lyden af

promentum

lyden af

promentum

promentum

PSYKOLOGISK TRYGHED

Hvad er det, og hvordan skaber man det?

Af
Mathilde Zwinge Promentum

Brug psykologisk tryghed til at skabe rum til læring og få bugt med nulfejlskulturen

Har du oplevet rungende stilhed ved dine projektgruppemøder? Eller måske er det altid de samme i gruppen, der siger noget, som de eneste? Det kan også være, du oplever, at du først alt for sent finder ud af, at en af dine projektdeltagere er kommet gevaldigt bagud i forhold til en aftalt milepæl, og du bryder dit hoved med spørgsmålet: ”Hvorfor kommer I ikke til mig noget før?”.

Alt for mange projektgrupper oplever lignende situationer, hvor deltagere holder sig tilbage fra at komme med idéer, feedback og spørgsmål, og hvor man for alt i verden forsøger at skjule eventuelle fejl og usikkerheder. I yderste konsekvens betyder det, at samarbejde og nytænkning svækkes, og at de samme fejl begås om og om igen, samtidig med, at hver enkelt står alene med sine udfordringer.

Heldigvis findes der også projektgrupper, hvor alle tør byde ind med nye perspektiver, og hvor man taler om fejl for at lære af dem, og hvor der er fælles opbakning til at tale om tvivlsspørgsmål, så de mest kvalificerede beslutninger kan træffes. For at nå derhen kan det være afgørende at arbejde målrettet og bevidst med psykologisk tryghed.

Rigtig god læselyst

Hvad er psykologisk tryghed?

Psykologisk tryghed beskriver en situation, hvor gruppemedlemmer oplever, at det er trygt at bringe idéer, forslag, fejl og spørgsmål op. Det er situationer, hvor gruppemedlemmer ikke frygter at blive ydmyget eller nedgjort, når man siger noget.

En gruppe med psykologisk tryghed kan kendes på at gruppemedlemmerne:

- deler, når de begår fejl
- beder om hjælp
- deler nye idéer
- fortæller, når de er utilfredse eller har forbedringsforslag
- stiller spørgsmål
- giver plads og imødekommer hinanden i de ovennævnte situationer

I projektgrupper med høj psykologisk tryghed er der et stort rum for udvikling og læring. Mange i gruppen fremlægger deres perspektiver, man taler åbent om fejl, og om hvordan man fremover kan gøre det i stedet.

Der er også øget mulighed for at forudsige udfordringer og fange problemer i opløbet. Samtidig vil projektdeltagerne være mere tilfredse med deres arbejde, for de har mulighed for stor indflydelse og støtte.

Når der er stor psykologisk tryghed, bliver der frigivet en masse energi, fordi hver projektdeltager ikke skal bruge kræfter på at skjule eventuelle fejl eller usikkerheder. Den psykologiske tryghed er dermed afgørende for både projektets succes og for den enkeltes trivsel.

Hvordan skaber man psykologisk tryghed?

Psykologisk tryghed opstår ikke nødvendigvis naturligt i grupper. Tværtimod er vi mennesker som udgangspunkt mest tilbøjelige til at spille sikkert og undgå den potentielle risiko, der kan være ved at give sin mening til kende.

Hvis vi er i tvivl om, hvorvidt vi vil tabe ansigt eller blive straffet for at påpege fejl og mangler eller indrømme egen usikkerhed, så holder vi igen. Det betyder, at det er afgørende, at vi arbejder bevidst med at skabe psykologisk tryghed, og indsatsen skal gerne foregå på flere niveauer.

Det er væsentligt med indsatser på organisatorisk niveau for at øge den oplevede psykologiske tryghed i arbejdskulturen, men mindst lige så vigtigt er det, at vi arbejder med det på afdelings- og projektgruppeniveau.

I en virksomhed kan graden af psykologisk tryghed variere meget på tværs af projektgrupper. Nogle projektgrupper kan have høj psykologisk tryghed og andre kan have lav psykologisk tryghed.

Hver gang vi opstarter et projekt, er det en god investering at bruge kræfter på at etablere psykologisk tryghed – vi kan ikke bare antage, at den er der, fordi den bor i den generelle kultur.

Grupper bliver som bekendt ikke bare trygge ved, at projektlederen siger, de skal være det, ligesom man heller ikke nødvendigvis føler, man kan gå til chefen, selvom hun siger: ”min dør står altid åben”.

