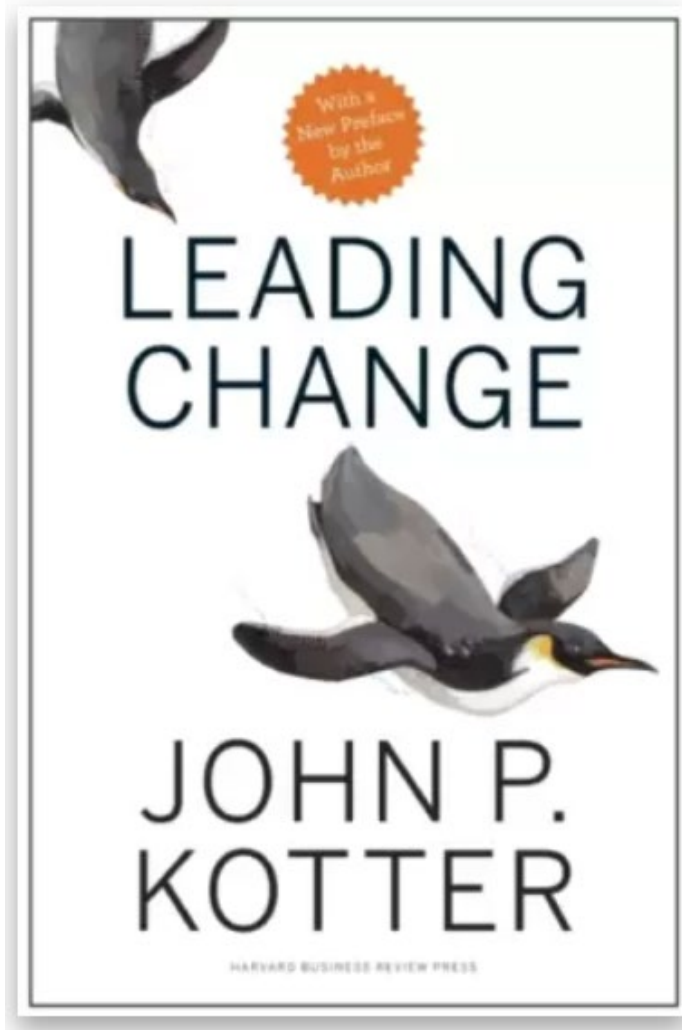


The image features two round glass fishbowls on a dark surface. The bowl on the left is partially filled with water, and a goldfish is captured mid-jump, splashing water out of the bowl. The bowl on the right is also partially filled, with a goldfish jumping out, creating a large splash. Several other goldfish are shown in the air above the bowls, as if they have just jumped or are about to. The background is a dark, gradient blue. The text 'Organisasjonsendring og endringsledelse' is centered over the image in a white, sans-serif font, with a white underline beneath the second line of text.

Organisasjonsendring og endringsledelse

Lære mer?



Ulike typer endringer

- Restrukturering av virksomheten
- Nedbemanning
- Innføring av ny teknologi
- Ny strategi for virksomheten
- Fisjonering
- Fusjonering



Administrere vs lede endring

Administrere

- Planlegge og budsjettering
 - Lage en detaljert plan over hvordan en skal oppnå resultater
- Organisering og bemanning
 - Hvilket individ passer best til de ulike arbeidsoppgavene og hvem passer best til å utføre de ulike delene av planen
- Kontroll og problemløsning
 - Overvåke resultater, oppdage avvik fra planen og løse problemer

Lede

- Etablere retning
 - Utvikle en visjon som beskriver en ønsket fremtidig tilstand, og en strategi for hvordan en skal komme dit
- Sammenstille individer
 - Få medarbeidere til å forstå, tro på, og arbeidet sammen i retning mot visjonen
- Motivere og inspirere
 - Dekke medarbeideres menneskelige behov for anerkjennelse, medbestemmelse og tilhørighet

