

# 31. Forandringskompetence

Værktøjet er baseret på: Stentoft, J. & Thoms, L. (2015), *Konkurrencekraft gennem supply chain innovation: Værktøjer*, Institut for Entreprenørskab og Relationsledelse, Syddansk Universitet.

# Formål, deltagere og anvendelse

- **Formål**

- At undersøge medarbejdernes forandringsparathed via pragmatiske spørgsmål.

- **Deltagere**

- Bruges af de enkelte deltagere og teamet.

- **Anvendelse**

- Kan bruges i alle faser

# Fremgangsmåde

- I det følgende præsenteres 10 udsagn, som afspejler væsentlige forhold i vurderingen af virksomhedens forandringskompetence.
- Hvert udsagn vurderes på en skala fra 1 til 5, hvor 1 = "I lav grad" og hvor 5 = "I høj grad".
- Man kan enten vælge at lade alle deltagere udfylde den hver især eller at gøre det som en samlet teamøvelse.
- Det kan dog være en fordel først at gennemføre den individuelt, fordi man her i højere grad vil kunne afdække forskellige opfattelser.

# Vurdering af forandringsparathed

	1	2	3	4	5
1. Organisationen ved hvorfor forandringen er nødvendig					
2. Der er et klart mål for, hvor forandringen skal vise resultater					
3. . Ledelsen er indstillet på at gennemføre de organisatoriske tilpasninger, som er nødvendige					
4. Ledelsen sikrer, at forandringen tilføres de nødvendige ressourcer					
5. Ledelsen sikrer, at forandringen prioriteres i forhold til andre projekter					
6. Der er høj motivation blandt mine kollegaer til forandringen					
7. Ledelsen sikrer, at den bidrager med den nødvendige viden og åbenhed for at lykkes med forandringen					
8. Der er løbende opbakning til forandringen i ledergruppen					
9. Mellemledere og nøglemedarbejdere støtter forandringen					
10. Ledelsen reagerer, hvis nogen i virksomheden ikke lever op til forventningerne i forbindelse med forandringen					

# Databehandling

- Når resultaterne skal vurderes, ses det, at for de områder, hvor der scores 4 eller 5, er forudsætningerne tilfredsstillende.
- For områder, hvor der scores 3, er der tegn på mangelfuldt engagement.
- Ved scorer på 1 eller 2, vil det være indikationer på, at forandringen kan fejle og at det er nødvendigt for ledelsen at være opmærksom på dette.