

nielsholgerpoulsen

Rådgivning i virksomhedsledelse

Udvikling af ledelse, organisation og forretning

Yder uafhængig og personlig rådgivning til ledere, der ønsker at forbedre virksomhedens præstationer.

Udvikler ledelse, organisation og forretning – i nævnte rækkefølge – fordi det begynder med god ledelse og ofte slutter af mangel på samme!

Er specialist i generel virksomhedsledelse og bidrager til værdiskabelsen ved at skabe sammenhæng mellem virksomhedens enkeltdele.

Det er topledelsens vigtigste opgave at udvikle organisationen, så den kan udvikle forretningen.



Selvstændig rådgiver og
bestyrelsesmedlem

nielsholgerpoulsen

forretningsområder

kunder

baggrund

publikationer

kontakt

nielsholgerpoulsen

platanvej 1B, 5230 Odense M
Vesterbrogade 24A, 3. sal
1620 København V

+45 40 76 50 16
nhp@nielsholgerpoulsen.com

John Kotter



We unlock the full
power of an organization
to achieve strategic,
sustainable results
faster than leaders
believe possible.

Kotter because change
is essential
INTERNATIONAL



Kotters 8 trin

Skab nødvendighed

- Skab begejstring for de nye muligheder forandringen kan medføre

Skab en bærende koalition

- Saml en gruppe med energi og beføjelser til at lede og understøtte samarbejde om forandringen

Formuler strategisk vision og initiativer

- Udform en vision som ledestjerne og definer strategiske indsatser

Udpeg en hær af frivillige

- Identificer en større gruppe, som er parate, villige og engagerede i at drive forandringen

Fjern barrierer for forandring

- Fjern forhindringer i systemer og strukturer, som udgør trusler mod opnåelse af visionen

Få kortsigtede resultater

- Skab, registrer, evaluer og fejr alle små og fremskridt som opnåede resultater

Støt fremdrift

- Anerkend, ansæt, forfrem og udvikl medarbejdere, der puster nyt liv i organisationen

Indbyg forandringen i organisationen

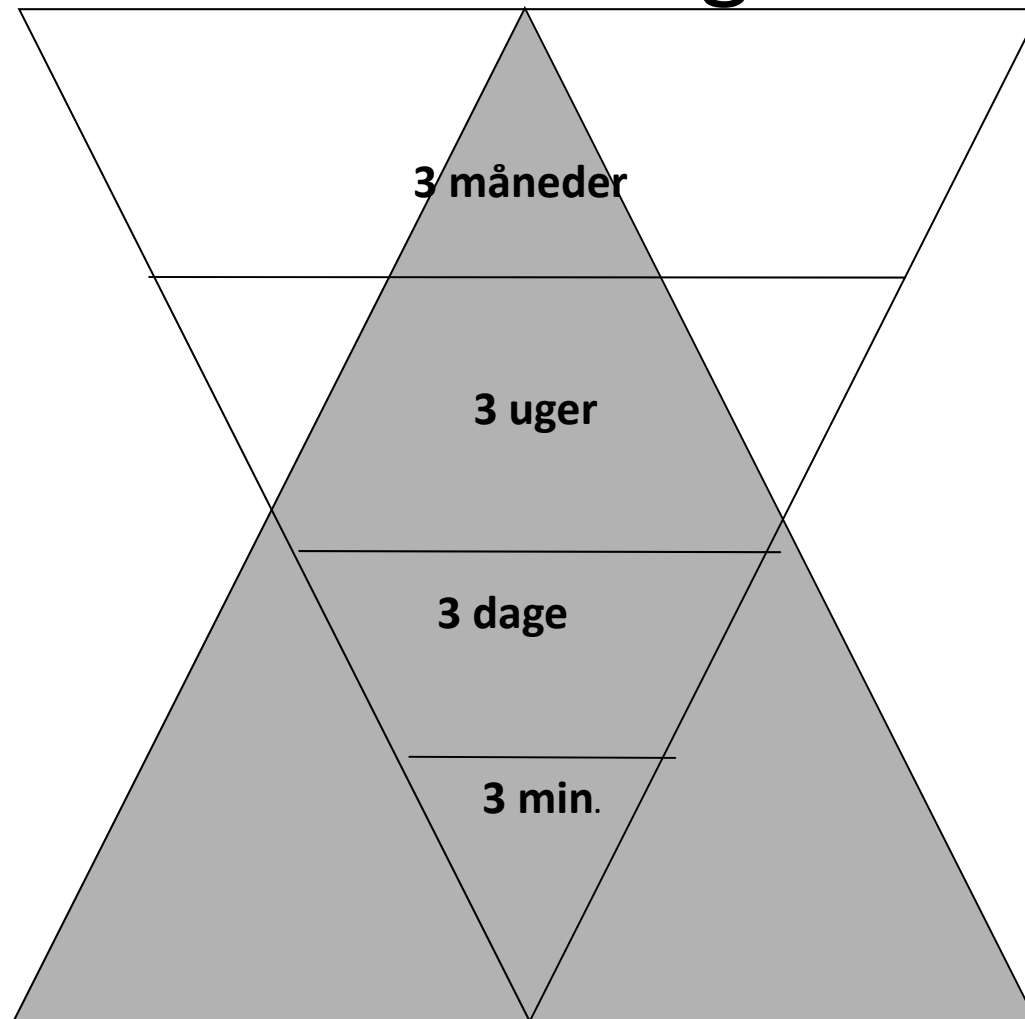
- Tydeliggør sammenhæng mellem adfærdsændringer og succes med forandringen
- Lederudvikling og karriere skal understøtte visionen

