

cfl

Center for Ledelse

Holdningsmobilisering

CfL-Indikator august 2011



Generelt om undersøgelsen

- **Undersøgelsesperiode**

Undersøgelsen er gennemført som en online undersøgelse i perioden fra den 22. juni - 15. juli 2011.

- **Respondenter**

Undersøgelsen er udsendt via CfL Center for Ledelses Trendpanel og til deltagere i CfLs netværk.

388 respondenter besvarede hele spørgeskemaet, hvilket er en svarprocent på 29 %.

Hvem har svaret?

- **Jobniveau**

- 19% Adm. direktører eller direktionsmedlemmer

- 20% Funktionsdirektører

- 44% Funktionschefer

- 17% Projektledere, funktionærer (inkl. HR-konsulent) eller andre

- **Virksomhedens størrelse**

- 15% under 49 medarbejdere

- 17% 50-199 medarbejdere

- 68% 200 medarbejdere eller derover

- **Branchefordeling**

- 18% Produktion

- 62% Service

- 20% En blanding

- **Type**

- 22% Offentlig

- 69% Privat

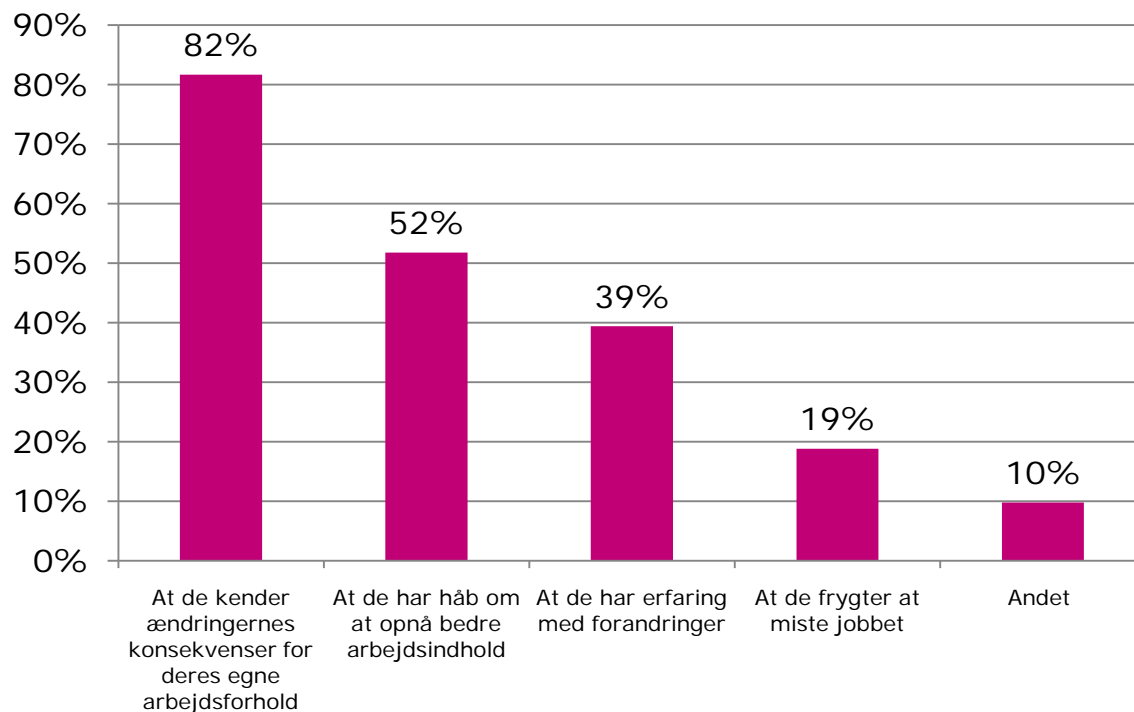
- 9% En blanding

Konklusioner

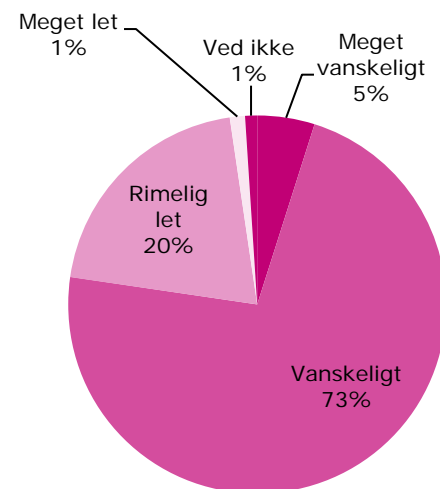
- 78% angiver, at det er vanskeligt at ændre medarbejdernes uønskede adfærd
- Vi antager, at lystsiden mangler, når der skal ændres adfærd og risikerer derved at overse enkle forandringsgreb
- Hele 30% fokuserer lige meget på de modtagelige og skeptikerne – er det produktivt?
- Topledere har et andet fokus – de ser ikke skeptikerne
- Vi griber til alting, når vi skal lave forandringer – ledelse er en forandringsdisciplin
- Er vi gode nok til at identificere de rigtige forandringsagenter – og til at aktivere dem?

78% angiver, at det er vanskeligt at ændre medarbejdernes uønskede adfærd

Hvad skal der til, for at medarbejdere er modtagelige overfor at skulle ændre adfærd?
(Flere svarmuligheder)

