

Opnå økonomiske resultater som de bedste landmænd

25/3-2020

Nedenfor følger plan for Videns seminar 3:

- Tidspunkt:** 1. april 2020, kl. 8.30-10.00
- Sted:** Vi mødes i det virtuelle univers ved at du klikker på
"Deltag i Microsoft Teams-møde" i mødeindkaldelsen
- Deltagere:** Landmænd og ægtefæller, der deltager i projektet
Udviklingspartnere fra Patriotisk Selskab og LandboNord, der deltager i projektet
Teamet bag projektet fra SEGES
Projektets advisory board
- Tilmelding:** Husk at acceptere mødeindkaldelsen, hvis du vil deltage i mødet

Formålet med mødet er at fokusere på:

- Tema for projektet: Øget mental og økonomisk robusthed i Dansk Landbrug
- Indsatsområder: Personlig indsigt, Virksomhedsledelse og Eksekveringskraft
- Kommunikationskanal: Teste Teams som fælles kommunikationskanal

Forløbelig plan for dagen

- Kl. 8.30 **Velkommen, "er alle med"? og dagens program v/Ivan**
Status – skærmen rundt
- Hvilke adfærdsændringer og udviklingsområder er der arbejdet med
- Andre inputs fra mig til netværket
- Kl. 8.45 **Status v/Ivan**
- Projektet overordnet, herunder det udviklede koncept
- Fremdrift i forhold til advisory board møderne hos landmændene
- Spørgsmål/kommentarer
- Kl. 9.15 **Hold forandringen i gang v/Mille**
- Hvordan fastholder jeg forandringen over for mig selv som leder?
- Hvordan fastholder jeg forandringen over for mine medarbejdere?
- Spørgsmål/kommentarer
- Kl. 9.45 **Næste step v/Ivan**
- Plan for resten af året
- Evaluering af det virtuelle møde
- Kl. 10.00 **Tak for i dag**

Vi ser frem til et spændende virtuelt møde.

Venlig hilsen

Ivan Damgaard
Projektleder

HVOR

Opnå økonomiske resultater som de bedste landmænd

- Vidensseminar 3 – via Teams on-line
- Præsentation

SEGES d. 1. april 2020

Konsulent Rasmus Berg Larsen

Projektleder og chefkonsulent Ivan Damgaard

skal væksten komme fra i landbruget?

SEGES

Projekt Opnå økonomiske resultater som de bedste landmænd

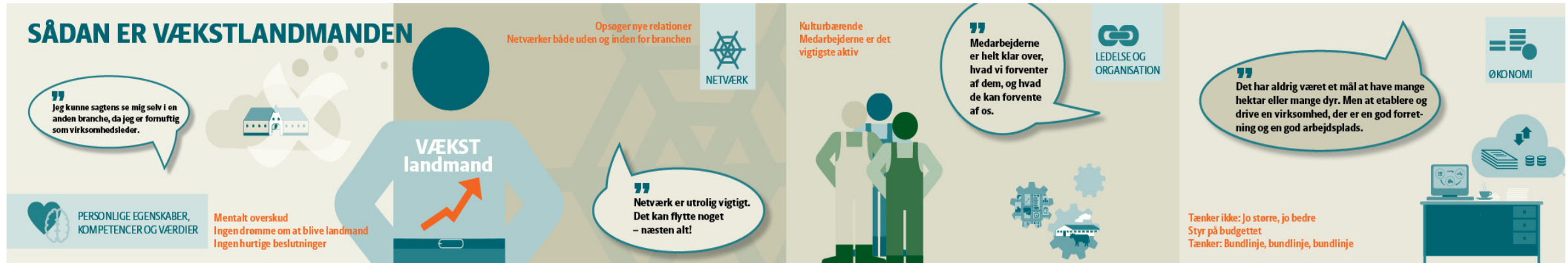
STØTTET AF
promilleafgiftsfonden
for landbrug

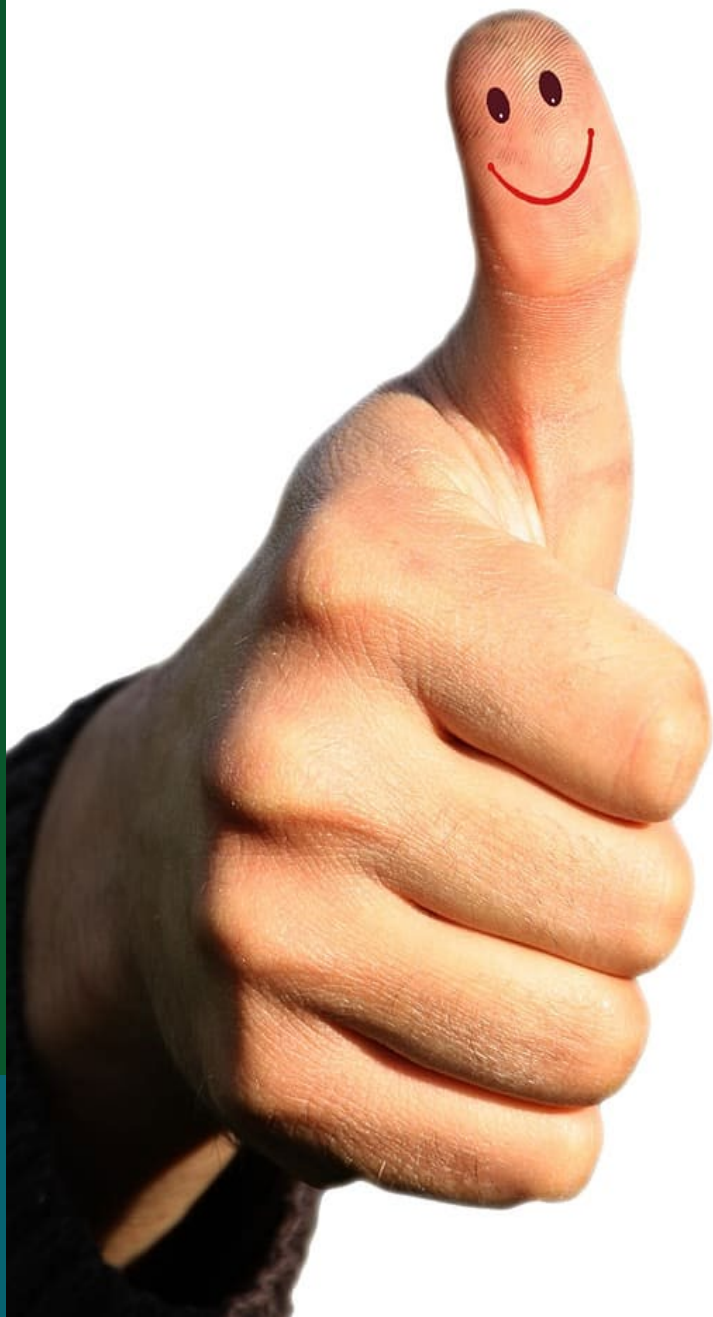


Videns seminar 3

Velkommen

Tema: Øget økonomisk og mental robusthed i dansk landbrug





Rammer for vores virtuelle møde

1. Under præsentationerne vil vi anbefale, at I slukker jeres mikrofon.
2. Sig dit navn hver gang, inden du taler. 😊
3. Undlad at afbryde – Notér i stedet dine spørgsmål/refleksioner ned, til du får ordet.
4. Slå lyden fra din mikrofon, når du ikke taler, hvis der er baggrundsstøj, der kan forstyrre mødet.
5. Hvis langsom hastighed – slå dit videokamera fra.
6. Virtuelle møder stiller store krav til fastholdelse af koncentrationen – derfor har vi valgt at holde mødet på max. 1,5 time.
7. Vi ser frem til at afprøve denne kommunikationskanal.

