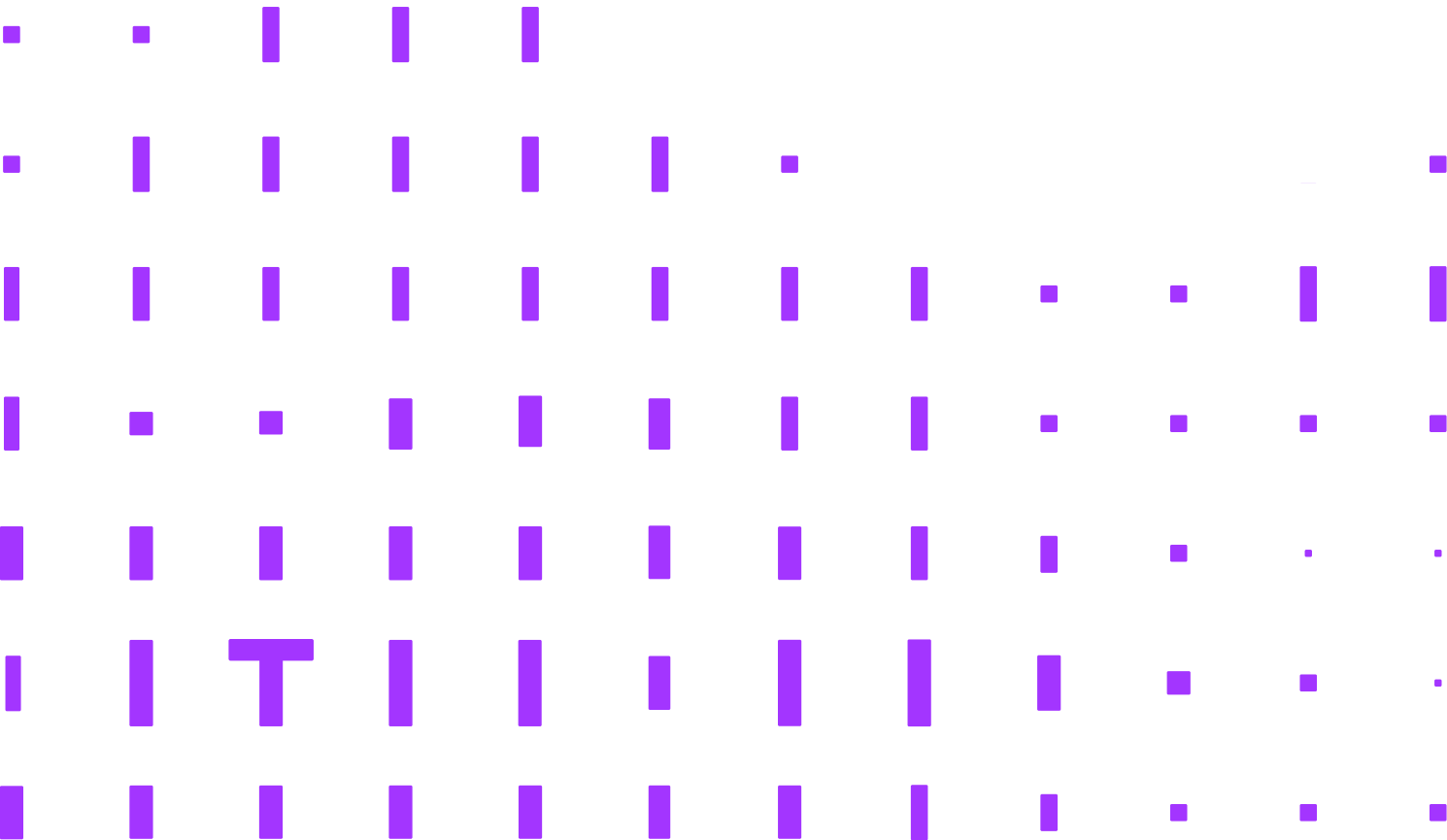




FORANDRING
I HJERTE
OG SIND:
FREMTIDSSIKRET
KULTURFORANDRING
MED LEDEREN
I SPIDSEN



Hvorfor er kulturforandring vigtig for fremtidig succes?	4
Hvad er organisationskultur egentlig?	5
Hvad er de vigtigste kendetegn ved en fremtidssikret kultur på arbejdspladsen?	6
Hvilken rolle spiller ledere i kulturforandring?	7
Hvordan kan ledere hjælpe deres medarbejdere til at se muligheder i kulturforandring?	8
Hvordan kan organisationer gøre det muligt for deres ledere at skabe kulturforandring?	10
Hvordan kan Talogy hjælpe virksomheder med at omfavne og skabe positive forandring?	12