Forandringsprocesser går galt...

- når der mangler:
 - et klart billede af de forretningsmæssige mål og af endemålet
 - en realistisk vurdering af omfang og resursebehov
 - opbakning fra topledelsen – gennem *hele* forløbet
 - opmærksomhed på linieledelsens væsentlige rolle i forandringen
 - ledelse og systematik til opfølgning

Det sker i 70% af tilfældene!

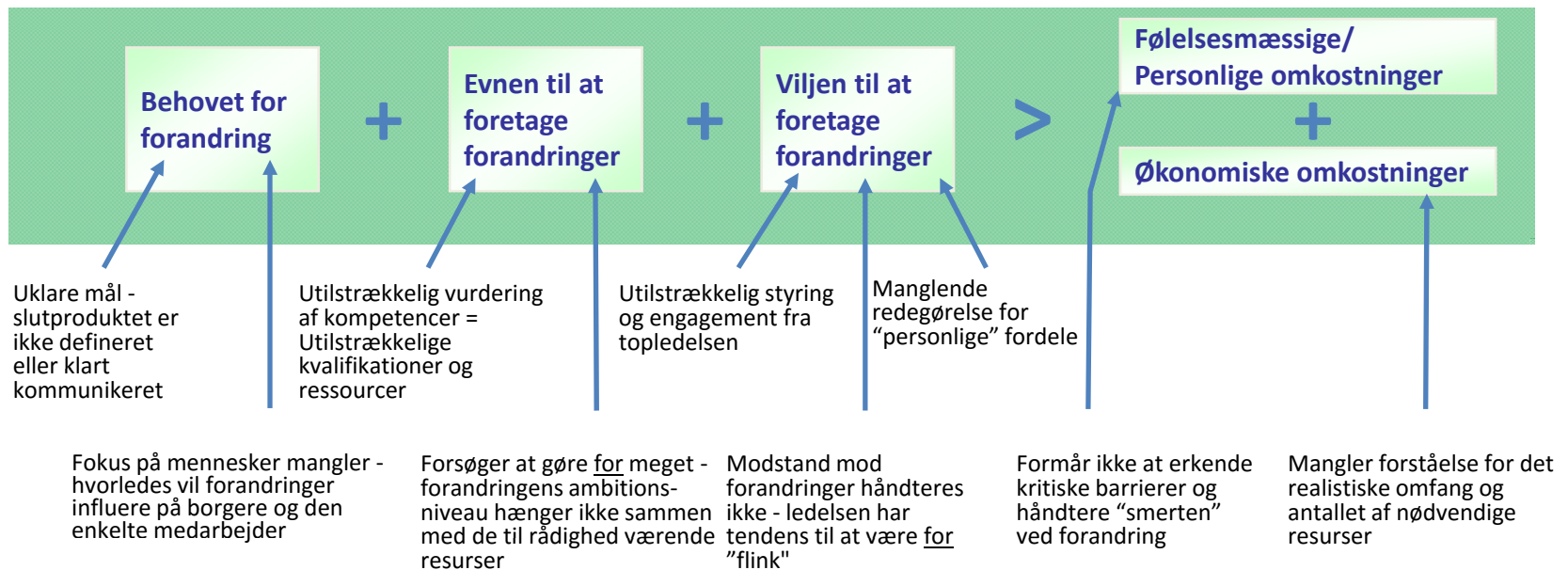
Information, kommunikation og involvering