Plan for de næste 1,5 time

- Kl. 8.30 **Velkommen, "er alle med"?** v/Ivan
 - dagens program, deltager og dagens formål
Status – skærmen rundt
 - Hvilke adfærdsændringer og udviklingsområder er der arbejdet med
 - Andre inputs fra mig til netværket
- Kl. 8.45 **Status** v/Ivan
 - Projektet overordnet, herunder det udviklede koncept
 - Fremdrift i forhold til advisory board møderne hos landmændene
 - Spørgsmål/kommentarer
- Kl. 9.15 **Hold forandringen i gang** v/Rasmus
 - Hvordan fastholder jeg forandringen over for mig selv som leder?
 - Hvordan fastholder jeg forandringen over for mine medarbejdere?
 - Spørgsmål/kommentarer
- Kl. 9.45 **Næste step** v/Ivan
 - Plan for resten af året
 - Evaluering af det virtuelle møde

Dagens formål

Tema: Øget økonomisk og mental robusthed i dansk landbrug

- At holde gang i forandringsprocesserne
- At få inputs på de adfærdsændringer og udviklingsområder, der er blevet arbejdet med, og især hvilken værdi, det har skabt personligt for ejerleder og for virksomheden.

1. Status – skærmen rundt

Skærmen rundt

- Hvilke adfærdsændringer og udviklingsområder er der arbejdet med?
- Hvilken værdi har det skabt personligt for ejerleder og for virksomheden?
- Andre inputs fra mig til netværket?

2. Status på projektet og processen

v/Ivan

Konceptet

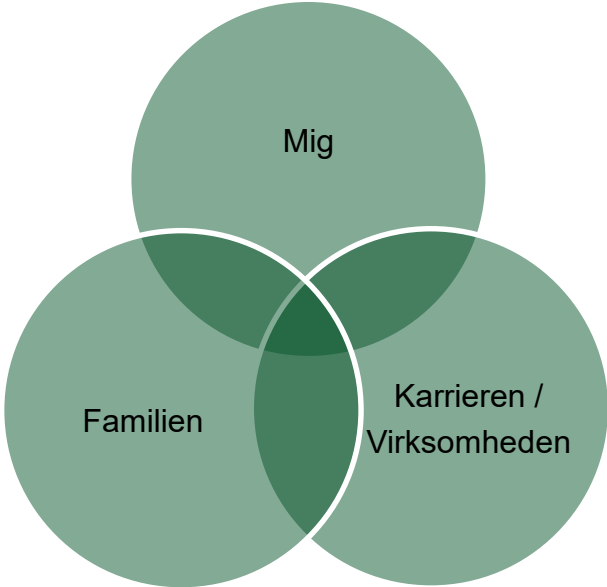
- Forløbet for de deltagende landmænd og udviklingspartnere i det store netværk

2019	
Screening af landmændene	Marts/april
Videns seminar 1	Juni
Advisory board-møder	Fra juni – december
Videns seminar 2	November

2020	
Videns seminar 3	April
Advisory board-møder	Fra januar – december
Netværksmøder - Specifikke netværk	Fra januar – december
Videns seminar 4	Oktober/November

Forløbet for case-landmænd i det store netværk

- **Screening af landmændene**
 - Dybdeinterview
 - Personligt udviklingskort version 0
 - Tidslinje for typisk arbejdsuge
 - Livscirklen
 - Strategisk Nøgletalsrapport

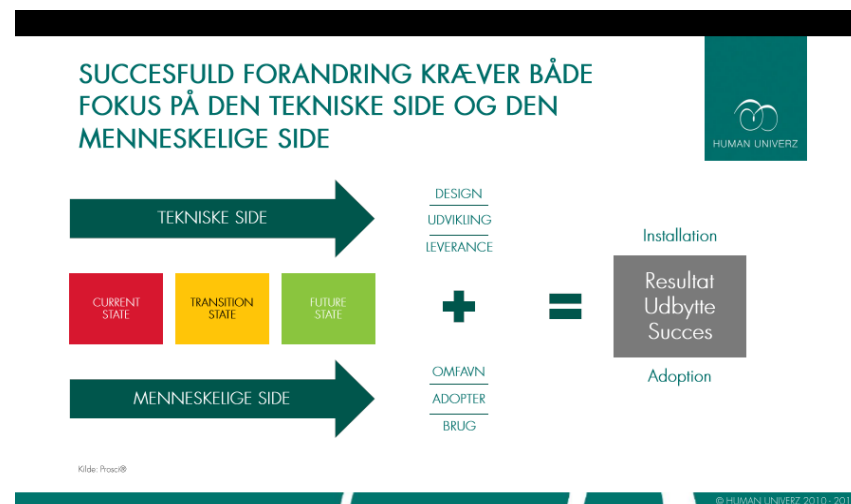


Personligt udviklingskort

HVILKEN KONKRET ADFÆRD ØNSKER JEG?	HVILKE BARRIERER FORHINDRER DENNE ADFÆRD?	HVILKEN LØSNING KAN HJÆLPE MIG OVER BARRIERERNE?	TEST LØSNINGEN I DIN DAGLIGDAG. VIRKER DET?
Mere effektiv i min hverdag Struktur på min hverdag Bedre til at følge op på det jeg har sat i gang Jeg vil gerne være bedre til at afslutte det jeg har startet op Jeg vil gerne være på kontoret i direktørrollen Jeg vil gerne være mindre konfliktsky	Jeg er meget lyststyret og udviklingsorienteret Jeg er tidsoptimist Jeg er ikke god til at strukturere min hverdag Jeg er ikke god til at følge op på det jeg har sat i gang – jeg taber interessen, og vil heller videre med noget nyt Jeg er ikke god til at afslutte det jeg har startet op – jeg taber interessen, og vil heller videre med noget nyt Jeg bruger ofte overspringshandlinger for at "undgå kedelige" kontoropgaver Jeg er ikke god til at fortælle andre hvad jeg forventer på en konstruktiv måde	Udarbejd en liste med de opgaver som jeg kan og skal levere på Brug min Outlook kalender til struktur Sæt mine opgaver for dagen/ugen op på en liste – prioriter dem i forhold til deadlines, dagens konkrete opgaver og om andre kan gøre det end mig. Jeg sætter opfølgningsmøder med relevante personer ind som et møde i min kalender Jeg skal prøve at definere min egen rolle i implementering af nye initiativer, og især hvornår jeg kan slippe den, og overdrage ansvaret til andre incl. mål med nyt tillæg Kontortid skal indlægges i min kalender som en fast kontortid. Kontortiden skal "tænde mig" ved at jeg får listet de opgaver som jeg og kun jeg kan løse Jeg skal have sparring på at opstille mål og forventninger til mine medarbejdere, og især hvordan jeg leder og kommunikerer konstruktiv ud fra disse	

Forløbet for case-landmænd og udviklingspartnere i det store netværk

- **Videns seminar**
- Mennesket bag ejerleder
- Adfærd, Adfærdsændring og Adfærdsdesign
- Fixed mindset contra Growth Mindset
- Videndeling
- Indlæg fra eksperter
- Workshops med drøftelser, videndeling og sparring



