

Omstilling -
forutsetning for
overlevelse



STYRKkonferansen
15. september
2023

Marvin Wiseth

ENDRING/OMSTILLING ER IKKE NOE NYTT

Jeg lærte meg senere i livet hvor lett det er å møte en ny situasjon med omorganisering. Jeg lærte også hvilken vidunderlig metode det er for å skape illusjoner om fremskritt, mens resultatet er kaos, ineffektivitet og demoralisering.

Gaius Petronius (forfatter og rådgiver for keiser Nero
Død år 66)



Ved min orientering om en omorganisering av departementet ble min ekspedisjonssjef så medtatt at han straks ble sykemeldt. Han har nå reist til fjells og ventes ikke tilbake på lang tid.

Johan Castberg.





STORTINGET VEDTOK Å
INNFØRE FARGE-TV SOM
PRØVEORDNING I 1972

LØPENDE UTVIKLING

På slutten av 1880-tallet ble sjefen for USA's patentkontor sitert på alt «som var mulig å finne opp, var oppfunnet». I 2006 ble det godkjent 173.772 nye patenter. Eller sagt på en annen måte:

- hver eneste dag av året ble det registrert 476 nye oppfinnelser som ble ansett som unike.



FRA ARBEIDSMILJØ-UNDERSØKELSER



- 6 av 10 arbeidstakere sier de har opplevd omstilling på arbeidsplassen siste år (før pandemien)
- 4 av 10 er usikre på om ledelsen lyktes med planene

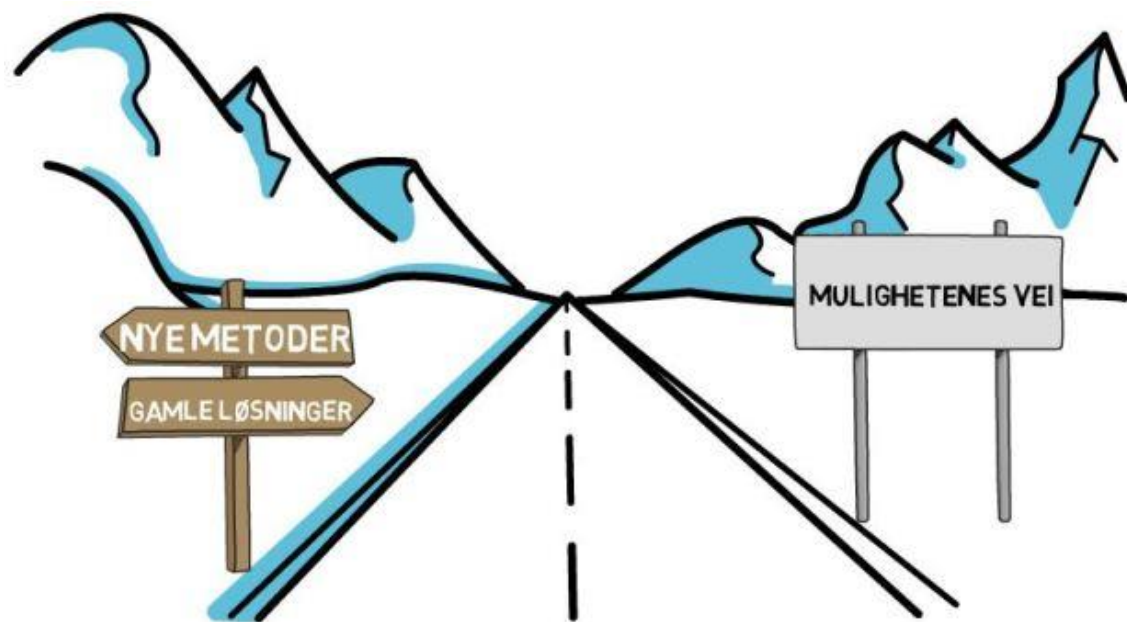
BÆREKRAFT, TEKNOLOGI OG DIGITALISERING ER VIKTIGE ÅRSAKER TIL AT ARBEIDSLIVET OMSTILLES, MEN OGSÅ