Organisation

Forandringsligningen

Betingelser for forandring – og hvad der typisk går galt:



Giv tid

Adfærd

- Forandringsprocessen påvirker **adfærden**
- Varighed: Projektperioden

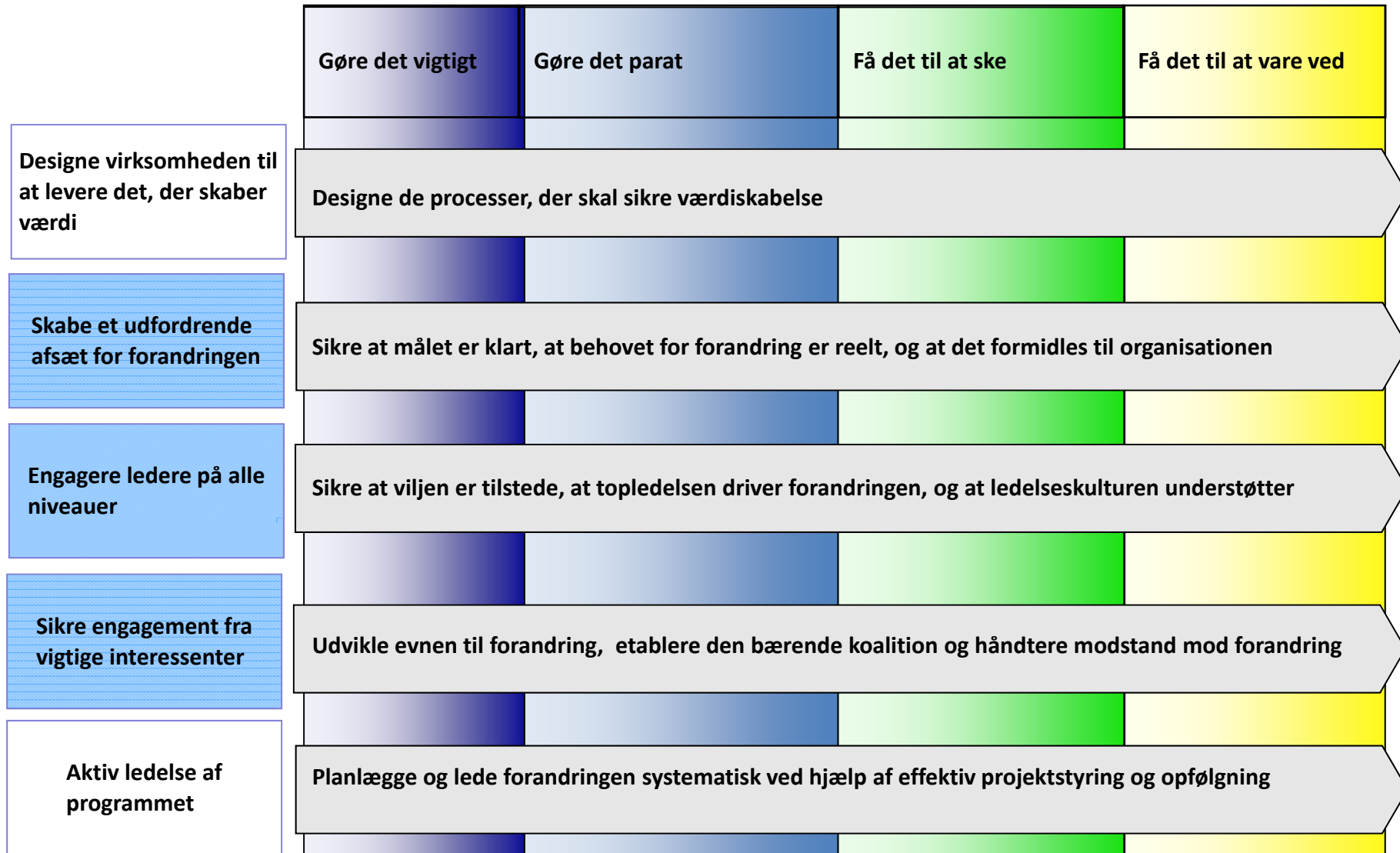