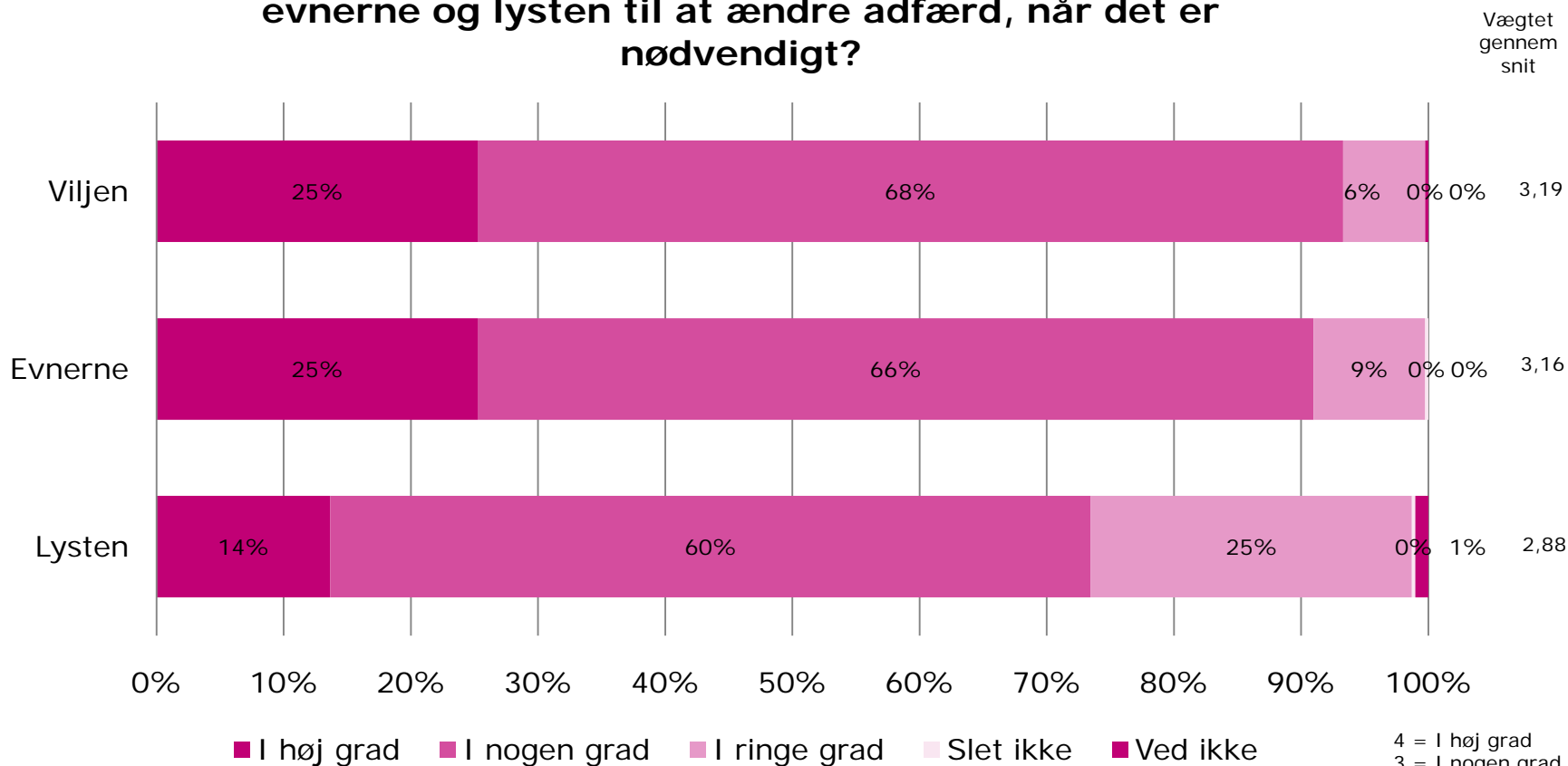


Hvor vanskeligt vil du som leder vurdere det er at ændre medarbejderes uhensigtsmæssige adfærd?



Vi antager, at lystsiden mangler, når der skal ændres adfærd og risikerer derved at overse enkle forandringsgreb

I hvor høj grad oplever du, at medarbejderne har viljen, evnerne og lysten til at ændre adfærd, når det er nødvendigt?



4 = I høj grad
 3 = I nogen grad
 2 = I ringe grad
 1 = Slet ikke