Det kræver mere end floskler at etablere en psykologisk tryg gruppe, og det kræver en kontinuerlig og konsistent indsats at fremme oplevelsen af tryghed. Her er tre fokusområder, du kan arbejde med for at øge den psykologiske tryghed i din projektgruppe.

Rammesæt projektarbejdet

Italesæt hvorfor alles input er vigtige:

> “Vi står over for et projekt, som er meget komplekst og der er flere komponenter vi ikke har arbejdet med før, så det bliver afgørende at vi får alles input med

Projekter rummer pr. definition kompleksitet. Ofte er projekter også forbundet med mange usikkerheder og afhængigheder.

Kompleksiteten, usikkerheden og afhængighederne er selve argumentet for, hvorfor det er så afgørende at få alles perspektiver med. Glipper et perspektiv, opdager vi måske ikke tids nok, at vi har glemt at tage højde for en væsentlig risiko, eller at der er opstået nye muligheder, som i endnu højere grad kan bidrage til opfyldelsen af formålsbeskrivelsen.

For at forløse enhver projektgruppes potentiale er der brug for alles input – både ved at alle byder ind og ved at alle giver plads til hinanden.

Rammesæt projektarbejdet

Italesæt projektarbejde som læring:

> “Der er mange usikkerheder, og vi kommer helt sikkert til at tage fejl, men lad os begå fejlene så hurtigt som muligt, så vi kan lære af det

Kompleksiteten, usikkerhederne og afhængighederne gør også, at vi må lære undervejs og blive klogere. Dette gælder især i udviklingen af projektet, men i mere agile projekter bør læring i højere grad være tilbagevendende i hele processen.

I projektarbejde er det helt normalt, at man kan antage noget, som så viser sig at være forkert, når man f.eks. spørger interessenter. Ved at fremhæve usikkerheden og hvor almindeligt det er at fejle, normaliserer vi fejl og kan begynde at se fejl som vigtige for læring og udvikling af projektet.

Brug dig selv som eksempel

Fortæl om dine egne fejl og usikkerheder:

> “Jeg er virkelig i tvivl om, hvordan vi håndterer det bedst, vil I ikke hjælpe mig med jeres perspektiver?

Som projektleder er du en betydningsfuld kulturbærer. Derfor er det afgørende, at du selv fortæller, når du har begået fejl, og når du er i tvivl om, hvordan I skal håndtere en situation.

Samtidig er der her en god mulighed for at invitere resten af gruppen til at komme med deres perspektiver og feedback. Det kræver mod at vise den sårbarhed, men når du går forrest, viser du, at I skal kunne tale om den slags i jeres gruppe.

Arbejd med din indre dialog:

Det lyder måske banalt, at vi bør være bevidste om ikke at fokusere på worst case scenario ved at være sårbare og vise vores fejlbarlighed.

Ikke desto mindre kan de fleste af os blive fortabt i at tænke på, hvorvidt vi kommer til at fremstå dumme, inkompetente eller negative. Når vi kan mærke en lyst til at holde igen kan det derfor være givtigt at stoppe op og spørge os selv, hvad vi siger til os selv, og hvilke forventninger vi har til andres reaktioner.

Når du arbejder konstruktivt med din egen indre dialog, øger du sandsynligheden for, at du bliver mere komfortabel med at være åben og invitere ind, også selvom det kan føles sårbart.

Engagér projektgruppen

Invitér gruppen ind:

> “Anne og Dan jeg ved, I har haft meget kontakt til vores leverandør og med det in mente, hvad tænker I så er vigtigt for os at overveje?

Stil åbne spørgsmål til gruppen og bed om deres input. Her kan det også være effektivt at bede dele af gruppen med særlige kompetencer om at dele netop deres perspektiv.

Her kan du også spørge individuelt ind, hvis du oplever, at nogen i gruppen er stille. Når man spørger direkte, er det væsentligt at komme fra et sted, hvor man oprigtigt er nysgerrig og mener, den enkelte har vigtigt input.

Spørgsmålene skal komme af oprigtig interesse frem for den klassiske skolelærer-afhøring. Det kan også være relevant at tænke i faciliteringsgreb, hvor der gives mere tid til gruppedeltagerne kan samle sine tanker eksempelvis ved at skrive ned i stilhed eller tale med en enkelt anden inden der deles i plenum.