Hurtige forandringer er blevet en del af den nye normal i organisationer verden over, og det har indflydelse på, hvad det vil sige at være en succesfuld virksomhed på nutidens marked. De organisationer, som har varig succes, er dem, der tager imod forandring, og omfavner den med en forståelse for, at når man står over for perioder med forandring, er én ting afgørende: Virksomhedskulturen.

I en undersøgelse fra 2021 var [72 procent af ledere og medarbejdere](#) enige i, at kulturen bidrager til, at forandringsinitiativer lykkes. Hvis så mange forstår vigtigheden af organisationskulturen, hvorfor er den så ofte en hindring frem for en genvej til organisatoriske forandringer? Hvordan kan organisationer udvikle mere positive, fremtidssikrede kulturer?

Svaret på dette spørgsmål ligger hos menneskerne i organisationen. Medarbejdere er altafgørende, når det kommer til at realisere positiv kulturforandring.

Særligt organisationers ledere spiller en afgørende rolle i at skabe den forandring, der skal realiseres. De er uundværlige i forhold til kommunikation, rollemodellering og understøttelse af forandringer på tværs af organisationen. Find ud af, hvordan du gør dine ledere til forkæmpere for kulturforandring, der hjælper din organisation med at få succes, både nu og i fremtiden.



72%

af ledere og medarbejdere enige i, at kulturen bidrager til, at forandringsinitiativer lykkes.

//

En positiv virksomhedskultur er en væsentlig faktor, der bestemmer medarbejdernes trivsel, motivation, præstation og – følgelig – den organisatoriske succes.

//



Hvorfor er kulturforandring vigtig for fremtidig succes?

En af de eneste ting, vi kan forudsige nøjagtigt om fremtiden, er, at der fortsat vil ske forandringer. For at kunne tilpasse sig forandringer og forblive levedygtige bør virksomheder ikke kun fokusere på at foretage de ændringer, der er nødvendige for at følge med nu, men på at være fremtidsparete.

Fremtidsparete virksomheder kan opnå en konkurrencefordel ved at imødekomme forandringer, før de sker, hvilket giver dem mulighed for lettere at tilpasse sig det udviklende miljø. Med andre ord forbliver de omstillingsparate og åbne over for nye udfordringer.

Fremtidsparethed skal kendetegne en virksomhed helt ned til dens dna på kulturniveau. Det sikrer et miljø, hvor medarbejderne trives, uanset hvilke udfordringer og forandringer de støder på. Denne omstillingsparethed skal væves dybt ind i en virksomheds kultur for at give dens medarbejdere mulighed for at tilpasse sig og ændre fokus efter behov.





Hvad er organisationskultur egentlig?

Kultur kan føles som et ret abstrakt ord, men det er afgørende at forstå dets betydning. Organisationskultur er i bund og grund din virksomheds personlighed eller identitet og omfatter din organisations strategier, handlinger, værdier og mission. Kulturen påvirker alle aspekter af din organisation, og dine medarbejdere kan sandsynligvis beskrive organisationskulturen på baggrund af deres daglige arbejde.

Kulturens komplekse karakter betyder, at det kræver dedikeret opmærksomhed, hvis organisationer ønsker at ændre den, eller endda hvis de ønsker at bevare en positiv kultur. Alt for mange virksomheder behandler kultur som et projekt, men det er ikke så simpelt som et engangsinitiativ. Din kultur kan kun blomstre fuldt ud, hvis du behandler den som et væsentligt aktiv, som du hele tiden finjusterer.

