

Sådan leder du forandring

4 effektive trin til at hjælpe teams *med overgangen til hybridarbejde*



Kollektiv *forandring*

I løbet af de sidste par år har pandemien udløst drastiske forandringer for næsten alle organisationer og bragt forandringsledelse i søgelyset på en måde, som vi ikke har set før.

Både de mindste og de største virksomheder overalt i hele verden har oplevet forandringer. Og

det har alle medarbejderne uden tvivl også.

Skiftet til online arbejdsmodeller eller hybride arbejdsmodeller, med en blanding af kontorarbejde og fjernarbejde, kræver ledere, der er i stand til at lede deres medarbejdere gennem disse overgange ...





Transformering af *fremtidens arbejdsplads*

Selvom der stadig er en vis usikkerhed omkring hybridarbejde, er der nu store muligheder for at forme, hvordan fremtidens arbejdsplads ser ud. Det er en mulighed for forandringsledere til at sætte deres medarbejdere i centrum.

Ledere ser nu fremad for at forsøge at planlægge en fremtid med arbejde, der giver fordele ved hybridarbejde for både virksomheder og de mennesker, der arbejder for dem ...

Fordele ved hybridarbejde



Virksomhed



Øget engagement

Medarbejdernes trivsel

Mindre kommercielt rum

Fastholdelse af dygtige medarbejdere

Medarbejder



Bedre balance mellem arbejde og privatliv

Mere tillid og frihed

Reducerede kommunikationsomkostninger

Større fleksibilitet

I spidsen for *forandring*

Når vi skifter til hybridarbejde, er det vigtigt ikke at overse den menneskelige side af denne forandring og anerkende, hvad det betyder for de enkelte personer. **Spørg dig selv, hvad forandringerne betyder for teamet, for kulturen og for medarbejderoplevelsen?**

Forandringsledere, der ønsker at holde deres teams engagerede og glade i denne overgangsfase, vil allerede nu tænke på, hvilken slags kultur de vil skabe.

For at være virkelig effektive skal de gøre mere end at forestille sig en ny måde at arbejde på – de har brug for at danne grundlag for forandring gennem personlig kommunikation.

At stå i spidsen for forandring
handler om en leders evne til
*at udvikle sig selv,
teamet og
organisationen*
for at imødekomme
fremtidige behov.



"I betragtning af alt, hvad der foregår i verden i dag, er få færdigheder vigtigere for ledere på alle niveauer end evnen til at kunne håndtere forandringer."

– Harvard Business Review



Hyld forskellene

Personer med forskellige personlighedspræferencer håndterer forandringer forskelligt. Det, der begejstrer én medarbejder om fremtidens planer, kan gøre en anden ængstelig eller urolig.

Som leder skal du skabe et inkluderende og trygt miljø, der værdsætter, men også tager hensyn til disse forskelle. Tænk på følgende fire områder som en hjælp til effektivt at lede forandringer og håndtere bekymringer på hvert af disse områder ...

De 4 principper for effektiv forandringsledelse



Led med "HVORFOR"

Kommunikér tydeligt om den aktuelle tilstand, årsagerne til ændringer og fordelene. Giv folk tid til at fordøje detaljerne, og sørg for åben og hyppig kommunikation.



Hjælp andre med at visualisere målet

Tag folk med på rejsen ved at male et billede af mulighederne. Inkluder folk ved at give dem en chance for at bidrage til idéer og arbejde sammen mod målet.



Adressér virkningen på dine medarbejdere

Anerkend alle de forskellige følelser og reaktioner på forandringer, og gør det trygt og sikkert at komme med inputs. Hold en-til-en-samtaler for at fastslå indvirkningen på stillinger og relationer.



Planlæg og formidl handlingsplaner

Læg en plan og formidl klare handlinger for at nå målene. At have klarhed og retning vil sikre, at I alle arbejder hen imod det samme mål.





1) *Formål*

Din organisation kan have taget sig tid til at ændre retning, sætte nogle nye mål eller endda redefinere sit formål. Et skifte til hybridarbejde er måske ikke bare en pandemi-drevet nødvendighed, men et bevidst skifte for bedre at kunne opfylde det nye formål.

Som mennesker er vi meget mere tilbøjelige til at tilpasse os forandringer, hvis vi er følelsesmæssigt involveret i årsagerne til dem. Ved at *lede med "hvorfor"* og dele det bredere formål har medarbejderne en chance for virkelig at forstå årsagerne til forandringerne.

At dele "formålet" dækker dog over mere end bare at formidle fordelene til virksomheden. Tænk på et menneskeligt plan og appeller til folk i din virksomhed ved at dele, hvordan en hybrid arbejdsmodel hænger sammen med værdierne og kulturen.