Nye lover

Endringer av
marked og
rammebetingelser

Endret
etterspørsel fra
kunder

ENDRING



- Endring blir ofte møtt med stor motstand. Det er sterke krefter i sving for å bevare ting som de er. Det er den sikreste veien til at virksomheten opphører. Sunn skepsis er noe annet.
- Endring gir nye muligheter til overlevelse og utvikling når den planlegges og gjennomføres på den rette måten
- Det eneste sikre i dagens arbeidsliv er at det innebærer endring

VIKTIG

Det kommer aldri til å gå så seint som nå

Endring er blitt konstant



OMSTILLING



Rokker ved det kjente og det folk behersker



Dette medfører at ansatte ofte føler seg mindre kompetente og skaper usikkerhet

VIKTIG Å FORSTÅ BAKGRUNNEN



Jo mer en forstår av bakgrunnen for omstillingen, desto lettere er det å forstå hvorfor prosessene igangsettes

OMSTILLING

Griper alvorlig inn i livet til mange mennesker og de må derfor behandles med respekt



PLAN FOR OMSTILLING

1

Må tillempes og forbedres av de som skal gjøre den praktiske jobben. Dette gjelder uansett for hvor godt og vel forberedt planen er

2

Planen kan ikke kun vedtas av ledelsen, den må forstås og aksepteres også av de ansatte

3

Ingen liker å få beslutninger tredd nedover ørene

GOD OMSTILLING KREVER AT



Ledelsen og medarbeiderne har omforent syn på hva som er virksomhetens rammebetingelser, og hvordan endringer påvirker virksomheten



Ledelsen og medarbeiderne har et felles bilde av hvordan den nye virksomheten skal bli.



Felles forståelse er helt avgjørende

NORSKE IDRETTS-
LEDERE HAR VÆRT I
MOT DET MESTE SOM
HAR FREMMET
IDRETTE



Å MISTE JOBBEN ER EN AV LIVETS STØRSTE OPPLEVDE KRISER

Gir ofte et negativt syn på endring og kan føre til at all endring oppleves traumatisk og belastende


Truer våre sterke behov for trygghet, stabilitet og forutsigbarhet

KOMMUNIKASJON

 God kommunikasjon er avgjørende for en vellykket omstilling

 Viktige elementer i kommunikasjonen er tydelighet, tillit, dialog og repetisjon

 God kommunikasjon kan skape felles forståelse for hvordan virksomhetens rammebetingelser endrer seg