1) Etabler en følelse av at det haster



2) Skap et velfungerende endringsteam

Krefter for endring

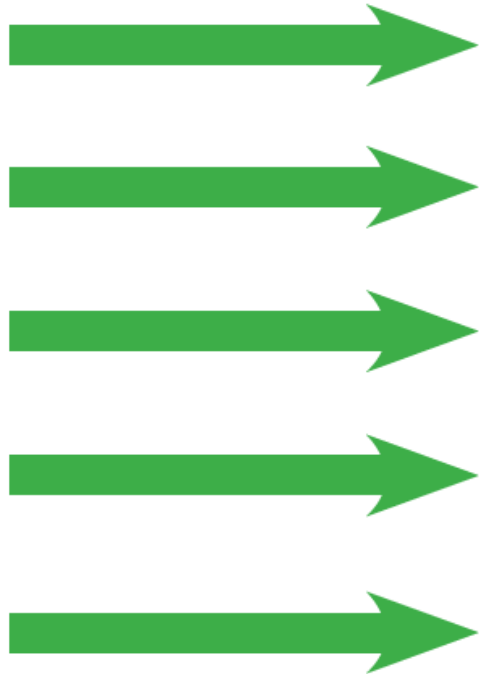


Krefter mot endring



2) Skap et velfungerende endringsteam

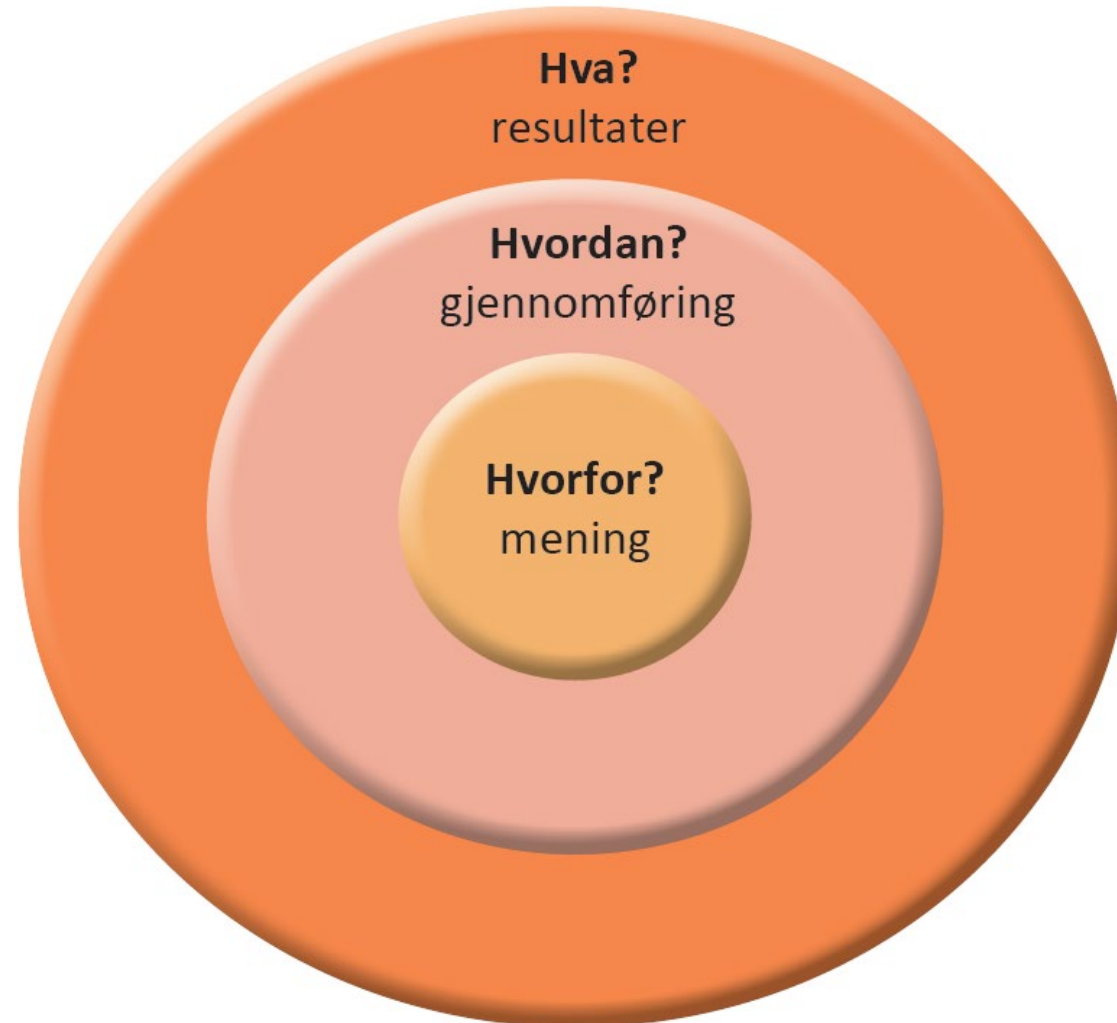
Krefter for endring