Engagér projektgruppen

Vælg dine svar med omhu:

> Tak for også at bringe den vinkel frem.

Når vi inviterer projektgruppedeltagere ind og beder om deres perspektiver og holdninger, så er det virkelig vigtigt, at vi takker dem for deres input, og at vi rent faktisk tager det til efterretning.

Du behøver ikke at være enig i gruppens svar, men du bør give plads til uenigheden og undlade at putte dig selv i den absolutte ekspertstol.

Hvis du beder om input, og du alligevel ender med at gå med dit eget oprindelige forslag uden at bruge deres input konstruktivt, så er faren, at deltagerne finder det meningsløst at komme med input og fremover vil undlade det.

Det kan også være nødvendigt at styre, at input og diskussioner er relevante for projektet og inden for formålet med det pågældende møde. Her er kunsten at parkere input på en respektfuld måde, anerkende behovet for at bringe det frem og foreslå, hvornår det pågældende input kan tages op.

Engagér projektgruppen

Overvej hvilken adfærd du belønner:

Det er ganske normalt at værdsætte den person, som løser problemer uden at bekymre og belaste resten af gruppen med det.

Når vi værdsætter den selvkørende adfærd, hvor der ikke påpeges fejl i gruppen og ikke spørges om hjælp eller fælles nye måder at håndtere udfordringen på, så er der fare for, at læringen kun bor hos den enkelte deltager.

Næste gang man laver et lignende projekt, vil man formentlig begå samme fejl, for der er ikke sket læring på gruppeniveau. På længere sigt kan det koste dyrt, og derfor er værdsættelsen af den meget selvkørende adfærd potentielt set skadelig for læring.

Omvendt kan værdsættelse af adfærd, hvor fejl påpeges, og hvor der stilles spørgsmål og idégenereres, føre til markant mere læring på gruppeniveau.

Det er ikke nemt at fremme den psykologiske tryghed, men som med al læring gælder det at starte med små adfærdsændringer og bygge videre derfra.

Måske vil du på næste møde rammesætte behovet for alles input, så det står helt tydeligt. Måske vil du sørge for at invitere med nysgerrige spørgsmål til deltagerne. Eller måske vil du være ekstra fokuseret på at belønne og takke, når nogen bidrager med nye perspektiver.

Og så er det væsentligt at blive ved, så dine projektgruppedeltagere ved, hvad de kan regne med – for det giver om noget tryghed.

Indlægget er baseret på Amy Edmondsons teori og forskning om psykologisk tryghed.

Kompagnistrædet 34, 4. og 5.sal
1208 København K

LYNfabrikken
Vestergade 49B
8000 Århus C

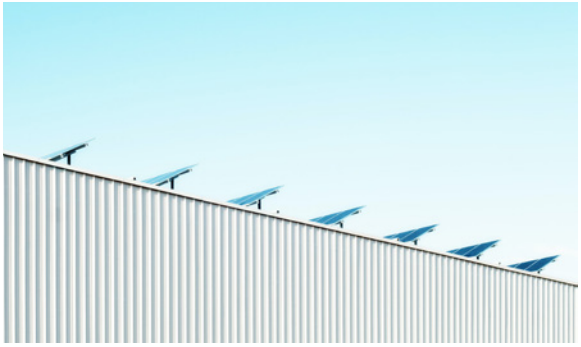
+ 45 3161 6026
promentum@promentum.dk

promentum

promentum

BÆREDYGTIG OMSTILLING

Hvorfor bør du og sådan gør du.



Af
Mikkel Flod Storgaard Promentum

Indledning:

Bæredygtig omstilling – skal man – skal man ikke? Er bæredygtighed ikke bare som alle andre modefænomener? Altså, en døgnflue?
Er det nok, at vi fokuserer på at have en bæredygtig produktion? Hvad vil en bæredygtig omstilling koste os?

Det er bare nogle af de tvivlsspørgsmål og forbehold, der kan melde sig i direktions- og bestyrelsesarbejdet i forbindelse med beslutningen om en bæredygtig forretningsudvikling, og før man vælger at gennemføre en egentlig bæredygtig omstilling af virksomheden.
Men kære virksomhedsansvarlige; fremtidens virksomheder kommer ikke udenom en gennemgribende bæredygtig transformation.