1) Gode råd

- Forsøg at dele oplysningerne på forskellige måder, så medarbejderne har tid til at fordøje dem og får mulighed for at stille spørgsmål. Uddyb hvordan nogle af disse forandringer vil påvirke medarbejdere med forskellige arbejdsmønstre
- Opret et formålsdokument, som du kan dele, og afhold mindre sessioner med mulighed for at stille spørgsmål og dig selv mulighed for at uddybe detaljerne



Formål



2) Perspektiv

Tegn et billede af, hvordan livet vil være, når I er skiftet til et hybrid arbejdsmiljø, for at hjælpe dine teams med nemmere at visualisere resultatet. Betyder det, at jeres kontorer vil se anderledes ud? Eller den måde, I afholder møder på? Eller vil der være flere chancer for meningsfulde teamarrangementer og samarbejde?

Ved at se fremad og *kommunikere de fremtidige muligheder* bliver flere medarbejdere glade for forandringerne. Hjælp dine medarbejdere med at føle sig som en del af rejsen mod hybridarbejde ved at give dem mulighed for at bidrage og dele deres egne idéer til forbedringer.

Som forandringsleder kan du inspirere og motivere dit team gennem denne overgang og skabe en følelse af "sammenhold", selv når en del af teamet er fysisk adskilt.