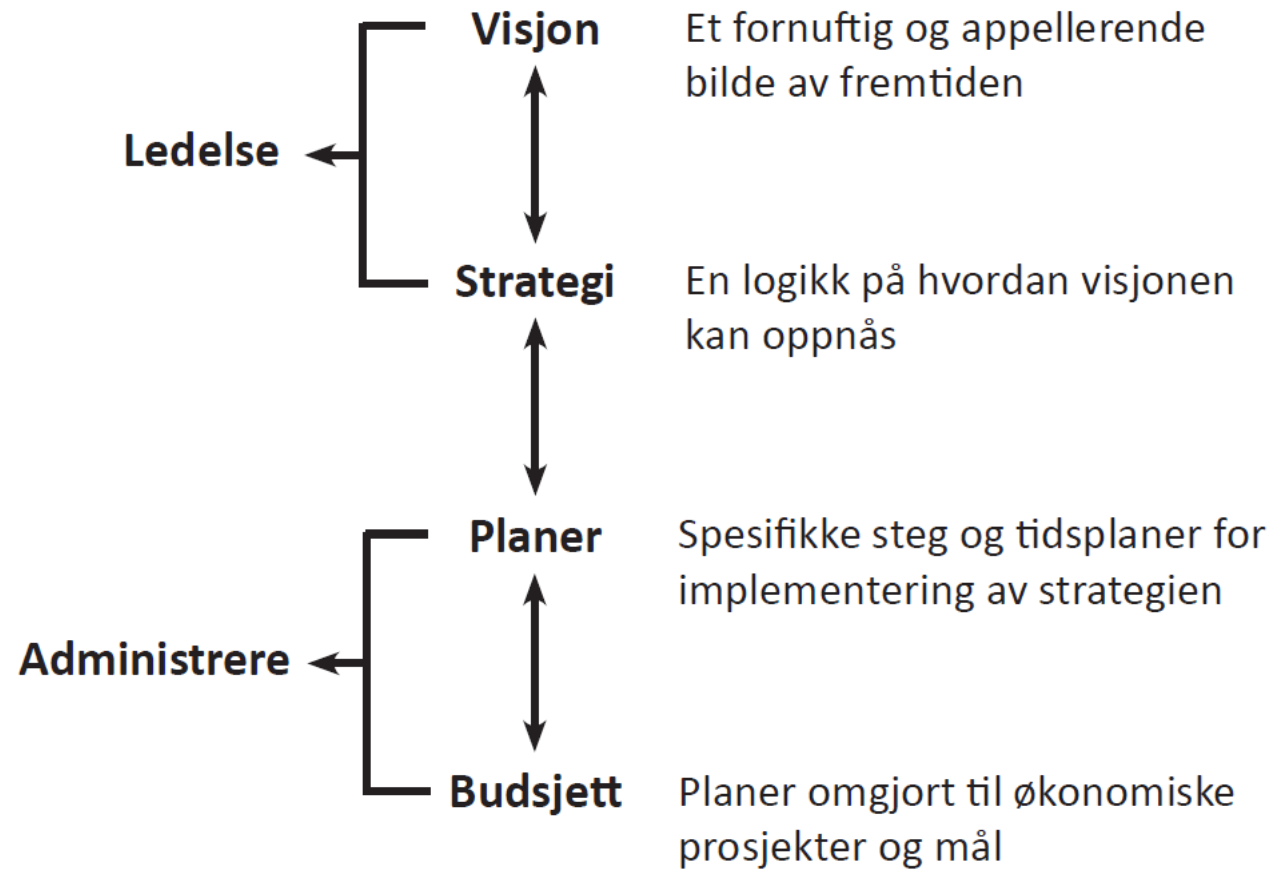
**Foreslått
endring**

Krefter mot endring

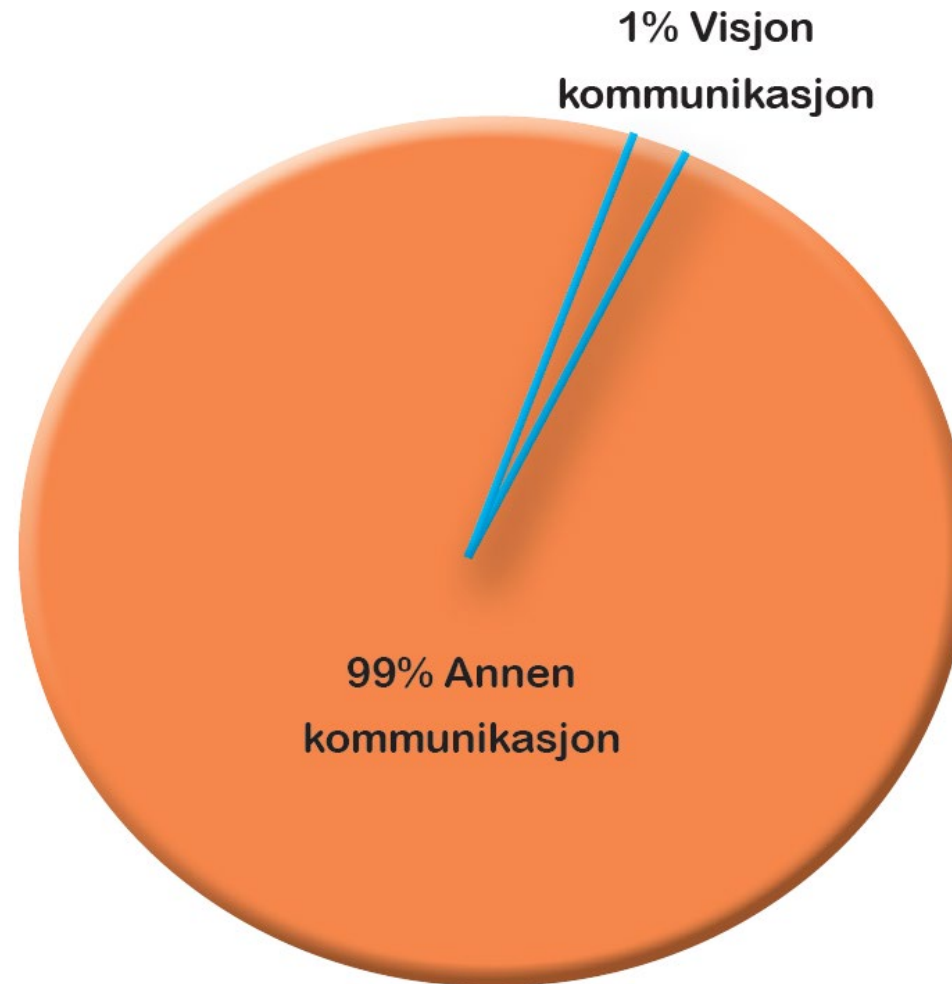
3) Skap en visjon



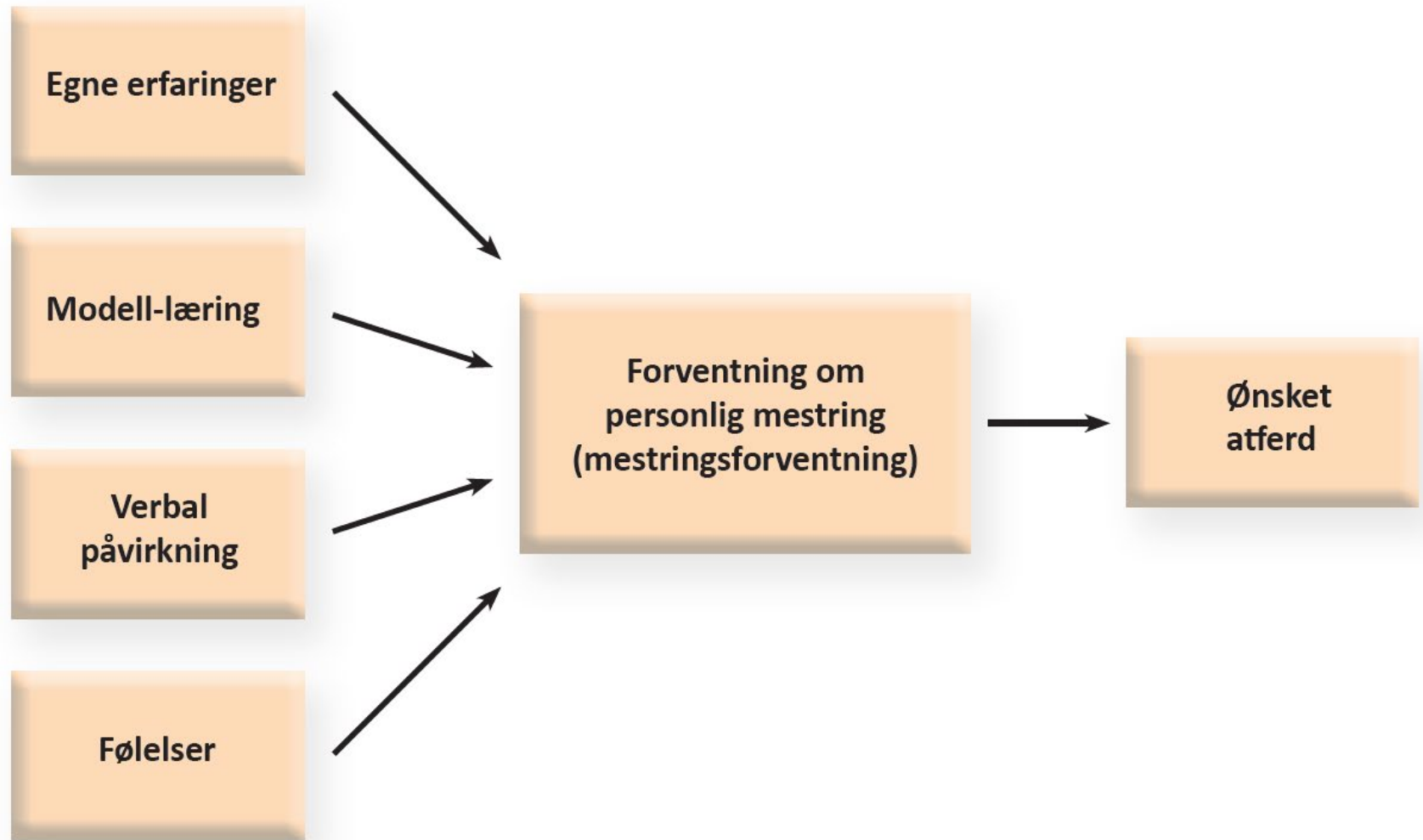
3) Skap en visjon



4) Kommuniser visjonen



Skap en positiv forventning!



5) Gi andre handlingsrom for å nå visjonen

- Deleger oppgaver og ansvarsområder
- Skaper økt forpliktelse, eierskap og engasjement



Skap forpliktelse og eierskap

Er du en problemløser, eller utvikler du problemløsere?

- Invester tid i medarbeiderne dine
- Ikke løs et problem for en person, løs det sammen med personen



