

Organisationsudvikling – forandringsprocesser

Alle virksomheder har behov for med mellemrum at vurdere, om man har organiseret sig optimalt i forhold til forsat at kunne levere produkter og ydelser med høj kvalitet og sikre sin position på markedet.

Har man det "rigtige billede" af det marked, som man orienterer sig imod?

Har man den rigtige arbejdsdeling og/eller ledelsesstruktur i organisationen?

Har man de rigtige kompetencer, og anvendes kompetencerne optimalt?

I forlængelse af en strategiudvikling i virksomheden vil der være behov for at vurdere, om organisationen er optimal i forhold til at kunne implementere strategien.

Det er min erfaring, at virksomheden ofte selv er bedst til at foretage disse vurderinger, men det er vigtigt, at man har en "djævelens advokat", som ikke har sit rodfæste i virksomheden. Der skal kunne stilles de spørgsmål, som man af naturlige årsager ikke selv har øje for, og som kan være med til at drive processen.

Efter at ændringer er gennemført, giver det stor værdi at have en ekstern rådgiver og sparingspartner. Der skal i en periode være en tæt opfølgning for at sikre, at "det virker", og tiltagene gennemføres. Det er ikke ukendt, at man efter at have gennemført en ændring af arbejdsgange oplever, at medarbejderne "falder tilbage til gamle vaner" og genoptager tidligere arbejdsgange. Det kan skyldes, at ændringerne ikke har opnået accept, eller at "tilbagefaldet" er rationelt og, at der derfor er behov for justeringer af de tidligere gennemførte ændringer.

Jeg tilrettelægger en proces med en indledende interviewrunde med ledelse og nøglemedarbejdere som grundlag for et seminar for ledelsen. Her drøfter vi og afklarer "kna-stjerne" i organisationen og løsningsmulighederne. På baggrund af opsamlingen fra seminaret fastlægges målsætningerne for den efterfølgende proces, og hvilke tiltag der skal gennemføres, herunder implementeringsplan.