Vaner

- Den ændrede adfærd bliver til nye **vaner**
- Varighed: 2-3 år fra projektet

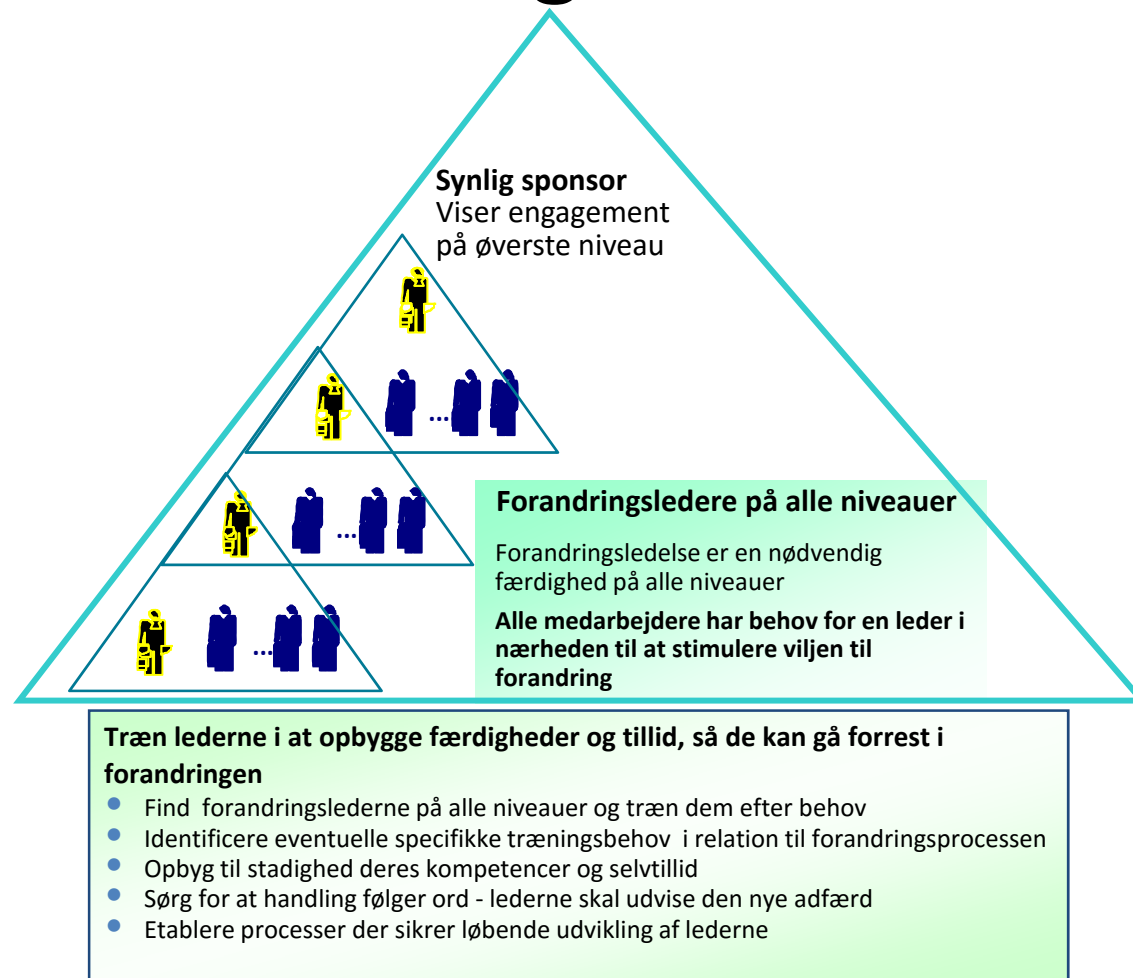
Kultur

- De nye vaner aflejrer sig som en ny **kultur**
- Varighed: 7 år! (?)