6) Synliggjør resultater

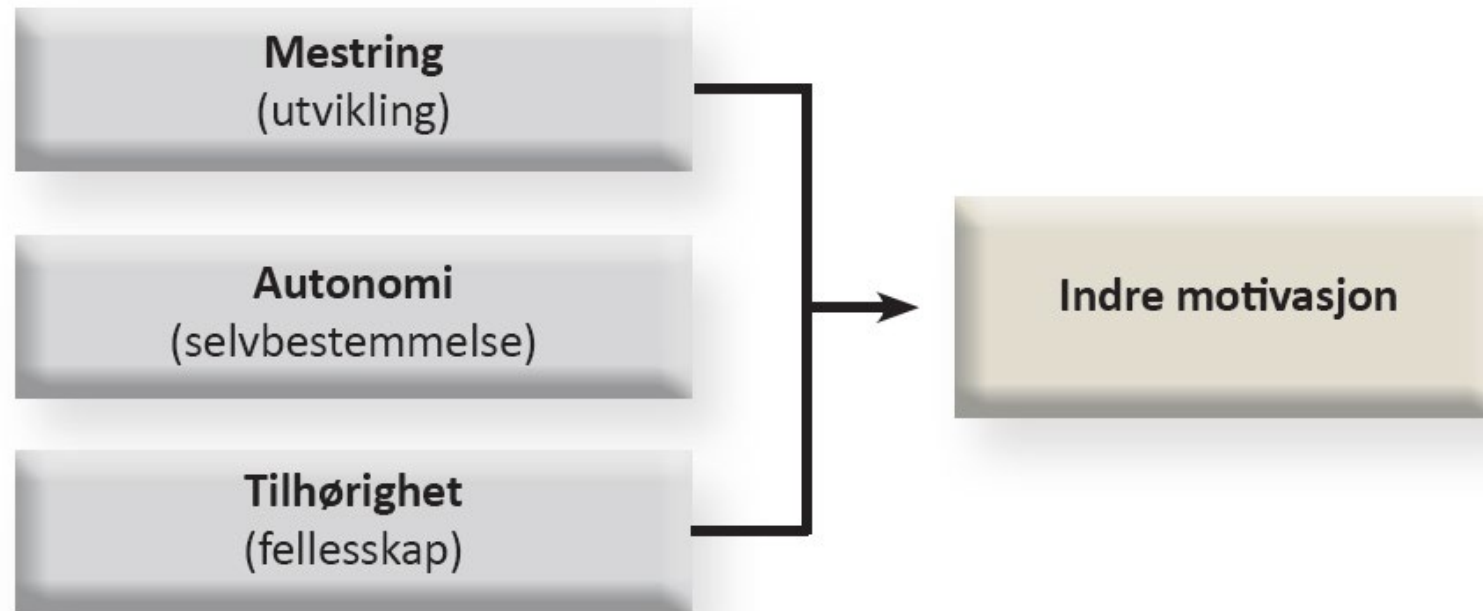
- Endringsprosesser tar ofte lang tid
- Risiko for at ansatte blir endringstrøtte



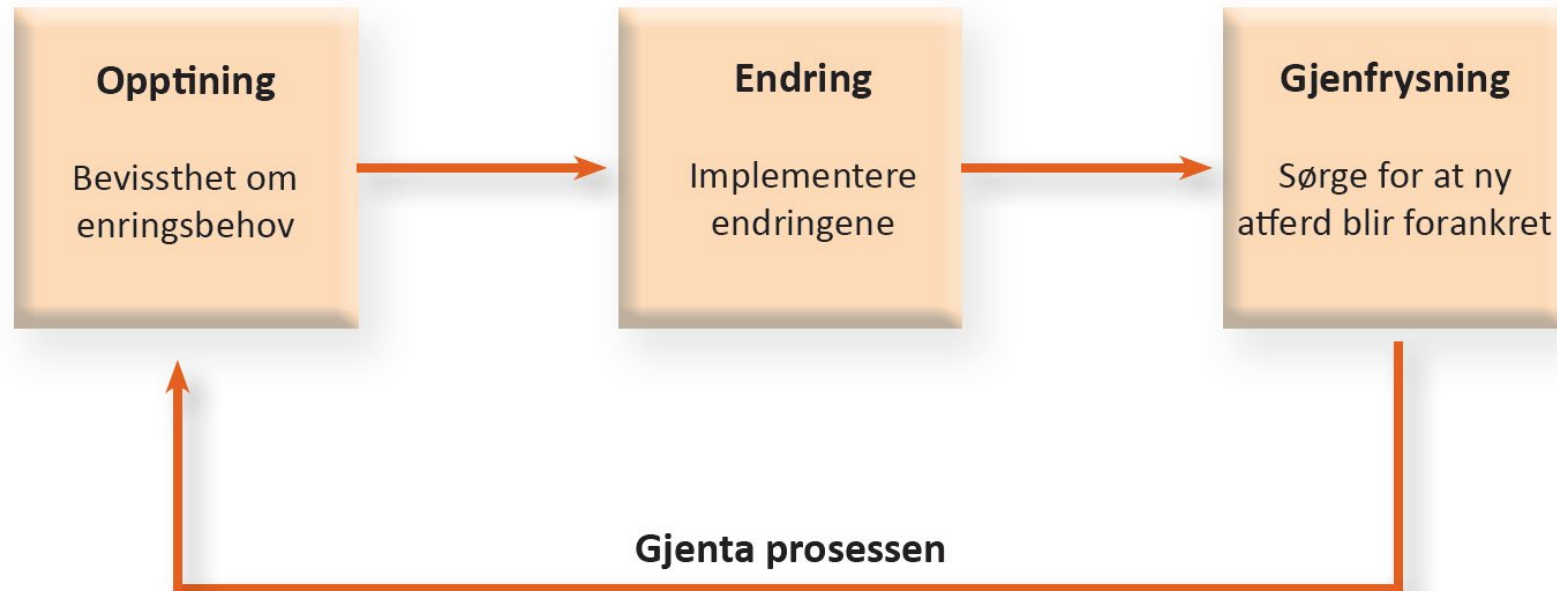
- Å synliggjøre resultater gir ansatte påfyll av motivasjon