Fordi fremtidens virksomheder – fremtidens gode forretninger – ER bæredygtige.
Bæredygtighed er en gigantisk game changer og vil de kommende år skabe et nyt virksomhedsparadigme. Den tendens blev understreget af det manifest, der blev udarbejdet på hovedmødet i World Economic Forum i Davos i 2020.

I manifestet taler man om "stakeholder capitalism" med etiske spilleregler, menneskerettigheder, balanceret afkast og en bedre verden.
Jeg tror, at ALLE virksomheder meget snart må op på hesten og gennemføre en bæredygtig forretnings- og organisationsudvikling. Ellers er de der ikke om 10-15 år.

Og begrebet bæredygtighed handler ikke kun om miljøledelse og klima. Det er i lige så høj grad arbejdsmiljø, ligestilling, udvikling af mennesker, lighed, brugen af leverandører, organisering, ledelseskultur osv.

Helt grundlæggende handler bæredygtighed om at bidrage med mere end man tager til det livssystem virksomheden er en del af. Det handler om at integrere cirkulær økonomi og som helhed implementere FN's verdensmål i forretningen.
Og når det kommer til bæredygtighed, er der ingen smutveje. Du kan ikke springe over, hvor gærdet er lavest. Du kan ikke bare vælge 1-2 af FN's verdensmål og arbejde med dem på et par workshops og wupti, så er alt løst.
Det er enten-eller.

I denne artikel vil jeg gennemgå, hvordan vi i Promentum arbejder trin for trin med bæredygtige omstillinger, både hos os selv og i samarbejde med vores kunder. Jeg vil præsentere Promentums ARTT-model, som vores bæredygtighedskonsulenter har udviklet for at sikre en helhedsorienteret bæredygtig forretningsudvikling.

Men først vil jeg kigge lidt på forretningspotentialet, der i fremtiden kan forløses af bæredygtige virksomheder.

Rigtig god læselyst

Mikkel Flod Storgaard
Adm. direktør Promentum

Bæredygtighed bliver en GIGA god forretning

Ifølge Better Business, Better World, Business & Sustainable Development Commission, 2017 vil en implementering af SDG´erne (FN´s verdensmål) frem til 2030 åbne op for et globalt marked på DKK 70 billioner (70.000.000.000.000,-), samt skabe 380 millioner nye arbejdspladser globalt.
Den væsentligste forudsætning for at indfri dette potentiale er, at virksomhederne arbejder med bæredygtighed som grundlag for deres forretningsstrategi og ændrer deres forretningsmodel fra en lineær økonomi til en cirkulær økonomi.

I Danmark vurderer Udenrigsministeriet, at SDG'erne åbner forretningsmuligheder for danske virksomheder på op til DKK 400 milliarder frem mod 2030.
(The Sustainable Development Goals – A World of Opportunities for Danish Businesses, Udenrigsministeriet, 2019)

Potentialet er således gigantisk, og jeg er overbevist om at fremtidens mest succesfulde virksomheder, bliver dem, der er hurtigst til at gentænke deres forretningsmodel og skabe en bæredygtig forretning.

Der er en masse forretningsmæssige styrker at hente ved at gennemføre bæredygtige tiltag. Effektivitet og produktivitet, kvalitet og pålidelighed er bare nogle af dem.
En hurtig bæredygtig transformation vil give virksomheden følgende forretningsmæssige fordele:

Fremtidens bæredygtige forbrugere vil have nye behov, hvilket vil åbne for nye markeder. Som bæredygtig first mover vil det være muligt at vinde en stor markedsandel hurtigt.

Virksomhedens fordele ved bæredygtig transformation

1. Det vil gøre virksomheden attraktiv for fremtidens talenter og gøre det nemmere at tiltrække dygtige medarbejdere.

2. Hvilket vil betyde en mere lærende og innovativ organisation, da dette er nødvendigt ift. at udvikle og fastholde en bæredygtig organisation

3. Den bæredygtige virksomhed vil naturligt skabe partnerskaber ud i (lokal)samfundet og man vil dermed få lettere adgang til kunderne

4. Som ydermere bevirker, at virksomheden bliver mere attraktiv for investorer

Når virksomheder er gode til at udvikle systemer, processer og produkter, der understøtter sundhed, ligestilling og sikkerhed, bidrager positivt i et miljø- og energiregnskab og styrker deres samarbejdspartnere igennem forretning, vil de opnå konkurrencemæssige fordele.