Hvorfor bør virksomheder investere så meget tid og opmærksomhed i at optimere deres organisationskultur? Kort sagt kan kultur være den støttepille, der afgør den overordnede succes. [Ifølge McKinsey](#):

//

Blandt de mest succesrige virksomheder danner kultur rygraden i den organisatoriske sundhed, og den fremmer vedvarende høj præstation over tid: **Virksomheder med en stærk kultur opnår op til tre gange større samlet afkast til aktionærerne** end virksomheder uden en stærk kultur.

//



Hvad er de vigtigste kendetegn ved en fremtidssikret kultur på arbejdspladsen?

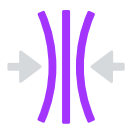
Selvom vi ikke kan forudsige præcis, hvad fremtiden bringer, kan vi føle os sikre på, at der er nogle kvaliteter, som kendetegner organisationer, der formår at navigere i den hurtigt forandrende verden.

Kulturen i fremtidssikrede organisationer balancerer klar retning og mål med den nødvendige fleksibilitet til at hilse innovation og forandring velkommen.

Lad os se nærmere på de nøgleaspekter, der er med til at opbygge en fremtidsparat virksomhedskultur:



Omstillingsparathed til nemt at tilpasse tilgange og omdirigere handlinger, når der opstår forandring



Robustheden til at kunne klare modgang og bevare en positiv attitude



Medarbejdertrivsel som en nøglebetingelse for langsigtet motivation og innovation



Mangfoldighed og inklusion til at skabe en dynamisk, alsidig og komplementær arbejdsstyrke



Menneskecentreret ledelse hvor ledere styrker deres medarbejdere og motiverer og inspirerer dem



Hvilken rolle spiller ledere i kulturforandring?

Når det kommer til enhver form for kulturforandring, spiller ledere en central rolle. Deres indstilling, ord og handlinger kan enten hjælpe processen på vej eller hindre den.

Ifølge [ny Gallup-forskning](#), er der en stærk positiv sammenhæng mellem medarbejdere, der er meget enige i, at "deres ledere hjælper dem til at se, hvordan forandring, som sker i dag, vil påvirke deres organisation i fremtiden," Og dem, der er meget enige i, at "deres virksomhed har hurtigheden og omstillingsparathed til at imødekomme nye kunder og markeder, og [...] ved, hvad der forventes af dem." Disse medarbejdere melder også om større arbejdstilfredshed samt mindre stress, udbændthed og ekstraarbejde.

For at fremme kulturforandring blandt deres medarbejdere, skal lederne:

- **Informere:** Ledere skal tale om forandring på positive og informative måder for at hjælpe medarbejderne til at forstå, hvorfor ændringerne implementeres, og hvad de indretter sig eller stræber efter.
- **Inspirere:** Ledere skal leve deres ord og fungere som rollemodeller for den indstilling og adfærd, de ønsker at se fra deres medarbejdere.
- **Muliggøre:** Ledere skal muliggøre forandring gennem fokus på at optimere trivsel og motivation, maksimere pladsen til samarbejde og sikre adgangen til ressourcer, så medarbejderne føler sig handlekraftige og klar til at tilpasse sig.





Hvordan kan ledere hjælpe deres medarbejdere til at se muligheder i kulturforandring?

At ændre en organisations kultur handler om at ændre både hjerte og sind - inspirere og motivere til at tage forandring ind samt opbygge forståelsen af og færdighederne til at etablere en ny måde at arbejde på i virksomheden. Der er flere måder, hvorpå ledere kan fremme kulturforandring i deres organisation og hjælpe medarbejderne til at forstå og tilpasse sig denne forandring.

1. Sørg for kendskab og forståelse

Ledere bør klart formidle til deres medarbejdere, hvad der skal ændres, og endnu vigtigere, hvorfor. Del med andre ord organisationens vision for forandringen med medarbejderne, så de ved og forstår, hvad de arbejder hen imod.

Hvis medarbejdere f.eks. bliver bedt om at afsætte tid til personlige samtaler med kolleger, skal de vide, at dette er en del af en større indsats for at forbedre samarbejdet og skabe tættere forbindelser på tværs af organisationen. Jo bedre medarbejderne forstår forandringerne i organisationen, jo større sandsynlighed er der for, at de bidrager positivt til processen.