Medarbeidere har behov for MAT

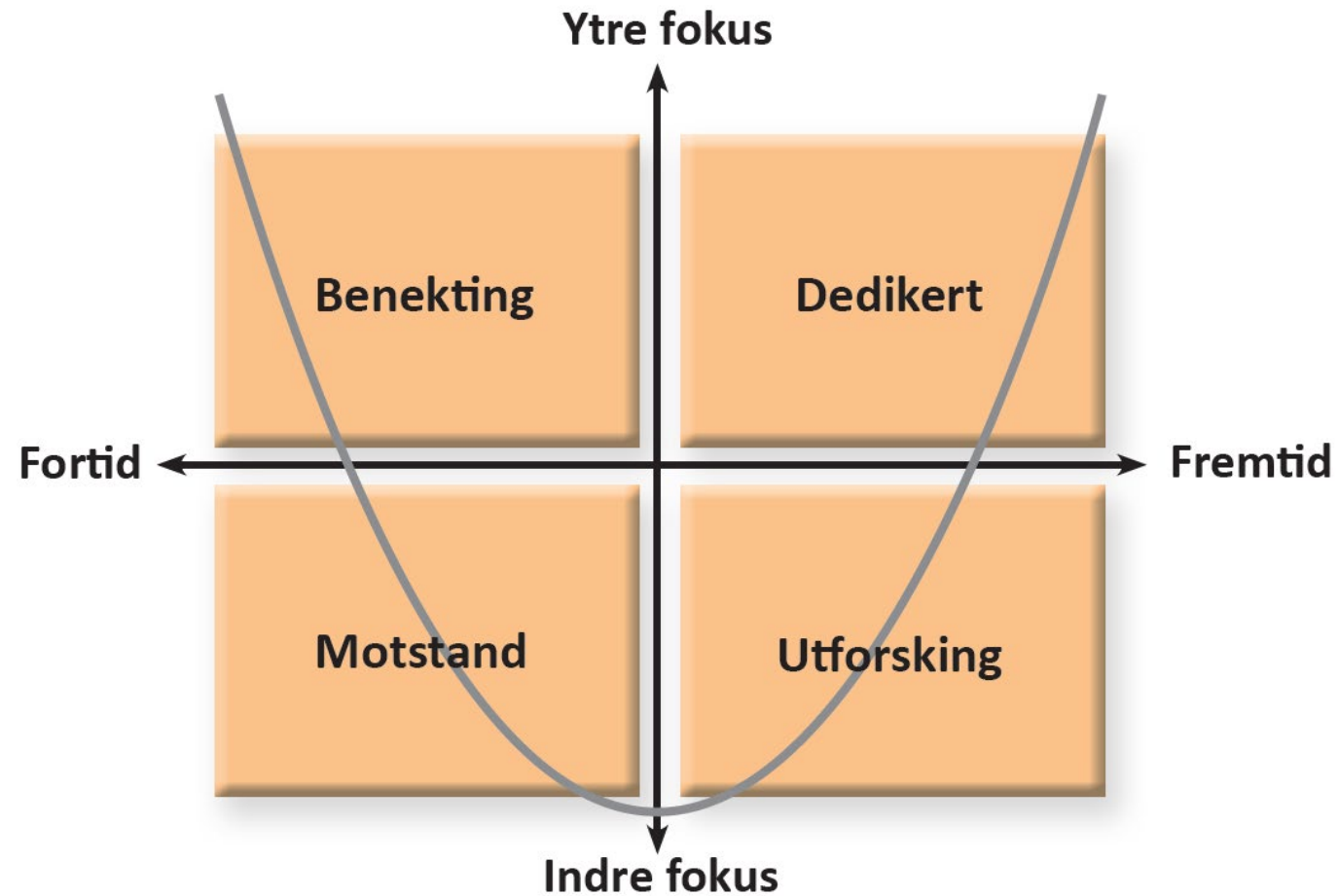


7) Frys fast positiv endring og fortsett

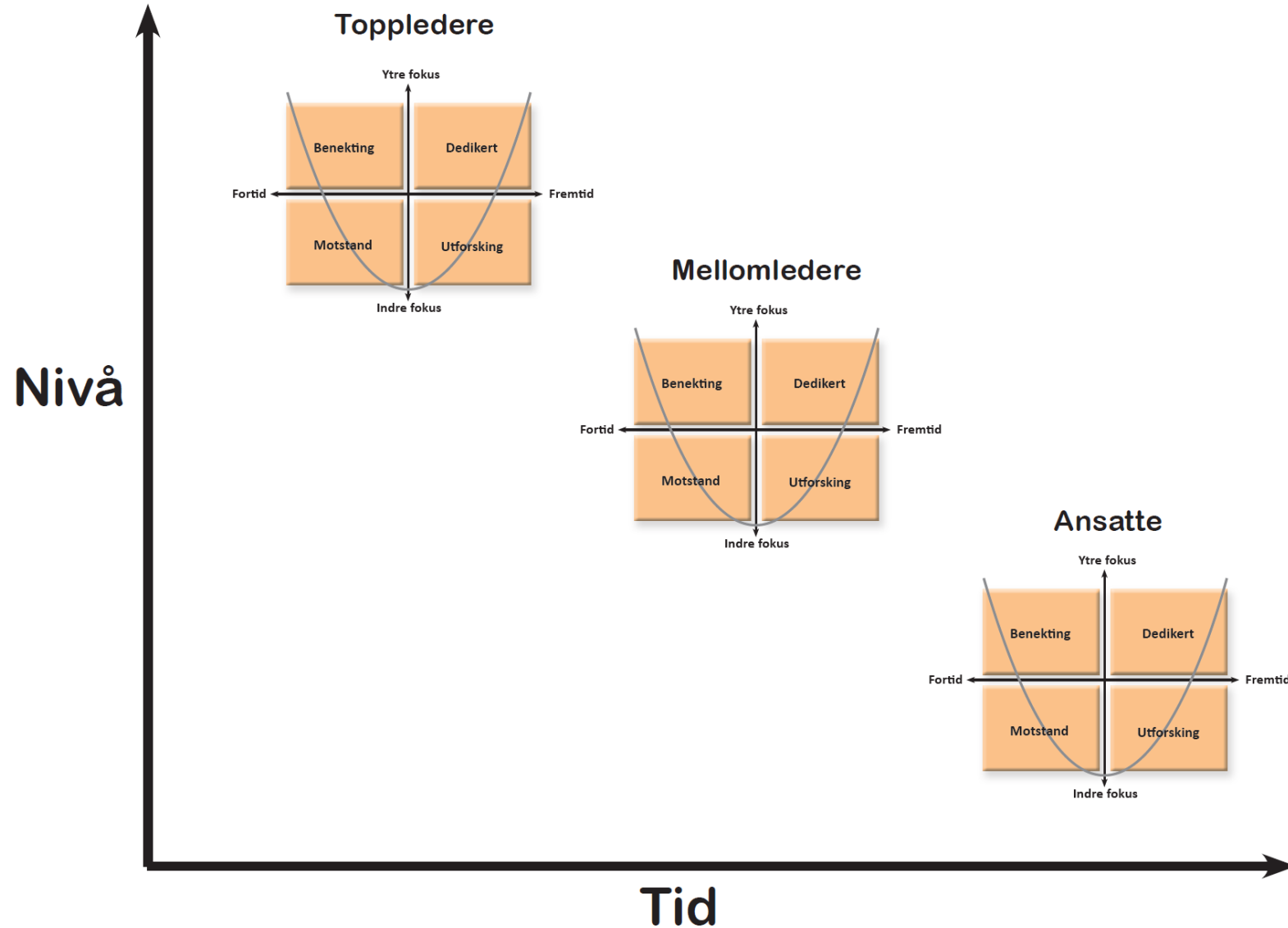


