

► Få mere at vide



**Jørgen Smed**  
Specialkonsulent,  
Uddannelse og Projekter  
js@itd.dk  
T: 7367 4567  
M: 5094 1002



**Jo Madsen**  
Chefkonsulent  
jm@itd.dk  
T: 7430 3520  
M: 2092 6685

AS folder vedr. indførelse af ny transport- og logistikteknologi | CVR 40990917

# FÅ HJÆLP TIL AT LEDE FORANDRINGER VED...

...indførelse af ny transport- og logistikteknologi



E-commerce

Amazon.com

Supply Chain

Big Data

Trailer mate

Blockchain

e-CMR

Mobil logistik-robotter

ERP-system

Flådestyring

GPS



Lyren 1 | DK-6330 Padborg  
T: +45 7467 1233 | F: +45 7467 4317 | itd@itd.dk | www.itd.dk



# 70% AF ALLE FORANDRINGER LYKKES ALDRIG

– HVAD KENDETEGNER DE 30%, DER LYKKES?

De omgivelser, som virksomhederne opererer i, er konstant under forandring. Kundernes krav, efterspørgselsforhold, konkurrenterne, produktudviklingen, den teknologiske udvikling og de makroøkonomiske vilkår vil skifte løbende og med stadig større hastighed. Og det stiller krav til både virksomhedens forandringsevne og til ledernes evner til at forandre virksomheden og medarbejderne i den.

Om forandringer bliver afsæt for en positiv udvikling, eller om det psykiske arbejdsmiljø bliver sat under pres, og trivslen blandt medarbejderne reduceres, afhænger i høj grad af, hvordan forandringen planlægges, gennemføres og forankres.

## 70% AF ALLE STØRRE FORANDRINGER MISLYKKES FORDI:

### Før start:

- der ikke er skabt en følelse af nødvendighed
- der ikke er en tydelig vision
- visionen ikke er kommunikeret ud til medarbejderne
- der ikke er opbygget et bredt team, der går foran

### Undervejs:

- der ikke er fjernet sten på vejen, og medarbejderne ikke er opgraderet
- der ikke er skabt kortsigtede gevinster

### Efter:

- der ikke holdes fast i forandringen
- forandringen ikke forankres i organisationskulturen

## SUCCEFULDE FORANDRINGSPROCESSER

De mest succesfulde forandringsprocesser, der indfører ny teknologi, har involveret medarbejderne i forandringsarbejdet.

Men 7 ud af 10 forandringsprojekter i danske virksomheder fejler, fordi medarbejderne tabes undervejs. Når medarbejderne tabes kan du ikke eksekvere forandringen. For medarbejderne ER din eksekveringskraft!

### Store forandringer er svære at kapere

Derfor skal du tænke strategisk i din planlægning af et forandringsforløb. Bryd forandringsforløbet ned i mindre bidder, inden du præsenterer medarbejderne for, hvad der skal ske. Korte overskuelige forandringsforløb skærper medarbejdernes muligheder for at byde ind med kloge løsninger og handle på dem. Det giver medarbejderne ejerskab og engagement og ekstra vilje til at nå i mål.

### Vær leder – ikke manager

Vis medarbejderne, at du er den rette til at lede dem sikkert gennem forandringen. Du skal inspirere og motivere medarbejderne. Etablér et stærkt ledelsesteam af både chefer og medarbejdere. Involvering af medarbejderne mobiliserer al deres viden, kompetence og erfaring. Det øger kvaliteten af jeres løsninger og sikrer vellykket implementering.

### Skab en tydelig vision for forandringen

Chancen for succes øges, når medarbejderne er overbevidste om behovet for og nødvendigheden af forandringen. Brug mest tid på at forklare, hvilke muligheder forandringen åbner op for i stedet for baggrunden for forandringen. Det er vigtigt, at visionen for forandringen er simpel og letforståelig. Den skal kunne genfortælles af alle på tre minutter, og den skal invitere til dialog mellem alle led og niveauer.

### Medarbejderne skaber den mest succesfulde forandring

Du skal som leder facilitere samarbejdet i forandringsprocessen – ikke løsningen. Den skal medarbejderne skabe. Du skal fjerne stenene på vejen og sikre, at alle medarbejdere får udviklet de nødvendige kompetencer. Uden disse føler medarbejderne sig magtesløse – og så ryger engagementet.

### Skab kortsigtede gevinster

Succes og gevinster undervejs i et forandringsforløb motiverer til mere handling og beviser, at ofrene ikke har været forgæves. Lav kortsigtede forbedringer med opstillede mål, opfyld målene og fejlr succeserne. Men husk, at arbejdet er ikke færdigt, før forandringerne er forankret i virksomhedskulturen.

### Hold fast

Forandringerne holder kun, hvis de bliver til "den måde, vi gør tingene her i virksomheden". Derfor skal alle i virksomheden acceptere den nye kultur. Det er værd at huske, at kulturændringerne kommer til sidst, og at du som leder aktivt skal gå foran med den nye kultur. Succeserne skal være synlige og fejres. Endelig forstærker du den nye kultur med de nye medarbejdere, du løbende ansætter.



*Ved at huske ovenstående ting i en forandringsproces minimerer du den indre uro hos medarbejderne omkring deres egen situation – og dermed modstand mod forandringen.*

*Du skal nemlig vække deres involvering og engagement.*

*Herved flytter du medarbejdernes fokus fra problemtænkning til ressource-tænkning.*