Hele 30% fokuserer lige meget på begge grupper – er det produktivt?

I hvor høj grad fokuserer du på skeptikerne frem for dem der er modtagelige over for at ændre adfærd?

Skeptikere ←————→ Modtagelige

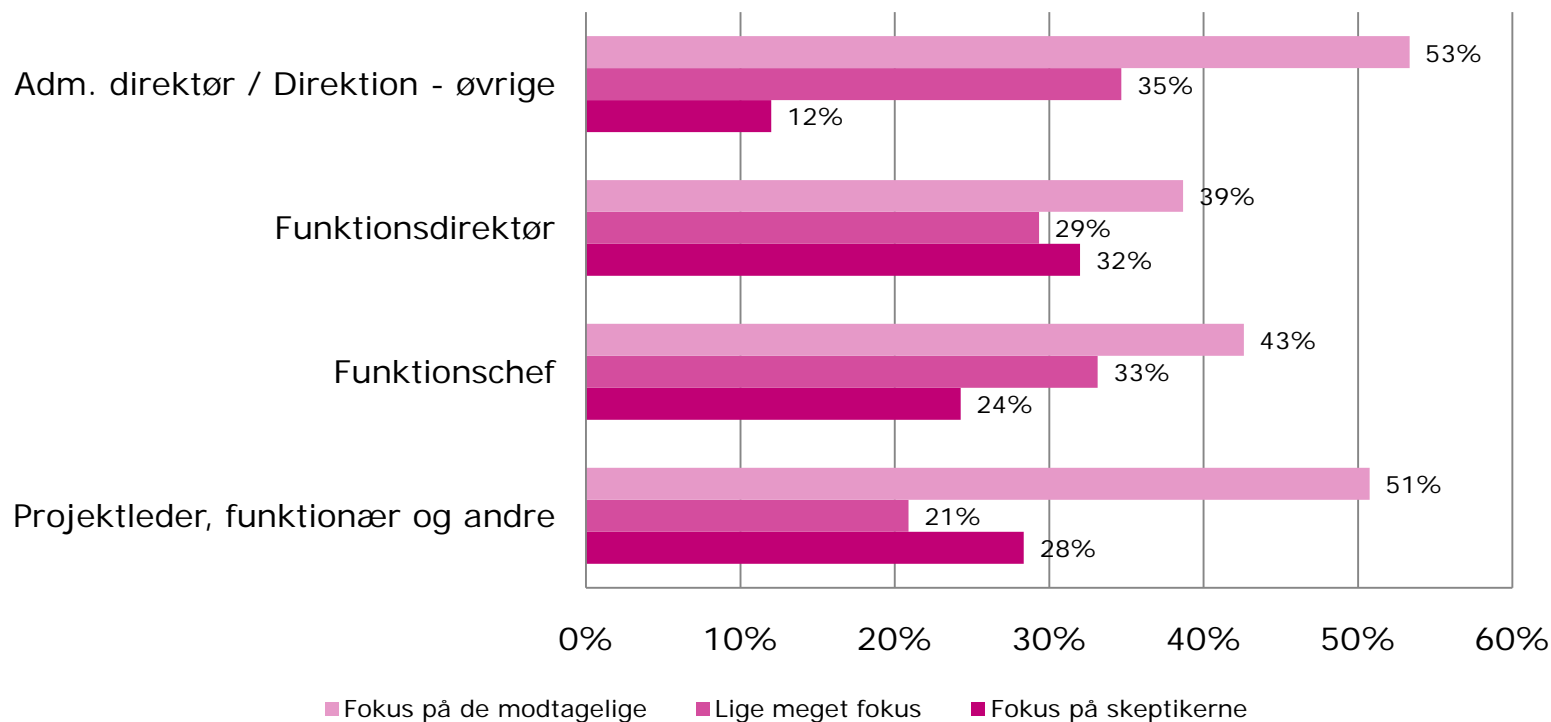
Primært fokus på skeptikerne	Mere fokus på skeptikerne end på de modtagelige	Lige meget fokus	Mere fokus på de modtagelige end på skeptikerne	Primært fokus på de modtagelige	Ved ikke/Kan ikke vurdere
2%	22%	30%	36%	10%	1%