8) Forankre endringen i kulturen

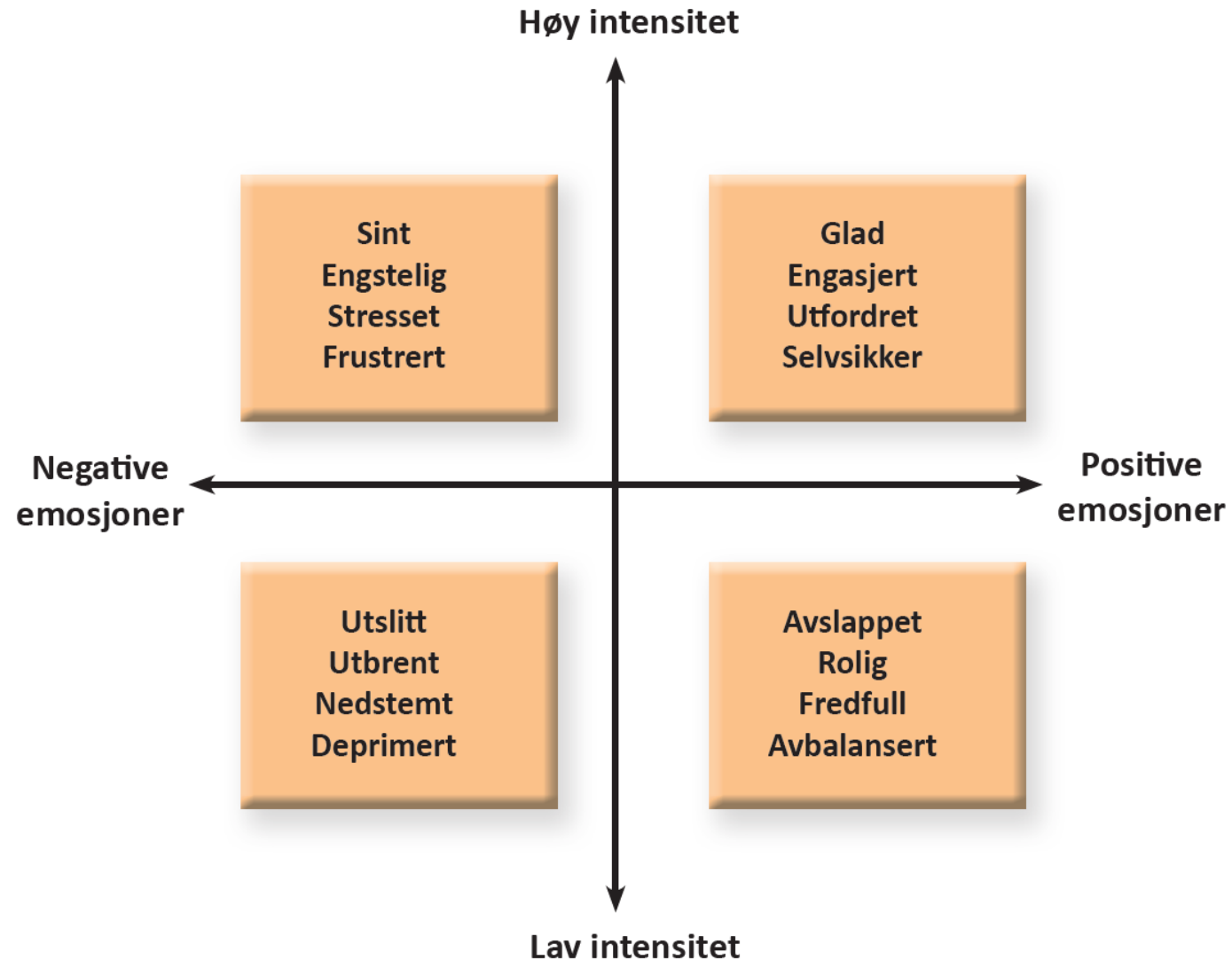
- Kultur spiser strategi til frokost (Peter Drucker)