2. Opbyg engagement gennem lytning

En forandring tager tid og starter generelt med, at medarbejderne giver slip på den gamle fremgangsmåde, og derefter bevæger sig gennem en neutral periode, før de fuldt ud omfavner den nye. Ledere skal give deres medarbejdere tid og plads til at tilpasse sig uden at føle sig presset.

En måde at opbygge engagement på blandt medarbejderne er gruppesessioner og individuelle møder, hvor medarbejderne kan dele deres bekymringer og spørgsmål, og ledelsen har mulighed for oprigtigt at lytte. At føle sig hørt af ledelsen er afgørende for at skabe ægte forandring og tillid på tværs af organisationen.

3. Inspirer dine medarbejdere ved at agere rollemodel

At gå foran med et godt eksempel er afgørende for at inspirere medarbejderne til at tage kulturforandring til sig. Lederne skal fungere som rollemodeller og vise, hvordan forandringen leves ud, og være med til at skabe en ny virksomhedskultur.

[Forskning viser](#) at det at gå foran med et godt eksempel har en stor indflydelse på medarbejdernes samarbejdsvilje. Når medarbejderne ser deres ledere deltage entusiastisk i at skabe forandring og bidrage til en positiv kultur, vil mange helt naturligt begynde at efterligne denne adfærd.



4. Motivér medarbejderne til forandring

Ledere kan hjælpe deres medarbejdere med at se forandring som en positiv mulighed og faktisk gøre dem begejstrede for forandring – frem for ængstelige. En måde at booste medarbejdernes motivation og kampgejst på er ved at fejre succeser gennem hele processen.

Ledere kan også motivere medarbejdere til at tage ejerskab for forandring ved at inkludere dem samt bede om at gøre brug af deres idéer til, hvordan forandringen skal ske eller implementeres. Dette samarbejde kan i høj grad øge tiltroen og positiviteten på tværs af organisationen.

5. Støt medarbejderne med de ressourcer, de har brug for

Medarbejderne kan have brug for ekstra støtte, når de foretager ændringer, og ledelsen bør gøre sit for at yde denne støtte. Uanset hvor stor medarbejdernes motivation eller vilje til at tilpasse sig er, skal de sikres adgang til nødvendige praktiske værktøjer i dagligdagen for at kunne lykkes.

Hvis medarbejderne har det svært, bør ledelsen identificere disse problemer og proaktivt søge løsninger, så medarbejderne føler sig i stand til at tage kulturforandringen til sig og agere på den nye tilsigtede måde.





Hvordan kan organisationer gøre det muligt for deres ledere at skabe kulturforandring?

For at en organisation virkelig kan ændre sin kultur, skal individuelle ledere støttes og gøres i stand til at stå inde for forandringen og vise vejen for deres medarbejdere.

Opbyg tiltro og forståelse

Det starter med vigtige samtaler bag kulisserne for at hjælpe lederne med at forstå visionen for forandring. Det kan være svært for ledere at stå i spidsen for forandring, når de påvirkes lige så meget som deres medarbejdere. Organisationer bør erkende, at ledere også har brug for plads til at affinde sig med forandring og dele deres tanker, før de er klar til at motivere andre. Lederfora kan være en fantastisk måde at facilitere disse diskussioner på.