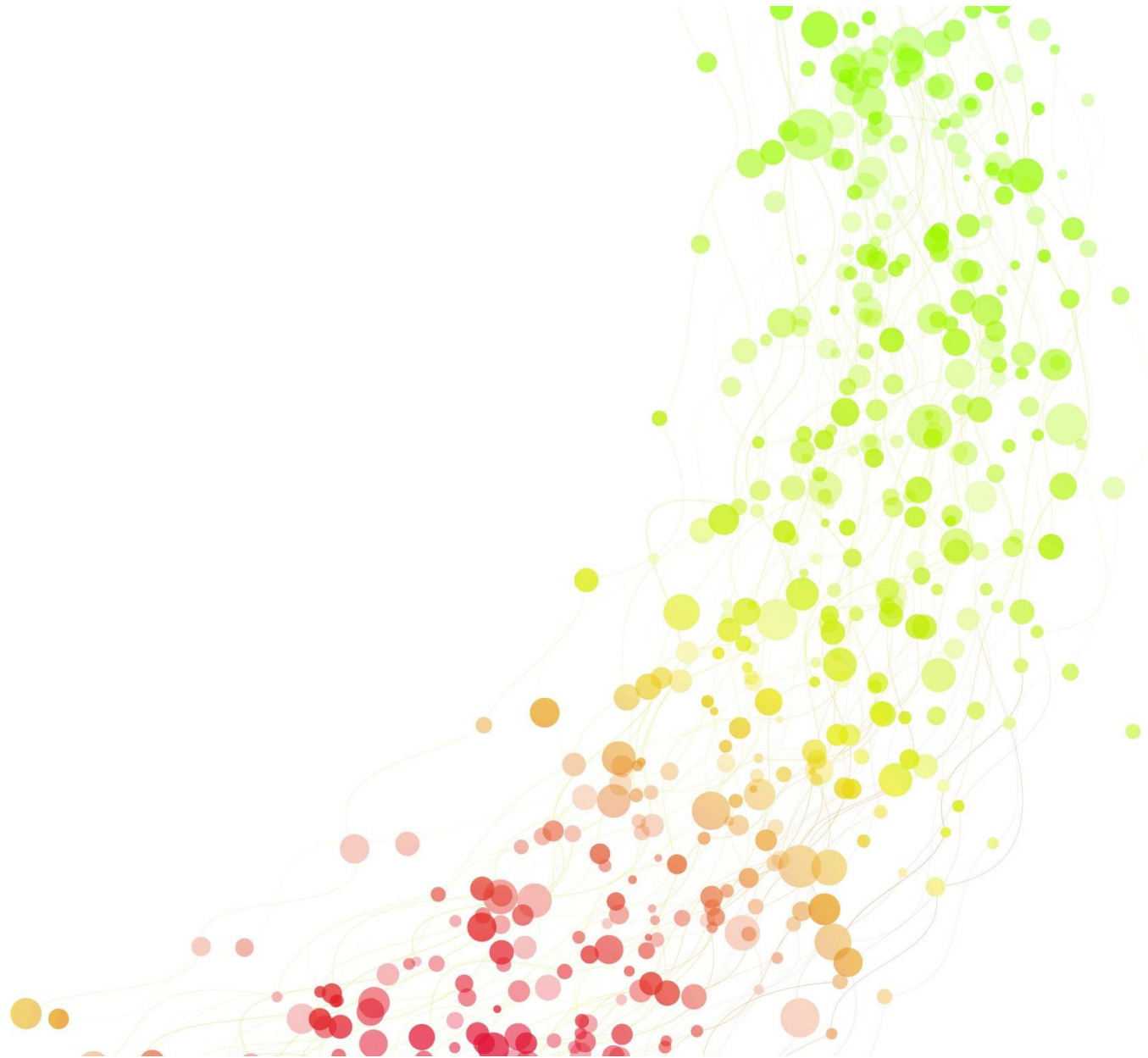
 Ledelsen må kommunisere hvordan den «nye» virksomheten skal se ut og dette må nå ut til alle ansatte

 De beste lederne er de som kommuniserer enkelt

JACK WELSH

- CHANGE BEFORE YOU HAVE TO
- WHEN YOU WERE MADE A LEADER YOU WEREN'T GIVEN A CROWN, YOU WERE GIVEN THE RESPONSIBILITY TO BRING OUT THE BEST IN OTHERS
- OMSTILLING ER LIKE VANLIG SOM EN FORKJØLELSE, LIKE USIKKERT SOM VÆRET OG LIKE SMERTEFULT SOM TANNVERK