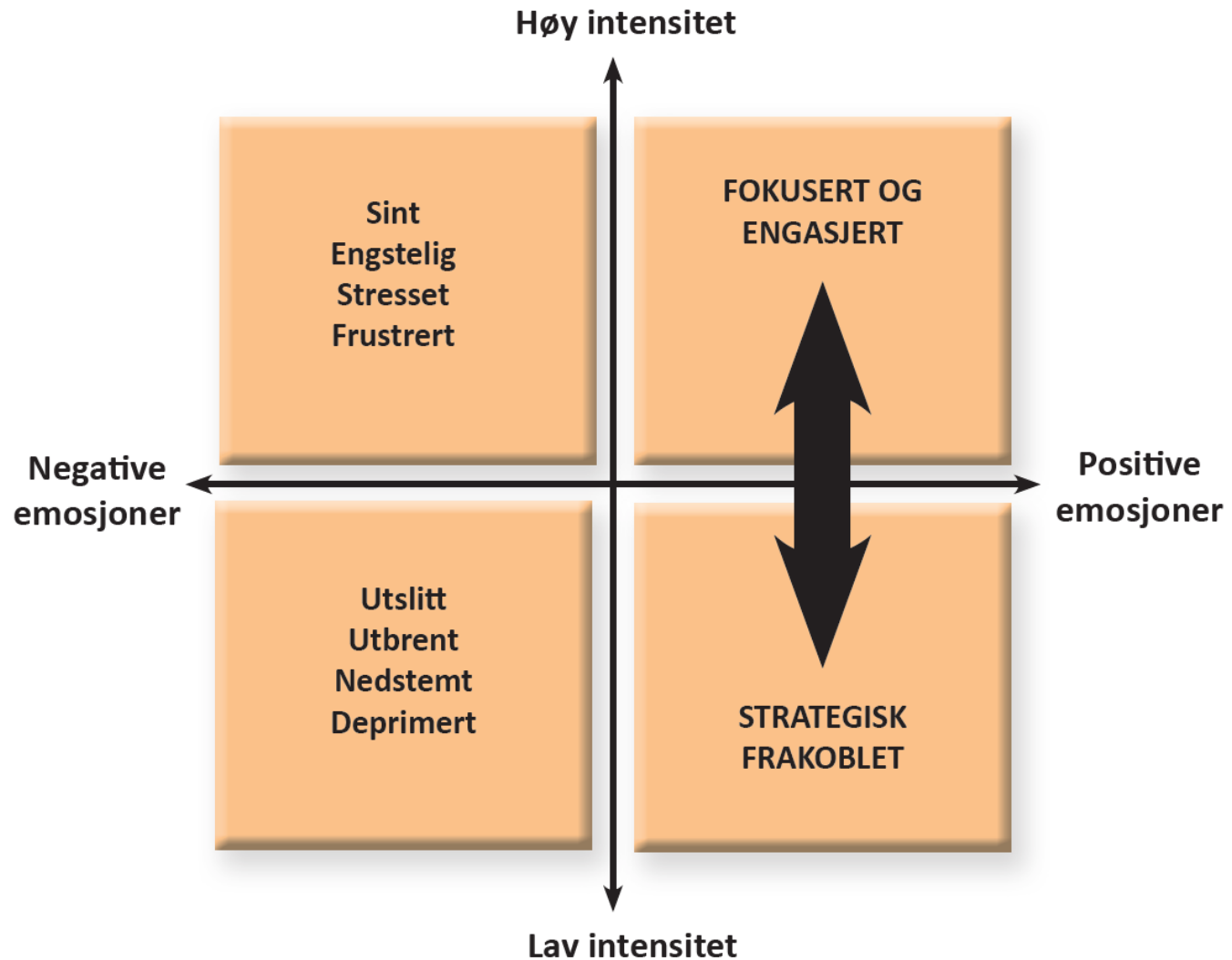
Ulike faser på ulik tid



Skap positive emosjoner



Skap positive emosjoner



Kotters 8 steg for en vellykket endring

1. Etabler en følelse av at det haster
2. Skap et velfungerende endringsteam
3. Skap en visjon
4. Kommuniser visjonen
5. Gi andre handlingsrom for å nå visjonen
6. Synliggjør resultater
7. Frys fast positiv endring og fortsett
8. Forankre endringen i kulturen