Det er de virksomheder, der vil lykkes med at blive mere effektive og innovative, og som dermed vil kunne differentiere deres produkter og tjenester fra konkurrenternes. Bæredygtighed bliver en katalysator for forretningskvalitet.

Så kære virksomhedsansvarlig, pas på du ikke sover i timen – du skal hurtigst muligt i gang med en bæredygtig omstilling. Og der er ingen smutveje.

For enten er man en bæredygtig virksomhed, eller også er man ikke. Hvis du gør det halvt, vil du ikke kunne forløse forretningspotentialet.

Hvad betyder bæredygtighed?

Begrebet bæredygtighed handler ikke kun om miljø og klima. Det handler om at bidrage med mere end man tager til det livssystem, virksomheden er en del af.
I en bæredygtig omstilling arbejder man med at minimere de negative miljømæssige, sociale og økonomiske konsekvenser, virksomhedens drift har på det overordnede livssystem.
Derfor har bæredygtig forretnings- og organisationsudvikling både et internt og et eksternt fokus.

Arbejdet med bæredygtighed internt i virksomheden

Internt skal man arbejde med elementer som fysisk og mental sundhed, nye organisationsformer, arbejdsmiljø, ligestilling, kapacitets- og kompetenceudvikling, nedbrydning af hierarkier, agilitet, samskabelse og frisættende ledelseskultur.

Arbejdet med bæredygtighed eksternt i virksomheden

Eksternt skal man som virksomhed arbejde med at sikre en cirkulær økonomi, herunder bæredygtighed i indkøb, produktion, logistik, materialer, affald og genanvendelse, partnerskaber osv.

Det handler om, at få tjekket virksomheden igennem ift. nogle bæredygtighedsprincipper, at integrere cirkulær økonomi og implementere de relevante delmål af FN's Verdensmål i alle dele af virksomheden.

> "Begrebet bæredygtighed handler om at bidrage med mere end man tager til det livssystem, virksomheden er en del af.

Helhedsorienteret bæredygtig forretningsudvikling

En helhedsorienteret tilgang til bæredygtighed

I Promentum tror vi på en helhedsorienteret tilgang til arbejdet med bæredygtighed.
Normalt er der en tendens til at inddele den bæredygtige udvikling i tre adskilte systemer.
Ét system der handler om natur og miljø, et andet der handler om mennesker og organisationer, samt et sidste, der handler om økonomisk bæredygtighed.

Den tankegang kaldes Triple Bottom Line (TBL), og i Promentum mener vi, at den tankegang er forældet.
Vi tror på, at man bliver nødt til at integrere systemerne og arbejde ud fra en systemisk helhedsforståelse i ens arbejde med bæredygtig forretningsudvikling.

Derudover mener vi, at det er helt essentielt at forstå, at kun velfungerende, sunde organisationer vil formå at omstille sig, og derigennem skabe positive effekter på naturen, miljøet og samfundet.

Bæredygtighed skal ses i et helhedsperspektiv.

En organisation er ikke bæredygtig, hvis den har fuldstændig styr på sin miljøbelastning og sit klimaaftryk, men samtidig har alt for mange medarbejdere, der mistrives og går ned med stress.

I Promentum oplever vi, at det er netop denne helhedsorienterede bæredygtighedsforståelse, der skaber værdi og effekt.