Målgruppe 1

- Formålet med deltagelse i netværket

Personlig udvikling

- Ejerleders kendskab til og interesse for at arbejde med personlige styrker og svagheder

Forretningsudvikling

- Ejerleders forretnings- og virksomhedsforståelse
- Systemledelse, overblik og indsigt i virksomheden og forretningen
- Hvad spørger virksomheden efter i forhold til udvikling

Lederudvikling

- Ejerleders evne til at arbejde med strategisk ledelse og eksekveringskraft
- Omsætte drømme og strategier til handling / forandring via beslutningskompetencer

Målgruppe 2 – Strategiske advisory board

	Gårdråd Fag-Fagligt fokus	Gårdråd Regnskabs fokus	Turn around fokus	Advisory board Strategisk ledelse
Leder	Ejer	Ejer	Ekstern leder / Ejer	Ekstern leder / Ejer
Deltagere	Ejer Ansatte Faglige rådgivere Dyrlæge	Ejer Økonomi Rådgiver Eksterne specialister Virksomhedsrådgiver	Ejer Økonomi Rådgiver Bank Eksterne specialister Virksomhedsrådgiver	Ejer Eksterne Virksomhedsrådgiver Mentor / Coach
Rekruttering	Netværk Faglighed Specialist	Netværk Faglighed Specialist	Netværk Faglighed Specialist	Persontest Interview / Samtale Teams Generalister/strateger
Fokus	Produktion	Regnskab Budgetopfølgning Kontrol/Bevilling	Overlevelse	- Ejerleder / direktør - Virksomhedens forretningsmodel - Strategi og forretningsudvikling - Virksomhedens økonomiske robusthed - Virksomhedskultur og HRM
Tidshorisont	Her og nu	Bagudrettet	Her og nu Senere fremtid	Fremtiden
Handler	Operationel	Operationel Taktisk	Operationel Taktisk	Strategisk Taktisk



SPØRGSMÅL /
REFLEKSION

SEGES:

5 generelle anbefalinger:

Hvordan bliver I de bedste?

Hvordan du bliver den bedste

- De 5 anbefalinger

Growth mindset

Sæt fokus på din personlige udvikling

Find tid til de strategiske spørgsmål

Forstå og styrk din forretningsmodel

Gå fra hensigt til handling

1# ANBEFALING

**SKAB ET
GROWTH MINDSET**

Hvad vi arbejder med

- Mindset
 - Transformationen fra fixed mindset til growth mindset
 - Over/under linjen
- Nysgerrighed
- Innovation
- Personlig udvikling

FIXED MINDSET

"Jeg er bare ikke god til medarbejdere"

"Med erhvervets rammevilkår kan jeg ikke tjene penge"

"Jeg kan ikke lade være med at sige min mening"

GROWTH MINDSET

"Jeg vil gerne blive bedre til at håndtere medarbejdere – vil du hjælpe mig?"

"Andre landmænd kan tjene gode penge, hvordan tjener jeg penge?"

"Gider du ikke losse mig over benet, hvis jeg bliver for spids i tonen, for jeg er nødt til at huske på at tøjle mig selv?"



2# ANBEFALING

**SÆT FOKUS PÅ DIN
PERSONLIGE UDVIKLING**

Hvad vi arbejder med

- Personligt udviklingskort
- Livscirklen/Mercedes stjernen
- Tidslinjen
- Personprofiler – primært NEO-PI-3, alternativt DISC/Insight
- Life Time Strategi værktøjer
 - Personlige / familiens stærke/svage sider
 - Personlig / Familiens strategiske intention
 - Personlig udviklingsplan
- Adfærdsændringer / adfærdsdesign
- Lederskab og eksekvering
- Top2 viden

Personligt udviklingskort
Navn: _____
Dato: _____

ØGET ØKONOMISK OG MENTAL ROBUSTHED			
MÅL			
INDSATS-OMRÅDER	Personlig indsigt	Virksomheds- og forretningsforståelse	Strategisk ledelse, forandringsledelse og eksekvering
MINNE FORUDSAGELSER			
MIN KONKRETE ADFÆRD I DAG			

Promilleafgiftsfonden for landbrug

SEGES

Personligt udviklingskort

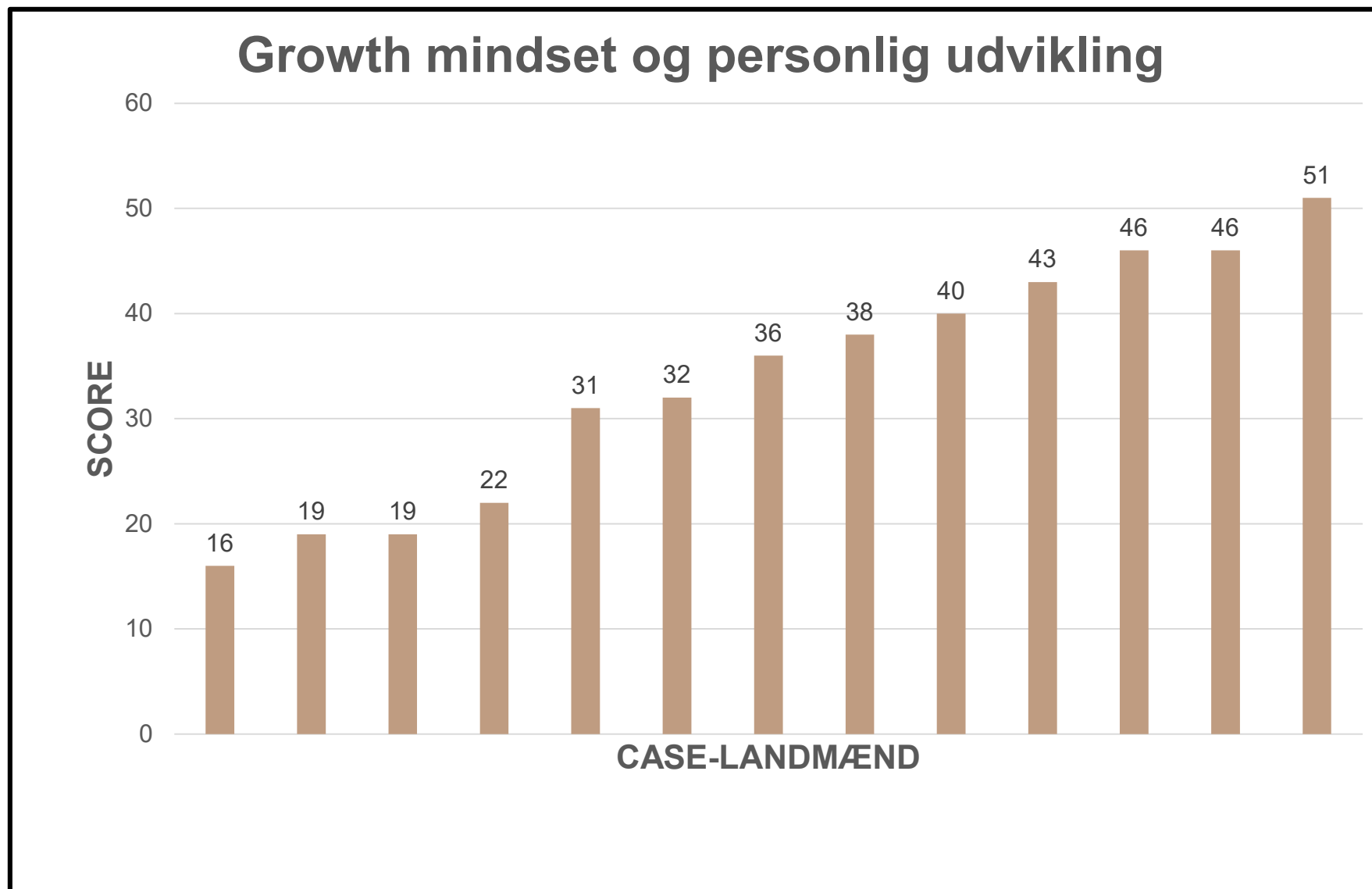
HVILKEN KONKRET ADFÆRD ØNSKER JEG?	HVILKE BARRIERER FORHINDRER DENNE ADFÆRD?	HVILKEN LØSNING KAN HJÆLPE MIG OVER BARRIERNE?	TEST LØSNINGEN I DIN DAGLIGDAG. VIRKER DET?
Mere effektiv i min hverdag Struktur på min hverdag Bedre til at følge op på det jeg har sat i gang Jeg vil gerne være bedre til at afslutte det jeg har startet op Jeg vil gerne være på kontoret i strukturorden Jeg vil gerne være mindre konfliktisk	Jeg er meget lydbyrdet og udviklingsorienteret Jeg er tidsoptimist Jeg er ikke god til at strukturere min hverdag Jeg er ikke god til at følge op på det jeg har sat i gang – jeg taber interessen, og vil heller videre med noget nyt Jeg er ikke god til at afslutte det jeg har startet op – jeg taber interessen, og vil heller videre med noget nyt Jeg bruger ofte overspringshandlinger for at "undgå kedelige" kontoropgaver Jeg er ikke god til at fortælle andre hvad jeg forventer på en konstruktiv måde	Udarbejd en liste med de opgaver som kun jeg kan og skal løse på Brug min Outlook kalender til struktur Sæt mine opgaver for dagen/ugen op på en liste – prioriter dem i forhold til deadlines, dagens konkrete opgaver og om andre kan gøre det end mig Jeg sætter opfølgningsmøder med relevante personer ind som et møde i min kalender Jeg skal prøve at definere min egen rolle i implementering af nye initiativer, og især hvordan jeg kan slippe den, og overdrage ansvaret til andre incl. mål med nyt tiltag Kontorord skal indlægges i min kalender som en fast kontorord. Kontororden skal "tænde mig" ved at jeg får listet de opgaver som jeg og kun jeg kan løse Jeg skal have sparring på at opstille mål og forventninger til mine medarbejdere, og især hvordan jeg leder og kommunikerer konstruktivt ud fra disse	