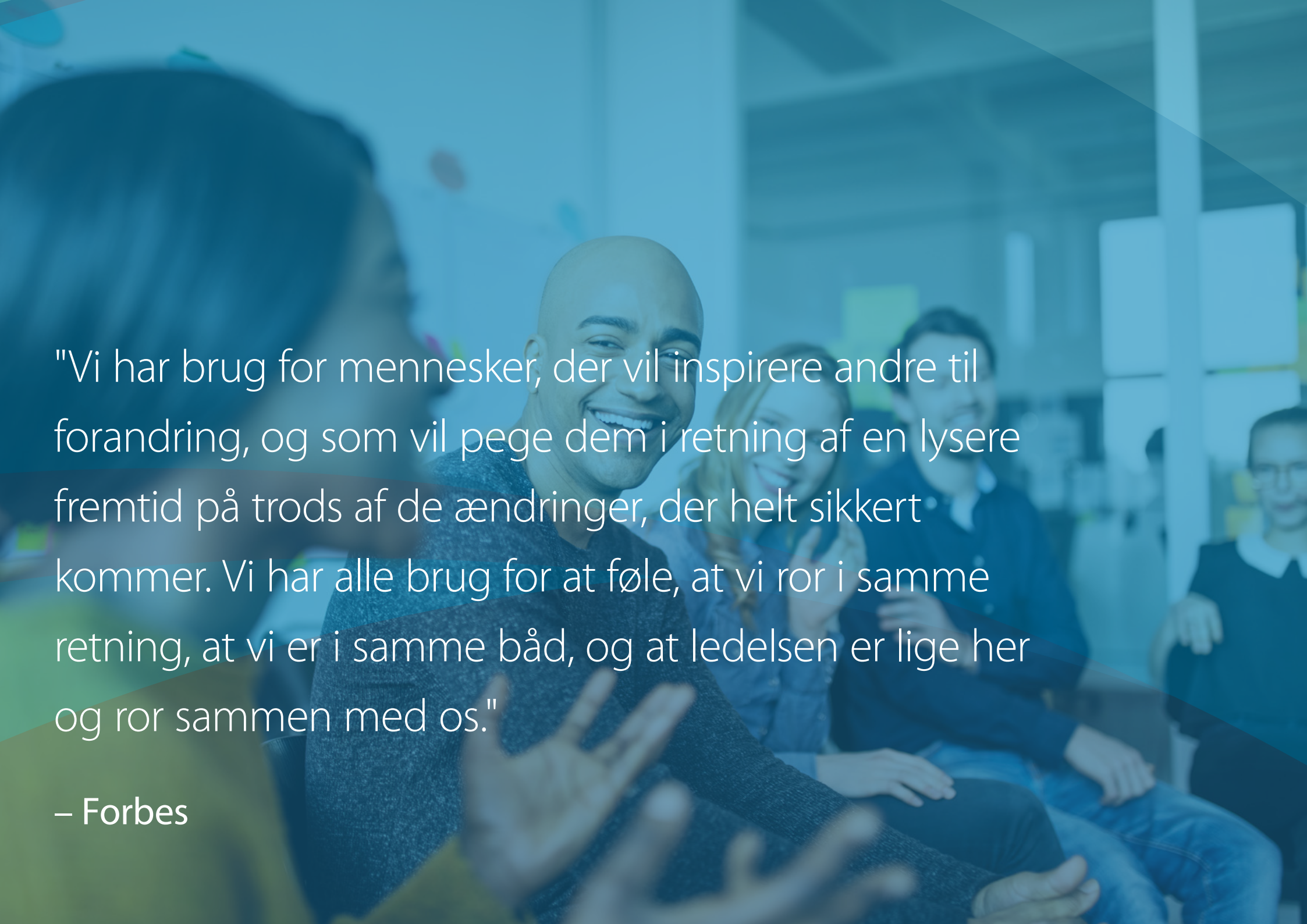
2) Gode råd

- Del billeder eller optag en kort video for internt at dele nogle af de spændende opdateringer og fremtidige muligheder, som denne nye hybride arbejdsmodel vil bringe
- Inviter til virtuelle opkald, eller brug en virtuel opslagstavle som f.eks. Miro for at give folk mulighed for at komme med idéer, eller bed dem komme med forslag til forbedringer af både deres kontor- og hjemmearbejdsplads



Perspektiv





"Vi har brug for mennesker, der vil inspirere andre til forandring, og som vil pege dem i retning af en lysere fremtid på trods af de ændringer, der helt sikkert kommer. Vi har alle brug for at føle, at vi ror i samme retning, at vi er i samme båd, og at ledelsen er lige her og ror sammen med os."

– Forbes



3) Medarbejdere

Det er ingen hemmelighed, at vi tror på, at en virksomheds succes ligger i dens medarbejdere. Forståelse og anerkendelse af deres forskelle bør være et centralt fokus i overgangen til de nye måder at arbejde på.

Som leder bør du overveje, hvordan forandringerne vil påvirke dine medarbejdere og deres daglige roller og relationer. Tal med dine medarbejdere på et menneskeligt niveau ved at *anerkende de forskellige følelser*, der følger med forandringerne.

Alle i dit team kan have deres egne præferencer for arbejdsmønstre, og det er bestemt en udfordring at balancere disse med virksomhedens mål. Men at sikre, at medarbejderne føler sig hørt, og at anerkende deres forskellige præferencer, er nøglen til effektivt at lede forandringer.

3) Gode råd

- Afhold en-til-en-samtaler (virtuelle eller ansigt til ansigt) for at tale om deres personlige præferencer for arbejds mønstre og miljøer, og sæt forventninger til, om deres præferencer kan blive opfyldt
- Skab et trygt og åbent miljø, hvor alle kan føle sig hørt, og giv folk plads til at tilpasse sig forandringerne i deres eget tempo. Overvej en anonym undersøgelse eller chat-software for at tilskynde folk til at føle sig godt tilpas med at udtrykke deres egne følelser omkring forandringer



Medarbejdere



A person is sitting at a light-colored wooden desk in a modern, bright office space. The room is filled with various potted plants, including a large white lily on the left and a snake plant on the right. A white shelving unit holds more plants and decorative items. A blue sofa is visible in the background. The floor is covered with a patterned rug. The overall atmosphere is clean, organized, and conducive to work.

"Selvom det måske ikke er muligt at opfylde alle medarbejdernes præferencer eller forventninger, kan det, når folk er i stand til at arbejde inden for deres foretrukne stil, hjælpe dem med at være produktive og understøtte medarbejderengagementet – og det er også godt for trivslen."

– CIPD



4) Planlægning

Lederne kommer til at spille en afgørende rolle i etableringen af ny arbejdspraksis og implementeringen af en hybrid arbejdsløsning, der passer til både deres organisationer og medarbejdere. I en forandringstid vil nogle mennesker bede lederne om klarhed og retning for at holde dem motiverede og på rette spor.

Hybridarbejde medfører en lang række nye procedurer og processer og også ændringer i effektiv kommunikation i de forskellige teams. Selvom du måske tidligere har leveret en besked på et fysisk kontormøde, skal du nu tage højde for personer, der ikke er på kontoret på en bestemt dag eller endda dem, der kun arbejder hjemmefra. *At sikre, at du planlægger fremad* og inddrager flere kommunikationsmetoder, er altafgørende for at gøre det til en succes.

4) *Gode råd*

- Kommuniker tydeligt de planer og handlingstrin, der er nødvendige for at gøre overgangen til hybridarbejde til en succes. Del tidslinjer for at nå de fastsatte mål
- Sørg for, at du når ud til alle dine medarbejdere ved at bruge flere kommunikationsmetoder, der passer til dine teams' forskellige arbejds mønstre



Planlægning



Vil du vide mere om,
hvordan du kan
blive en bedre
forandringsleder
på arbejdspladsen?

Find os på
www.insights.com