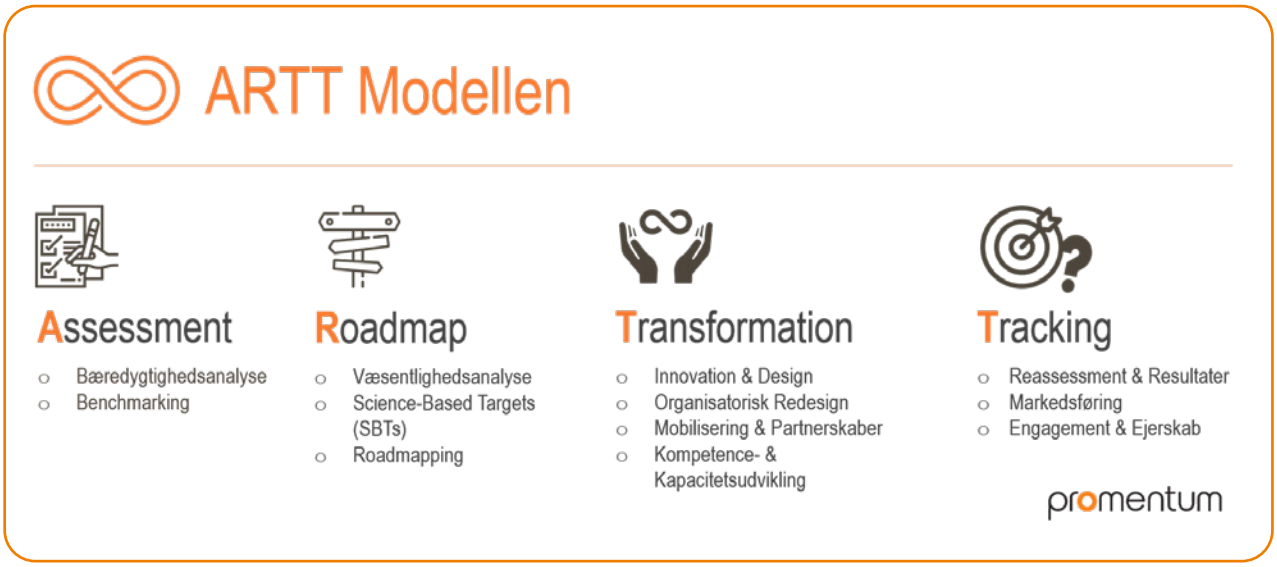
Vi har derfor udviklet ARTT-modellen.

ARTT-modellen er en model for 360° forretningsdrevet bæredygtighed:

ARTT-modellens formål er at understøtte og styrke organisationers bæredygtige udvikling og positive aftryk.

Modellen sikrer at virksomheden får arbejdet struktureret og faktabaseret med den bæredygtige omstilling og bygger på en række værdiunderstøttende værktøjer, der kan bringes i anvendelse i hver af ARTT-faserne.

Jeg vil i det følgende kort beskrive ARTT-modellens 4 faser og introducere de anvendte værktøjer:



Assesment

Bæredygtighedsanalyse

Vi laver en bæredygtighedsanalyse, hvor vi automatiseret indsamler indhold, strukturerer, uploader og renser CSV, PDF og API-data og kvalificeret, real-time dataanalyse vha. machine learning software, database integration og visualiseret output.

Det gør, at vi kan analysere og tracke bæredygtighedsdata i real-time, hvilket giver virksomheden et struktureret og kvalificeret overblik, der kan anvendes i de strategiske beslutningsprocesser.

Benchmarking

For at kvalificere virksomhedens prioriteringsområder og indsatser, laver vi en benchmarking.
Her kortlægger og afdækker vi samtlige eksisterende standarder, målinger, m.v. så vi kan få et billede af, hvor godt virksomheden performer på de undersøgte områder.

Roadmap

Væsentlighedsanalyse

Ofte er der en lang række problemer, som en virksomhed skal tackle med begrænsede menneskelige og finansielle ressourcer. Vi hjælper med at lave en vurdering af risici for virksomheden overfor risici for stakeholders på baggrund af virksomhedens faktuelle datagrundlag.
Det gør vi med henblik på at definere de mest væsentlige indsatser som virksomheden skal adressere.

Science Based Targets (SBTs)

Der er et paradigmeskifte på vej, hvor virksomheder er tvunget til at sætte reduktionsmål og skabe positive aftryk for at fremtidssikre vækst uden afledte negative effekter.

Hvis man skal lykkes med det, skal der laves en kortlægning og afklaring af virksomhedens SBTs (science based targets), for at komme frem til en databaseret og realiserbar målsætning.

Roadmapping

En roadmapping er en strategisk plan, der skal definere, hvordan en virksomhed med mest optimal ressourceanvendelse får realiseret sine SBTs og visioner og sikrer en strømlining i initiativer på tværs af organisationen.

Transformation (eksternt fokus)

Innovation & Design

Ved at ændre på måden, man udvikler og designer produkter på, kan man i langt højere grad bevare materialers værdi.