Case-landmænd

- aktivitet på indsatsområde

Ingen / lav aktivitet	0-3
Medium aktivitet	4-7
Høj aktivitet	8-10



Måle områder

Growth mindset

Adfærdsændring

LifeTime strategi

Personligheds
analyser

Stærke/svage sider

Personligt
udviklingskort

3# ANBEFALING

**FIND TID TIL DE STRATEGISKE
SPØRGSMÅL**

Hvad vi arbejder med

Strategisk analyse

- Virksomhedsoverblik
- Strategisk intention – status
- Virksomhedsanalyse
- Risikoanalyse
- De grundlæggende strategiske spørgsmål

Strategi

- Virksomhedsstrategi
- Strategiske initiativer
- Handlingsplaner

Forretningsudvikling

- Virksomhedens governance
- Virksomhedens compliance
- Digitalisering
- Organisering / forretningsområder
- Ledelse og management
- Rapporteringssystemer

Virksomhedskultur

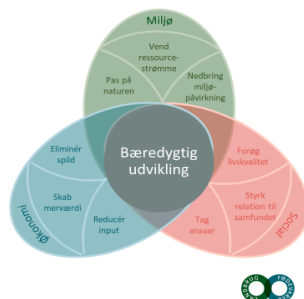
HRM

- Rekruttering
- Onboarding
- Medarbejdertrivsel/-pleje

Bæredygtig udvikling

Visionen er bæredygtighed
Et landbrug er bæredygtigt, når det opfylder samfundets **nuværende** behov for landbrugsproduktion samtidig med, at det sikrer **fremtidige** generationers behov

Missionen er bæredygtig udvikling
Et landbrug bidrager til en bæredygtig udvikling, når det hele tiden arbejder hen i mod at skabe en holbar balance mellem produktionens **økonomiske udbytte** og produktionens konsekvenser for miljø og **for mennesker**



Risiko vurdering

Konsekvens		
	Stor	
	Lille	
	Lav	Høj
Sandsynlighed		

SEGES



De grundlæggende strategiske spørgsmål:

- Hvad er vi sat i verden for? (mission)
- Hvad går vi ikke på kompromis med? (værdier)
- Hvor vil vi hen? (vision)
- Hvad er succes for os og hvordan måler vi det? (mål)
- Hvordan kommer vi i mål? (strategiske initiativer)