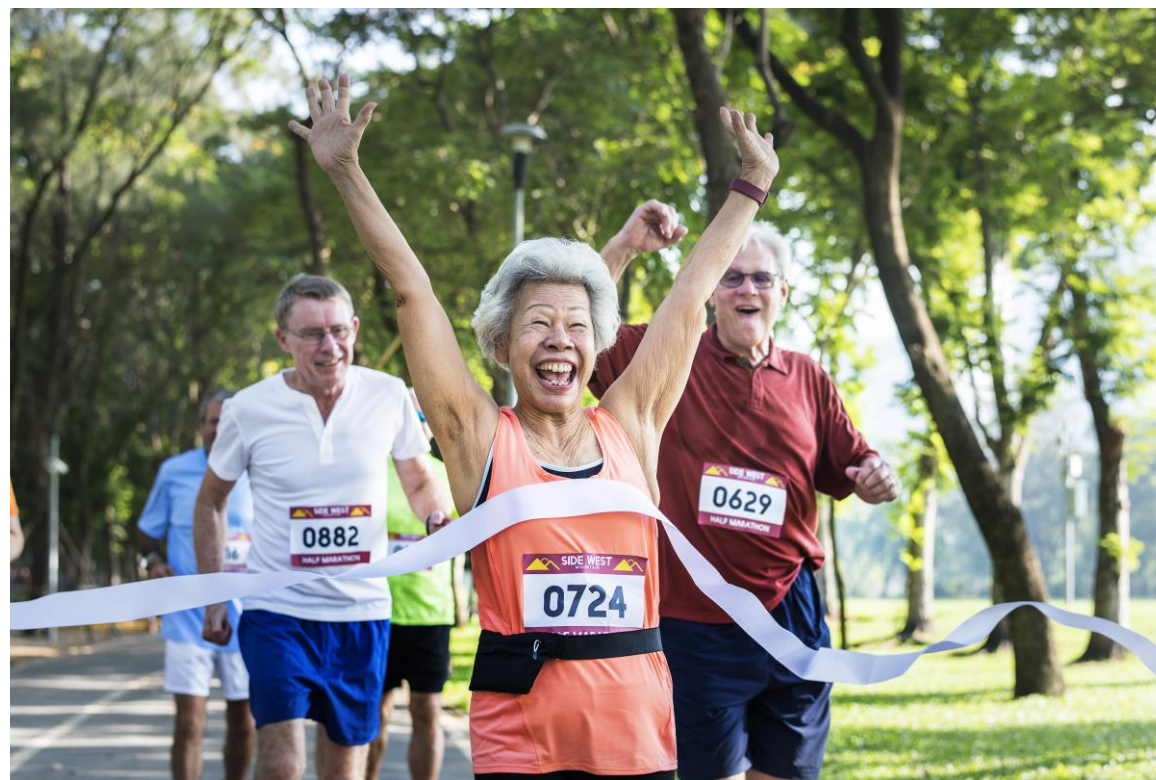




LEDELSE

Det finnes ikke en bestemt fasit på
hva som er god ledelse

SMÅ FORBEDRINGER BLIR STORE OVER TID



ET FORSØK PÅ EN ENKEL DEFINISJON

- Ledelse er å arbeide gjennom andre mennesker for å nå organisasjonens mål



EN LEDER BØR VÆRE



- Visjonær
- Et godt forbilde og ha integritet
- Karismatisk
- En god kommunikator
- Lagbygger

SKAPER RESULTATER



MANGE LEDERE
BRUKER FOR
LITETID PÅ Å
LEDE

LEDELSE ER BALANSEKUNST I PRAKSIS

- Peke ut retning
- Få folk med
- Etablere mål
- Personalledelse
- Beslutningsevne
- Tillit
- Engasjement
- Forankringsevne
- Medarbeidernes ønske og behov for utvikling
- ...



EN LEDER BØR KUNNEVÆRE



- SOM EI GJEDDE ...

MOTIVASJON



EKSEMPEL

- London taxi
- Usain Bolt
- Granåsen
- Winston Churchill



DE 3 M-ER



1. Mening
2. Mestring
3. Moro

Lederen må vise at det er lov å ha det moro.

Moro på jobb gir lønnsomhet.

MOTIVASJON

- Motivasjon utgjør 80% av en prestasjon
- Motivasjon krever vedvarende innsats

DETTE MOTIVERER

- Anerkjennelse
- Involvering. At våre meninger betyr noe.
- Faglig og personlig vekst
- Inspirerende mål
- Vi – følelse
- Stolthet over virksomheten og egne prestasjoner

HVORDAN ER VI PÅ JOBB?





Marvin Wiseth

Mobil 918 67 931

www.marvinwiseth.no

E-post. marvin@hotmail.no