Som resultat af det, vil der ske en reduktion i omkostning forbundet med jomfruelige og ikke-fornybare ressourcer, samt en reduktion i udgifter til risikoområder, såsom klimasikring, forsikringssager om genopretning m.v.
For at gøre det laver vi en produkt- og procesrelateret omstilling med afsæt i:

+ Cirkulær økonomi
+ Modulært design
+ Optimal ressourceforvaltning
+ Bæredygtig innovation, herunder implementering af nye og mere bæredygtige forretningsmodeller

Mobilisering & Partnerskaber

Ofte arbejder virksomheder egenrådigt i siloer og har svært ved alene at løse komplekse problemstillinger. Ved at integrere strategiske tværsektorielle samarbejder, synergier og nye muligheder i virksomhedens kerneforretning, vil man kunne øge muligheder for nye alliancer, afsætningskanaler og markeder, samt styrke finansiel- og ressourcekapacitet

Transformation (internt fokus)

Organisatorisk Redesign

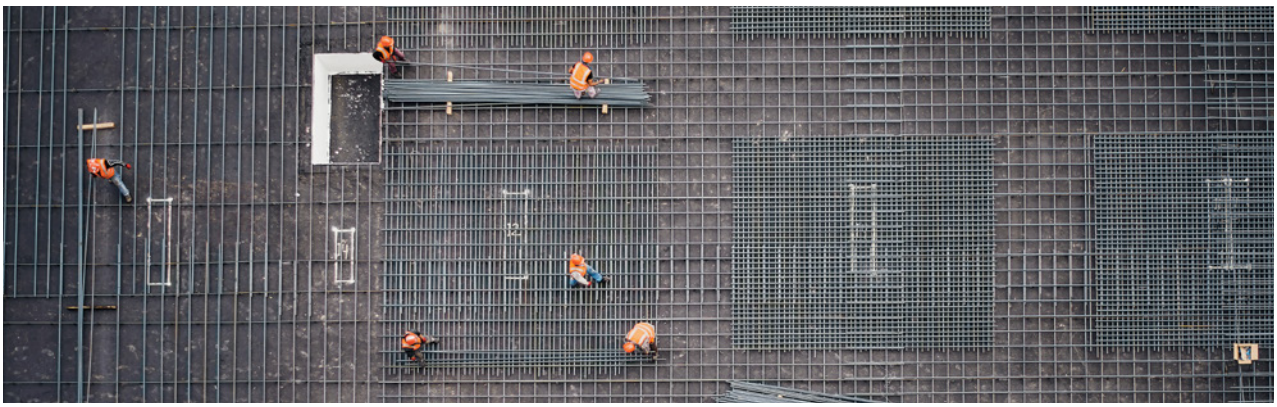
Mistrivsel, højt sygefravær og høj medarbejder-turnover på grund af dårligt forvaltede menneskelige ressourcer er gift for en organisation.

For at vende det til højere produktivitet, lavere sygefravær og større tiltrækning af talenter, kan man lave en organisationsrelateret omstilling med afsæt i:

+ Frisættende og regenerativ ledelse og
+ empowerment
+ Psykologisk tryghed
+ Diversitet, lighed og inklusion

Kompetence- & Kapacitetsudvikling

Med optimal matching mellem medarbejderkompetencer og løbende kapacitetsudvikling af nye tiltag og indførte processer, sikrer man, at medarbejdere ikke tabes undervejs, men derimod engageres i bæredygtighedsarbejdet.



Tracking

Revurdering & Resultater

En revurdering af virksomhedens performance på bæredygtighedstiltag med afsæt i real-time data upload og analyse, giver et bedre fundament for at træffe kvalificerede beslutninger på baggrund af effektmålinger af bæredygtighedsinitiativer samt ROI-vurderinger

Markedsføring & Branding

Markedsføring og branding af bæredygtige produkter kan være risikofyldt, hvis ikke man gør det med omtanke for troværdighed.

Et solidt, veldokumenteret datagrundlag på baggrund af real-time effektmålinger danner grundlag for en helhedsorienteret, optimal og korrekt markedsførings-strategi, der skal hjælpe med at øge markedspositionering og tiltrække kapital og arbejdskraft.

Engagement & Ejerskab

Manglende involvering af medarbejdere kan medføre, at de forbliver uengagerede i arbejdsopgaver forbundet med de nye tiltag. Dette kan give en lav ROI og ineffektive strategier.

For at øge engagementet hos dem er det derfor vigtigt, at man som virksomhed husker at bruge resultaterne fra bæredygtighedstiltag til intern kommunikation. Udover det øgede engagement øger det trivslen og produktiviteten samt giver større ejerskab og stolthed.