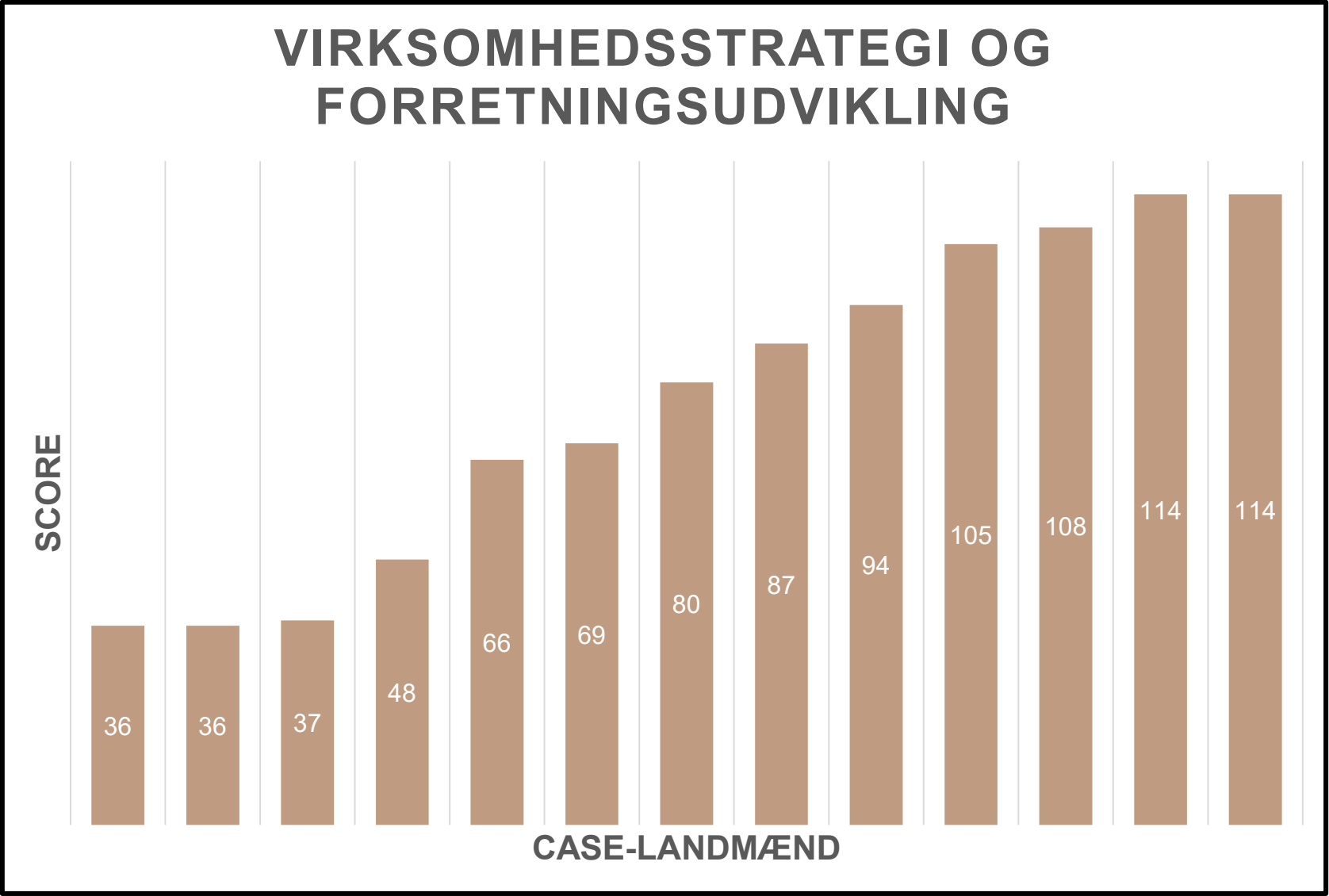


SEGES

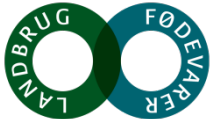
Case-landmænd

- aktivitet på indsatsområde

Ingen / lav aktivitet	0-3
Medium aktivitet	4-7
Høj aktivitet	8-10



Måle områder
Virksomhedsoverblik
Strategisk intention
Virksomhedsanalyse
Risikoanalyse
Virksomhedsstrategi
Bestyrelsen
Direktørrollen
Digitalisering
Organisering
Ledelse og management
Økonomistyring
Virksomhedskultur
HRM



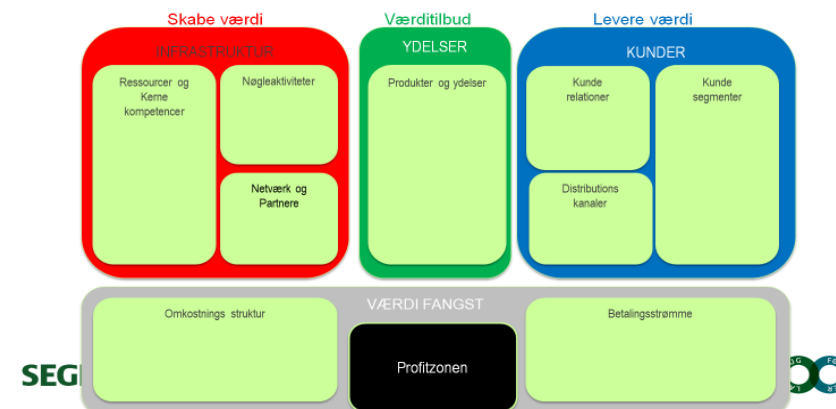
4# ANBEFALING

**FORSTÅ OG STYRK DIN
FORRETNING**

Hvad vi arbejder med

- Virksomhedens forretningsmodel
 - Marked og kunder
 - Kundesegmenter
 - Kunderelationer
 - Distributionskanaler
 - Produkter og ydelser
 - Værdiskabelse
 - Ressourcer og kernekompetencer
 - Nøgleaktiviteter
 - Netværk og partnere
 - Værdifangst
 - Betalingsstrømme
 - Omkostningsstruktur
 - Profit
- Virksomhedens økonomiske performance
 - Virksomhedens økonomiske og historiske nøgletal
 - Virksomhedens økonomiske potentiale
 - Økonomiske benchmarks

Virksomhedens forretningsmodel

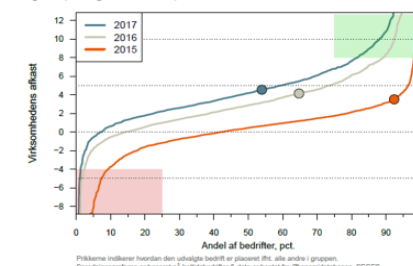


Strategisk nøgletalsrapport – svineproducent

Figur 1: Virksomhedens afkast de seneste 10 år.



Figur 2: Spredningen over alle svineproducenternes afkast de seneste 3 år.