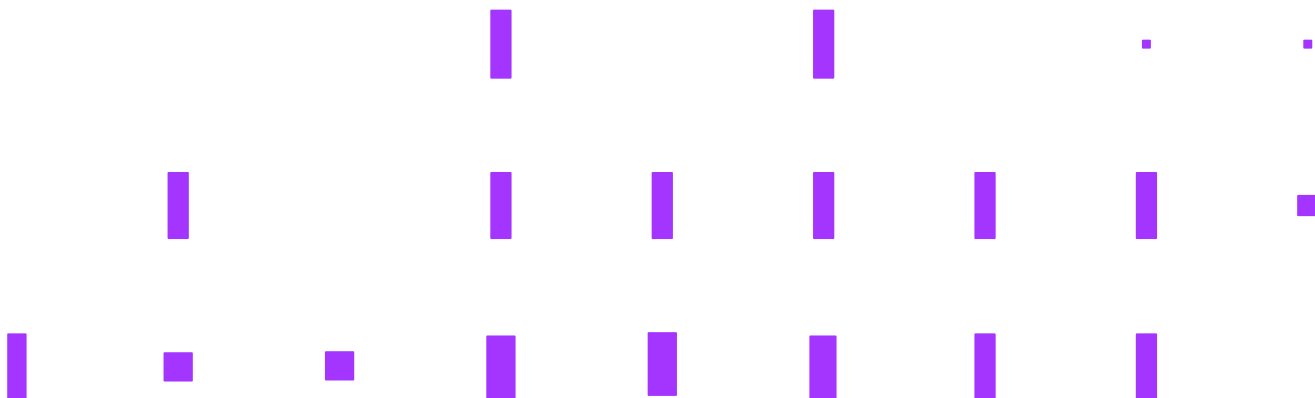
Diskuter dynamikken mellem ledere og medarbejdere

Ledere bør også forstå deres rolle i at hjælpe medarbejderne med at omfavne visionen for kulturforandring.

Diskuter spørgsmål såsom:

- Hvordan ønsker vi, at vores medarbejdere skal opføre sig, og hvordan skal de have det for at opføre sig på denne måde?
- Hvordan bevæger vi dem fra deres nuværende overbevisninger og følelser til, hvor de skal være?
- Hvilke dele af organisationen mener folk, der vil fremme eller forhindre denne forandring?

Denne vigtige øvelse kan afdække centrale overbevisninger, som kan afspore forandring, f.eks. mangel på tillid til den øverste ledelse.





Afstem præstationsmæssige forventninger

Organisationer skal også afstemme forventninger til præstationen for ledere, som skal støtte kulturforandringen, fordi deres positioner som rollemodeller er så afgørende for kulturen. Sørg for, at lederne ved, hvad der forventes af dem fremover, og hvordan succes måles.

Yd den praktiske støtte, lederne har brug for

Organisationer skal også udstyre lederne med de praktiske ressourcer, de har brug for til at skabe kulturforandring og styrke deres medarbejdere. Dette kan for eksempel omfatte træning i, hvordan man kommunikerer forandringer, og nye teknologiske værktøjer til at lette samarbejdet.

Investér i ledernes trivsel

Kulturforandring er en intens proces, ikke kun for medarbejderne, men også for lederne. Virksomheder skal investere i deres ledere for at sikre, at de er klædt på til succes, og at deres mentale trivsel altid er en prioritet. Tillad ikke, at lederne overanstrenger sig eller bliver overvældede og udbændte. Selv når forandringstempoet føles krævende, skal du fremme en sund balance mellem arbejdsliv og privatliv for dine ledere.



Hvordan kan Talogy hjælpe virksomheder med at omfavne og skabe positive forandring?

Forandring er uundgåeligt, så nu er det tid til at overveje, om din organisationskultur muliggør den omstillingsparathed, der skal til for at opnå succes. Er dine ledere og medarbejdere robuste nok til at klare det næste sæt udfordringer og fortsat trives?

Hos Talogy forstår vi organisationskultur og den indflydelse, den har på succes. Talogy tilbyder rådgivning, hvor vi bruger vores egen forskning om robusthed og effektivt lederskab til at hjælpe organisationer med at fremtidssikre sig selv og forbedre deres kultur.

Denne proces involverer typisk:

- At identificere den kultur, du behøver for at kunne gennemføre din virksomhedsstrategi og forblive fremtidsparat
- At fastslå, hvor langt du er nået med at opnå den kultur
- At samarbejde med dine organisationsledere og ledelsesteams, så de kan hjælpe med at komme fra A til B
- At udvikle ledere og ledelsesteams, så de udstyres med de kompetencer, der kræves for at forblive omstillingsparat og fremtidsfokuseret

Er du klar til at få mere at vide om, hvordan Talogy kan arbejde sammen med din organisation for at hjælpe dig med at styrke lederne og nå dine mål? Udforsk vores talentmanagement-løsninger til at [skabe en robust og tilpasningsdygtig kultur](#), og [kontakt endelig vores team](#) når du er klar.

