedbringelse af omkostninger og som en afledt konsekvens heraf besparelser, så sig det som det er. Lad være med at forsøge at pakke det ind eller give det udtryk af, at det er noget andet end det er. Det skaber mere støj og utilfredshed end sandheden. Sandheden kan medarbejderne forholde sig.

3) Hav formålet for øje – hele tiden!

De fleste store forandringer er et langt sejt træk. Selv hvis processen er velgennemtænkt og godt planlagt, vil der opstå uforudsete begivenheder og modstand undervejs. Men tænk jer godt om, inden I begynder at afvige fra det oprindelige formål. Jo mere I afviger, desto større risiko er der for, at I ikke får hentet de gevinster og fordele, der oprindeligt var grundlaget for beslutningen.

4) Kommuniker formålet igen og igen

Hvis ikke medarbejderne kender og forstår formålet med forandringen, er risikoen for, at de gør som de plejer temmelig stor. Derfor forestår der ledelserne på alle en stor kommunikationsopgave. I skal ved enhver given lejlighed "op på ølkassen" og minde om, hvorfor man har iværksat forandringen, hvad det mere konkret vil betyde og hvordan medarbejderne forventes at bidrage.

5) Find et meningsskabende formål udover besparelshensyn

Det kan anbefales at man ikke kun laver en større forandring af besparelshensyn. Der bør altid være mindst et andet meningsskabende formål med ændringen.

Besparelser skaber i sig selv ikke begejstring og engagement. Tværtimod vil det efter al sandsynlighed skabe utryghed og modvilje mod beslutningen. Der skal således meget mere drivkraft og ledelsesmæssig fokus for at drive en forandring, der udelukkende er drevet af at indhøste besparelser.

Hvis formålet med forandringen eksempelvis har en faglig karakter, som giver mening for medarbejderne, vil der være sandsynlighed for at medarbejderne i langt højere grad trækker sammen med ledelsen i bestræbelserne på at få succes med ændringen. Held og lykke med jeres næste store forandringsprojekt!

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den seneste 'Fusioner og forandringsledelse i praksis' udkom oktober 2016.

Se mere på www.tegkamp.dk

Hvis du interesserer dig for forandringsledelse

Susanne Teglkamp

Jeg har fået et utroligt godt tilbud på at købe restlageret af min seneste bog, som handler om forandringsledelse. Det giver mig mulighed for at sælge bogen videre til under halv pris.



Vil du have bogen: *Fusioner og forandringsledelse i praksis* til i alt 175 kr. inkl. moms og forsendelse, så send mig en mail med dit navn og leveringsadresse.

Skriv til ste@tegkamp.dk eller via LinkedIn. Beløbet kan betales via MobilePay: 21602999