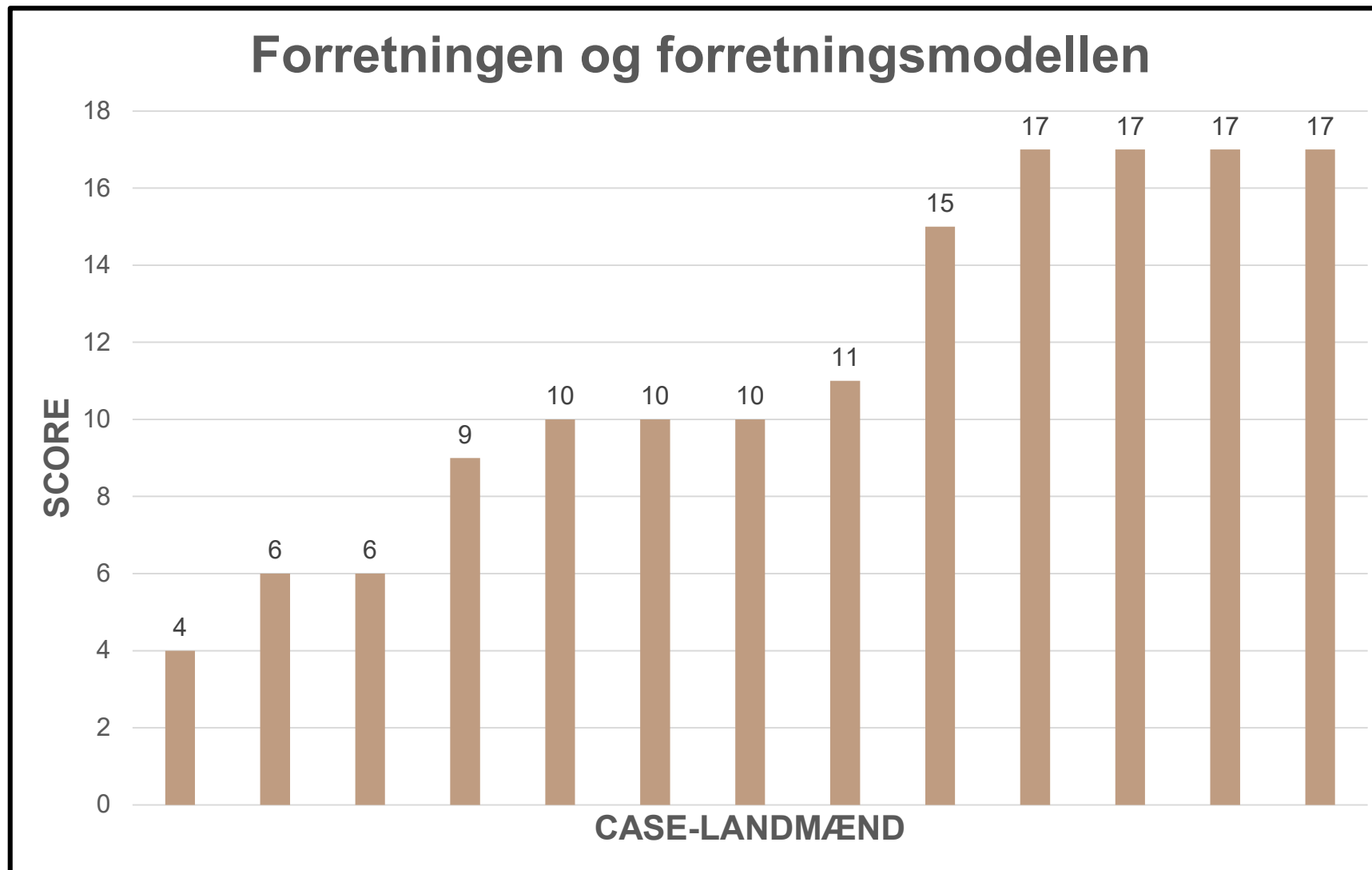
SEGES



Case-landmænd

- aktivitet på indsatsområde

Ingen / lav aktivitet	0-3
Medium aktivitet	4-7
Høj aktivitet	8-10



Måle områder

Økonomiske nøgletal

Forretningsmodel

Afsætning/kunder

Produkter

Værdiskabelse

Værdifangst

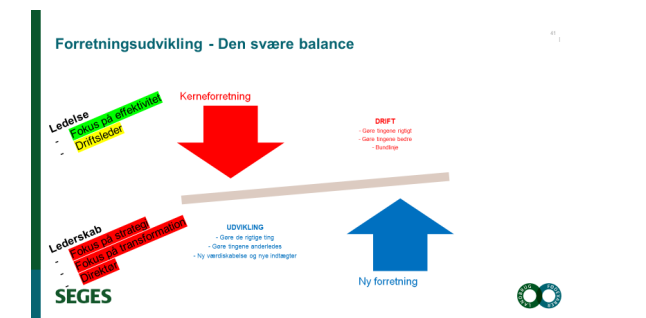
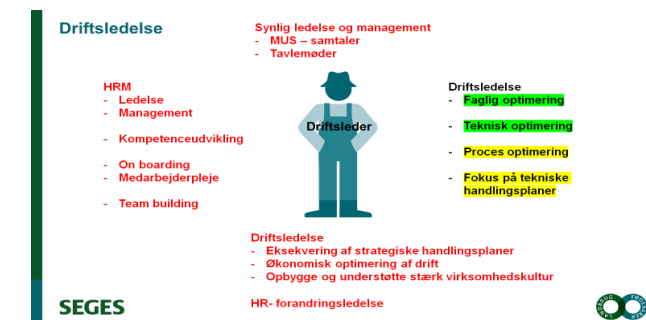
Profit

5# ANBEFALING

GÅ FRA HENSIGT TIL HANDLING

Hvad vi arbejder med

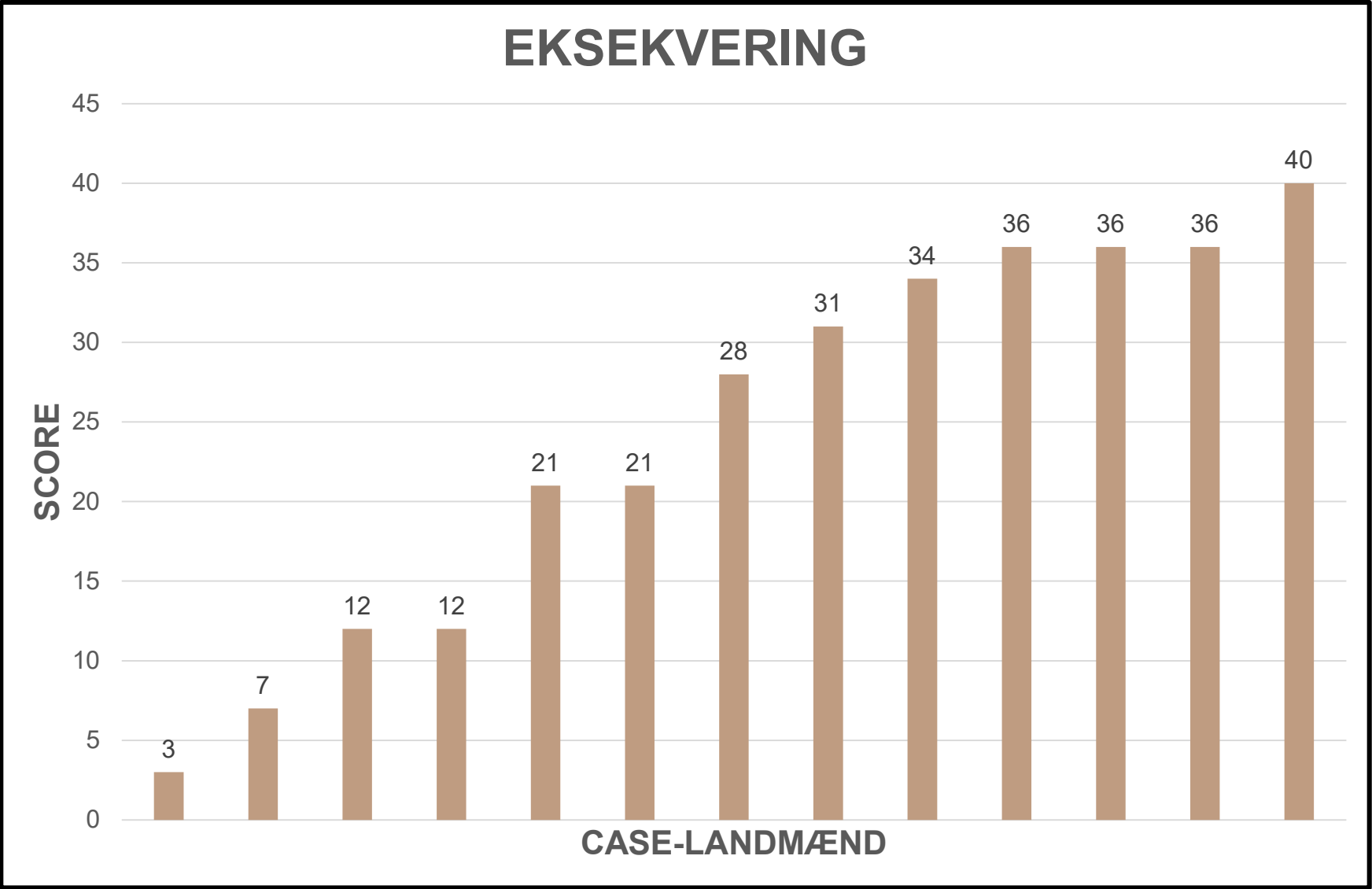
- Fra strategi til handling
 - Omsætte strategi til handling
 - Sikre overblik og sammenhæng mellem de strategiske initiativer
 - Prioritere de strategiske handlinger
 - Sikre tydelig ledelsesmodel
 - Virksomhedens overordnede governance / direktør rollen
 - Koncernoverblik
 - Driftslederrollen og driftsledelse
 - Medarbejdere – HRM
 - Virksomhedskultur
 - Sikre styring
 - Opfølgning – metoder og værktøjer
 - Sikre forandringer
 - Lederskab, forandringsledelse og eksekveringskraft
- Ledelsesrapportering