En erfaringsbaseret metode for forandringer

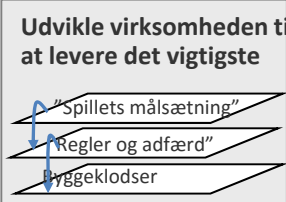


Engager ledere på alle niveauer - oppe fra og ned

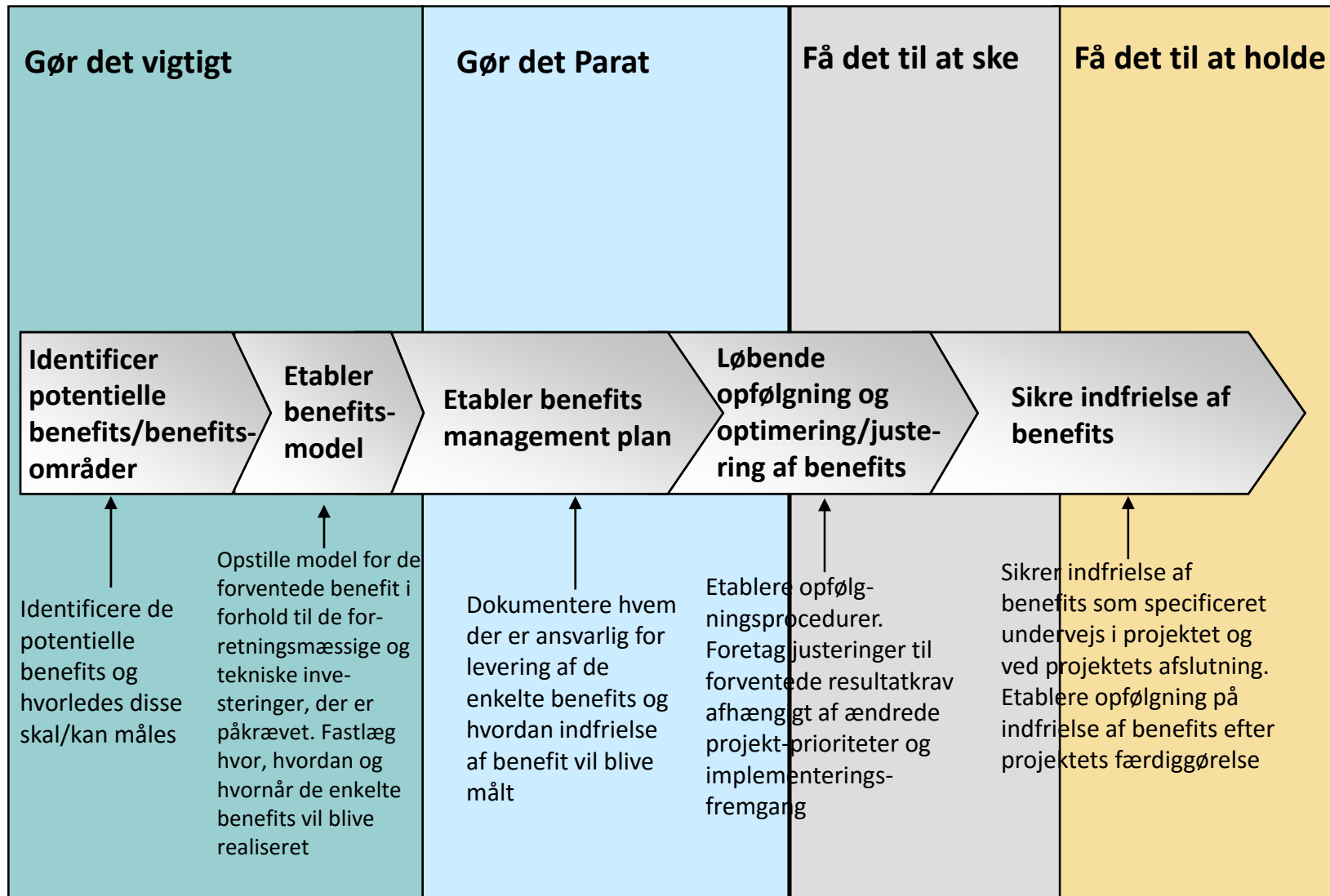


Indsatser i forandringsprogrammet

	Gør det vigtigt	Gør det parat	Få det til at ske	Få det til at holde
Skabe et udfordrende afsæt for forandringen	Etablere et grundlag for forandring i overensstemmelse med forretningsstrategien	Fastlægge forandringsprojektets omfang og størrelse	Gennemgå og genopfrisk formålet med forandringerne	Er grundlaget stadig relevant?
	Udvikle model til opfølgning på resultater	Opbygge processen for realisering af resultater og identificere "quick wins"	Identificere resultater og realisere "quick wins"	Realisere og evaluere resultater
Engagere ledelsen på alle niveauer	Opbygge engagement blandt ledelsen	Træne lederne i at forbedre præstationer og lede forandringerne	Træne lederne til at gennemføre implementeringen via rollespil og simulering	Formalisere et lederudviklingsprogram
Sikre engagement fra vigtige interessenter	Identificere interessenter og udvikle plan for motivering	Involvare interessenter og styre forventninger	Sørge for at interessenters engagement fastholdes	Brug interessenternes støtte til at fastholde forandringer
	Definere og lancere kommunikationsstrategi	Forberede kommunikation og evaluere parathed til forandring	Kommunikation til relevante interessenter som planlagt og foranledige feedback	Sikre kommunikation af alle realiserede fordele