Promentums 5 vigtigste erfaringer

– fra tidligere bæredygtige forretningsudviklingsforløb

Det er vores erfaring, at der ikke er noget quick-fix i forhold til gennemførelse af en bæredygtig omstilling.

Bæredygtig forretningsudvikling kræver, at der bliver arbejdet med stort set alle dele af virksomheden.
Ofte starter forløbet med nogle helt grundlæggende strategiske diskussioner omkring virksomhedens fremtid og ender med en praktisk strategiimplementering af nye forretningsmodeller, nye produkter, tilpasset produktion osv.

I Promentum har læringskurven i forbindelse med at drive og støtte disse udviklingsprocesser været ekstrem stejl, og vi er fortsat selv på en rejse i forhold til, hvordan en helhedsorienteret bæredygtig forretningsudvikling drives bedste muligt. Men hvis jeg skal opsummere vores 5 vigtigste læringer pt., vil det være disse:

1 **Gå kun i gang hvis der er 100% commitment fra direktionen og bestyrelsen**
Start jeres omstilling med nogle grundlæggende værdimæssige og strategiske diskussioner i direktionen og bestyrelsen. Og gå kun videre en med den bæredygtige omstilling, hvis der er 100% commitment.

2 **Involver medarbejderne i arbejdet med bæredygtighed – så hurtigt som muligt**
Det er vigtigt, at I involverer alle medarbejderne i den bæredygtige omstilling – ellers bliver potentialet aldrig forløst. Omstillingen sker ikke kun på direktionsmøderne og i samarbejdet med eksterne konsulenter. Men som en fælles proces, hvor der arbejdes helhedsorienteret med alle dele af virksomheden og hvor medarbejderne er omdrejningspunktet for omstillingen lige fra starten.
En vigtig forudsætning for en succesfuld bæredygtig omstilling er således en klog procesfacilitering, hvor du får skabt ejerskab til omstillingen i hele virksomheden og får aktiveret medarbejdernes viden.
Ja faktisk kan man sige, at den rigtige involvering af medarbejderne er afgørende for om det overhovedet bliver en bæredygtig proces.

3 **Lav en forretningsstrategi, der er baseret på bæredygtighed**
Lad være med at lave en løsrevet strategi for bæredygtighed. For hvis du vil gennemføre en reel bæredygtig omstilling, skal bæredygtighed være fundamentet for jeres strategi.

4 **De små skridts rejse**
En bæredygtige omstilling er en kompleks proces, og I kan hurtigt knække nakken og miste overblikket. Derfor vil jeg anbefale, at I ikke ændrer alt på en gang, men lader omstillingen være de små skridts rejse og nøje udvælger fokusområder og følger disse til dørs før i går videre til næste område.

5 **Sørg for at være databaserede i jeres omstilling**
En bæredygtig omstilling skal helst være databaseret, således at I effektivt og målrettet realiserer det forventede forretningsmæssige potentiale

Held og lykke med arbejdet

promentum

Promentum
Kompagnistrædet 34, 4. og 5.sal
1208 København K

Promentum
LYNfabrikken
Vestergade 49B
8000 Århus C

promentum@promentum.dk
(+45) 3161 6026

UDDANNELSE I REGENERATIV LEDELSE

– Tilmeld dig ventelisten og få 20% rabat, hvis du senere tilmelder dig uddannelsen. Tilmeldingen er uforpligtende.

En bedre verden gennem **bedre projekter**

promentum

promentum

Om Promentum

Vi er et konsulenthus, der hjælper vores kunder med bæredygtig omstilling og forretningsudvikling, implementering, forandringsledelse og strategiudvikling.

Derudover har vi **uddannelser** i projektledelse, lederudvikling, regenerativ ledelse samt en SDG-konsulentuddannelse.

QR

Scan mig,
og få vores dybdegående artikel om, hvorfor bæredygtig omstilling, er en rigtig god forretning

QR

Scan mig,
hvis du vil se hele vores uddannelseskatalog

QR

Scan mig,
hvis du vil læse mere om, hvem vi er

Vil du klædes på til at gennemføre **bæredygtige omstillinger** i din virksomhed?

– Så tag en uddannelse som **SDG-konsulent.**

Scan QR-koden, hvis du vil læse mere om vores SDG-konsulentuddannelse

Det næste hold starter d. 30/11 i København og til marts 2022 i Aarhus.

QR

promentum