Case-landmænd

- aktivitet på indsatsområde

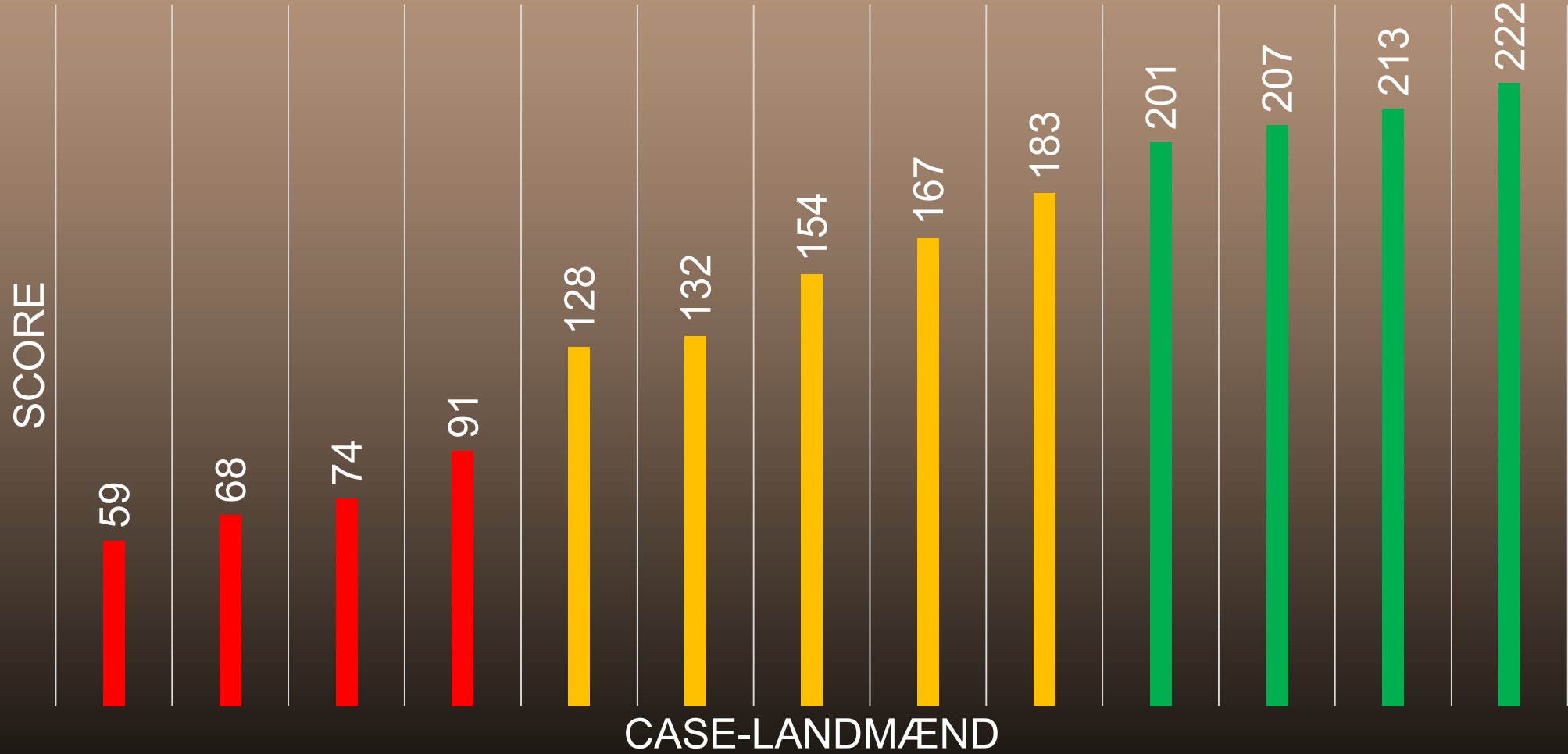
Ingen / lav aktivitet	0-3
Medium aktivitet	4-7
Høj aktivitet	8-10



Måle områder
Nedbrydning af strategi
Strategisk overblik
Ledelsesmodel
Handlingsplaner
Eksekveringskraft
Opfølgning
Ledelsesrapportering

Case-landmænd - aktivitet på indsatsområde

SAMLET FOR ALLE
INDSATSOMRÅDER



Status over forløbet til nu

- Hver landmand har sin historie, sine udfordringer og sine barrierer i forhold til adfærd og især adfærdsændringer
- Hver landmand har behov for et individuelt rådgivnings- og opfølgningsforløb tilpasset netop ham

Vi vil gerne have jeres inputs på følgende refleksioner:

- Det udviklede koncept giver generelt mest værdiskabelse for landmænd der er motiverede, nysgerrige og vil forandringer – status:
- **Ca. 25% af deltagerne har ikke fået den værdiskabelse vi forventede**
 - Hvordan skal vi arbejde med dem resten af 2020?
- **ca. 45% har rykket ganske voldsomt**
 - Hvordan løfter vi dem op i "grøn score" 2020?
- **min. 30% af landmændene rykker helt vildt på konceptet**
 - Hvordan fastholder vi deres udviklingskraft fremefter
 - Kan vi bruge dem som forandringsagenter overfor de andre case-landmænd i 2020?
 - I givet fald hvordan?

3. Hold forandringen i gang

v/Rasmus

De næste 30 min

1. HVORDAN FASTHOLDER JEG FORANDRINGEN OVER FOR MINE MEDARBEJDERE?

- ADKAR Modellen
- Øvelse

2. HVORDAN FASTHOLDER JEG FORANDRINGEN OVER FOR MIG SELV SOM LEDER?

- Ansvarlighedsmakker
- Øvelse

HUSK:

- Øvelser ind i mellem og til sidst - find papir og blyant!



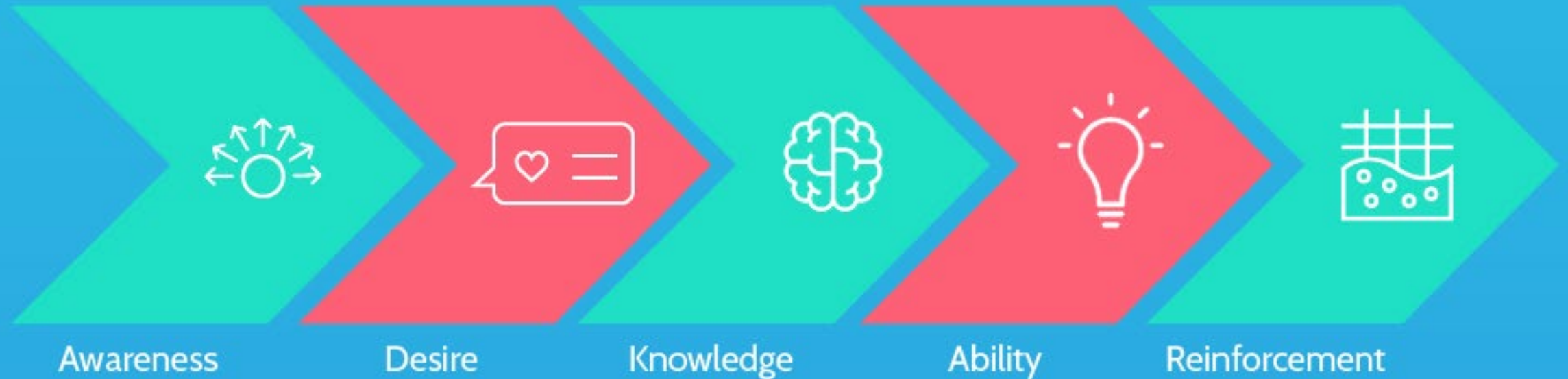
HVORDAN FASTHOLDER JEG FORANDRINGEN OVER FOR MINE MEDARBEJDERE?