Udvikle virksomheden til at levere det vigtigste	Definere "spillets målsætning" Opnå enighed om forrettningens fremtidige udformning Evaluere den nuværende forretningsstruktur	Udvikle det detaljerede fysiske design samt vurdere eventuelle mangler i forretningsstrukturen	Implementering af nødvendige forandringer i relation til systemer, processer, strukturer og personale.	Stabilisering og justering af det fysiske design samt fastholdelse af den "ændrede" adfærd
Aktiv ledelse af programmet således at forretningsresultater opnås	Etablere én overordnet programstyring og prioritere de eksisterende projekter	Udvikle strategi og planer for implementering - foretage risikovurdering	Mobilisere implementeringsteams samt styre risici og afhængigheder	Evaluere implementeringen, sikre videnopsamling og fastlægge kommende opgaver



Benefit management processen består af fem trin



Styring

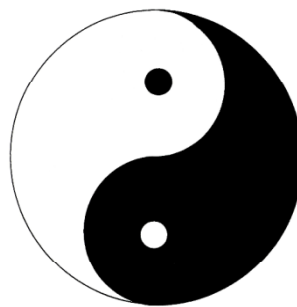
- Planlægning
- Budgettering
- Organisering
- Bemanding
- Problemløsning
- Brandslukning

Medfører

- Forudsigelighed
- Orden/rammer
- Regler
- Resultater her og nu

Skaber

- Kontrol
- Bureaukrati



Lederskab

- Fastlægge retning
- Skabe tilslutning
- Motivere
- Inspirere
- Støtte
- Hjælpe

Medfører

- Forandring
- Nyskabelse
- Forståelse
- Engagement

Skaber

- Kultur
- Attitude

nielsholgerpoulsen

Rådgivning i virksomhedsledelse

Platanvej 1B DK-5230 Odense M

Vesterbrogade 24A, 3.sal, 1620 København V.

+45 40 76 50 16 nhp@nielsholgerpoulsen.com

www.nielsholgerpoulsen.com

CVR-nr.: 30 58 92 38