ADKAR - Model for forandringsadfærd

ADKAR MODEL:

- Udviklet af Jeffery Hiatt
- Fleksibel – den er ikke lineær
- Bottom-up tilgang
- Forandringer skabes af individerne i din virksomhed
- Relevant for medarbejdere og dig som leder
- 5 faser/mål for at skabe og fastholde en forandring

ADKAR - Model for forandringsadfærd



Estimeret indsats/tidsforbrug:



Bevidsthed om forandringen (*Awareness*)

- Start med erkendelsen af, at der skal ske en forandring
- Skab en bevidsthed og en forståelse for behovet af forandring
- Husk at dine medarbejdere og du er forskellige:
 - Hvad kan retfærdiggøre forandringen for dine medarbejdere og dig?
 - Hvad motiverer dine medarbejdere og dig til at lave en forandring?
- Hvis ikke dine medarbejdere eller du har en bevidsthed og forståelse for forandringen:
 - Kan de hurtigt blive modstandere af forandringen
 - Måske er de ikke imod den – de forstår den måske ikke

Hvordan skaber du bevidsthed om forandringen? (*Awareness*)

EKSEMPLER:

- Fortæl og genfortæl kernefortællingen
- Introducer forandringerne helt konkret
- Spørg løbende til forandringen, fx hvordan bliver det en succes for din medarbejdere
- Fortæl seneste nyt på team-/afdelings-/tavlemøder
- Gå foran og vær en ambassadør
- Find medarbejdere der kan være ambassadører
- Brug en konkret case til at illustrere forandringerne

Lysten til at forandre (*Desire*)

- Lysten og viljen til forandringen skal skabes
- Reel og tidlig involvering giver ejerskab og lyst til at støtte op om forandringen
- Accept og lyst kommer når vi har følt os involveret
- Tal til både Elefanten og Rytteren hos dine medarbejdere – og dig selv
- *Som mennesker har vi ikke noget imod at forandre – vi har noget imod at **blive** forandret*
- Lysten skal fastholdes!

Hvordan skaber du lysten til at forandre? (*Desire*)

EKSEMPLER:

- Involver medarbejderne!
- Brainstorm fx på hvad vil vi som team gøre mere af, for at skabe succes med projektet/forandringen
- Motiver til at tage ansvar for egen rolle i forandringerne
- Brainstorm på energigivere og barrierer og brug den viden aktivt
- Håndter reaktioner og modstand, proaktivt og når det opstår
- Involver dig i aktiviteterne - vær en ambassadør
- Fortæl om fordelene ved forandringen og hvilke problemer det afhjælper

Viden til at forandre (*Knowledge*)

- Viden-fasen bygger på de to foregående
- Viden om:
 - Hvordan vil forandringen foregå?
 - Hvad er deres rolle i forandringen?
- **Konkrete eksempler – Små steps – Læring**
- Husk dine medarbejdere er forskellige – hvad virker for én medarbejder, virker ikke nødvendigvis for den anden!

Hvordan skaber du viden til at forandre? (*Knowledge*)

EKSEMPLER:

- Lav eksempler og vis det til teamet
- Sparring med egen leder
- Læs op på informationsmateriale
- Brug ambassadører aktivt til at dele viden
- Udveksle erfaringer med kollegaer og netværk
- Inviter en udefra på besøg, som fortæller om forandringerne de selv har prøvet

Evnen til at forandre (*Ability*)

- Bevidstheden, lysten og viden skal suppleres
- Evnerne og færdighederne til at forandre!
- Er de fysiske rammer til at skabe forandringen?
- Er der et behov for kompetenceudvikling ved dine medarbejdere eller dig?

INSPIRATION

- *S.O.P (Standard Operating Procedures) – kendt fra kvægbruget*
 - Korte og præcise beskrivelser og tegninger af en forandring?

Hvordan skaber du evnen til at forandre? (*Ability*)

EKSEMPLER:

- Gå i gang og skab gode historier
- Sidemandsoplæring
- Få en træningsmakker og bliv stærke sammen
- Træn på hverdags-eksempler
- Brug tavler/plakater til at synliggøre fremdrift
- Del eksempler på konkret adfærd
- Tal om feedback, læring og fremdrift
- Træk på eksperter i 'projektet'

Fastholdelse af forandringen (*Reinforcement*)

- Forandringen skal fastholdes
 - Anerkend og skab incitamenter/belønninger
 - Fortsæt arbejdet med de 4 første faser/mål
 - Bliv ved indtil at forandringen er blevet til normen
-
- Vi skal:
 - Anerkendes for den nye adfærd
 - Føle os værdsat i den nye hverdag
 - Anerkendes for at fastholde forandringen

Hvordan fastholder du forandringen? (*Reinforcement*)

EKSEMPLER:

- Del succeshistorier
- Genfortæl mål og succeskriterier
- Anerkend resultater
- Ambassadører fastholdes i rollen
- Fortæl de gode eksempler på god adfærd og best practice
- Adresser uregelmæssigheder
- Involver teamet i tiltag, der kan sikre fortsat fokus på ny adfærd
- Bliv ved med at øve jer!

ØVELSE – HVORDAN FASTHOLDES FORANDRINGEN?

Tænk i 2 minutter over og skriv ned:

Hvad vil I gøre anderledes derhjemme for at fastholde en forandring ved jeres medarbejdere?

Fortæl i plenum hvad I vil gøre anderledes

A man with a serious expression, wearing a purple t-shirt with the word 'LEGENDARY' on it, is crouching in a metal cow stall. He is surrounded by several cows, including a white and brown spotted one and a dark brown one. The scene is set in a farm environment with metal bars and a bright background.

HVORDAN FASTHOLDER JEG FORANDRINGEN OVER FOR MIG SOM LEDER?

SEGES



Ansvarlighedsmakker

- Forandringer er svære, ressourcekrævende, udfordrende (indsæt selv barriere)
- En ansvarlighedsmakker kan hjælpe
- Ansvarlighedsmakkeren opgaver og ansvarsområder er at:
 - Understøtte dine forandringer hos dig
 - Være din sparringspartner på udfordringer
 - Følge op på om du er på rette vej (du har bolden!)
- IKKE at være ansvarlig for at du lykkedes

Ansvarlighedsmakker

- Ansvarlighedsmakkeren kan være din:
 - Samlever
 - Medarbejder
 - Kollega
 - Ven
 - Rådgiver
 - Andre
- Vælg med omhu – der er fordele og ulemper ved hver og en!

Hvordan fastholder jeg forandringen over for mig som leder?

Kan ADKAR modellen bruges?

A Bevidsthed om forandringen

D Lysten til at forandre

K Viden til at forandre

A Evnen til at forandre

R Fastholdelse af forandringen

ØVELSE – HVORDAN FASTHOLDES FORANDRINGEN?

Tænk i 2 minutter over og skriv ned:

Hvad vil I gøre anderledes derhjemme for at fastholde en forandring ved jer selv (som ledere)?

Fortæl i plenum hvad I vil gøre anderledes

HJEMMEOPGAVE:

Skriv (kort) ind til os på mail (eller ring til Mille) om hvordan i vil fastholde forandring hos:

- **Medarbejderne**
- **Dig selv**

Så samler vi det i en anonym bruttoliste og sender rundt for videndeling.

4. Næste step

v/Ivan

Evaluering af det virtuelle møde





**Tak for i dag
og pas godt på jer selv og hinanden**