Topledere har et andet fokus – de ser ikke skeptikerne

I hvor høj grad fokuserer du på skeptikerne frem for dem der er modtagelige over for at ændre adfærd?

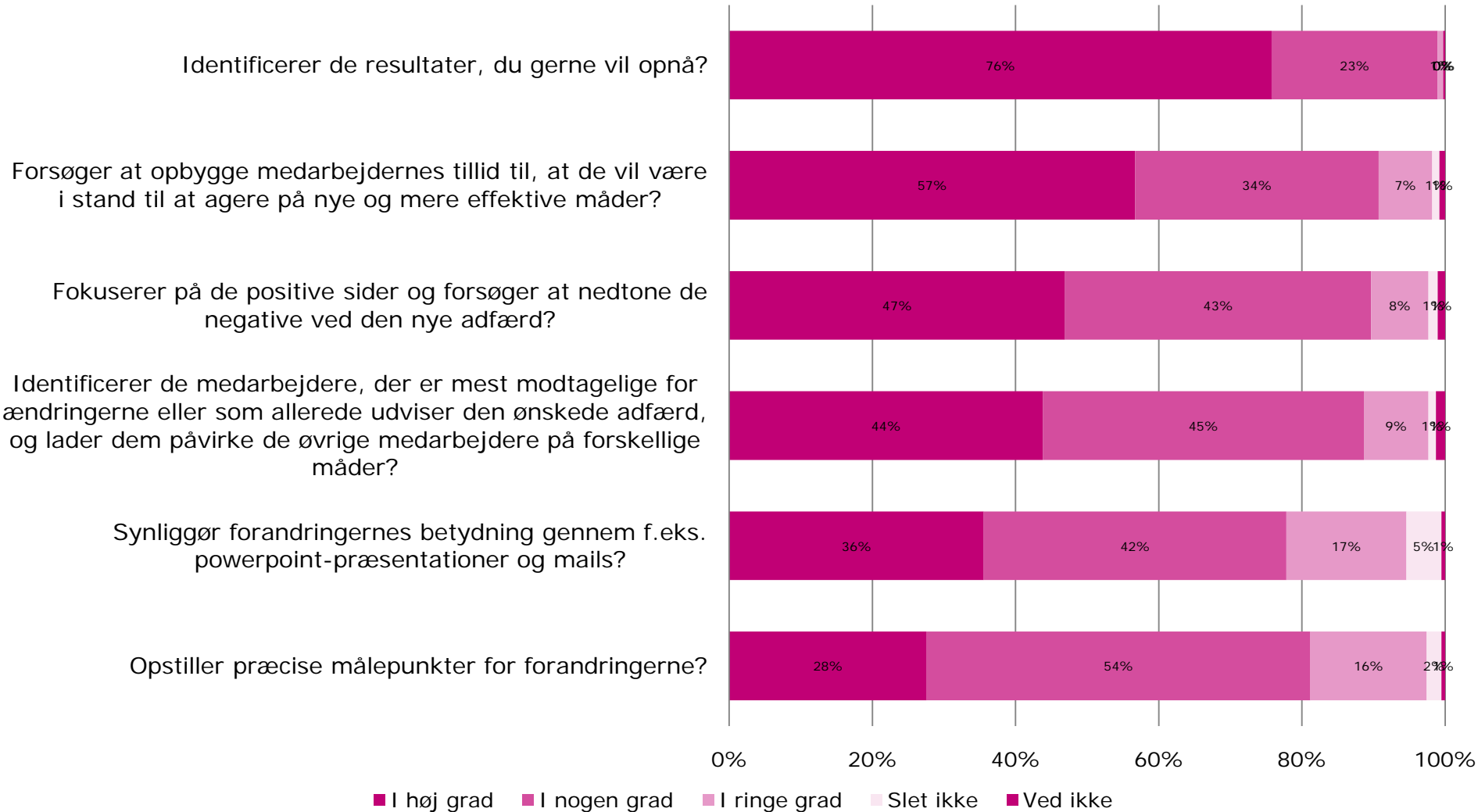
Krydset med:

Din organisatoriske placering i virksomheden



Vi griber til alting – ledelse er en forandringsdisciplin

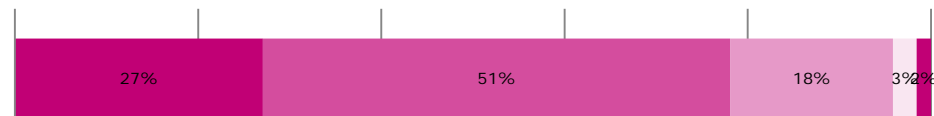
1: Når der er behov for ændret adfærd, i hvor høj grad gør du følgende:



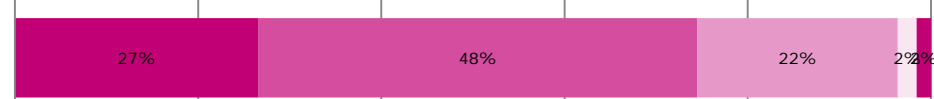
Vi griber til alting – ledelse er en forandringsdisciplin

2: Når der er behov for ændret adfærd, i hvor høj grad gør du følgende:

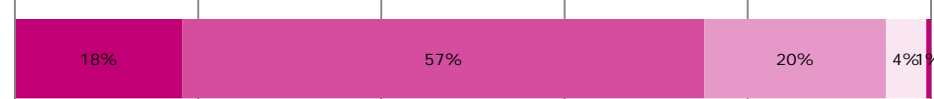
Iværksætter uddannelse, coaching eller andre former for understøttende hjælp til at indarbejde den nye ønskede adfærd?



Sørger for, at organisationsstrukturen, de fysiske omgivelser og belønningssystemerne understøtter den nye ønskede adfærd?



Identificerer de medarbejdere, der forventes at have størst modstand mod forandringerne og involverer dem tidligt i processen?



Søger efter erfaringer gjort af andre, der har gennemført en lignende forandring?



Har fokus på at finde de svage punkter i planen for ændringerne og foretager de nødvendige tilpasninger?



Arbejder på at opbygge erfaringer og simulationer, der viser hvilken adfærd der skal ændres og hvorfor?



Har en tendens til at give op, hvis der ikke rigtig sker noget?

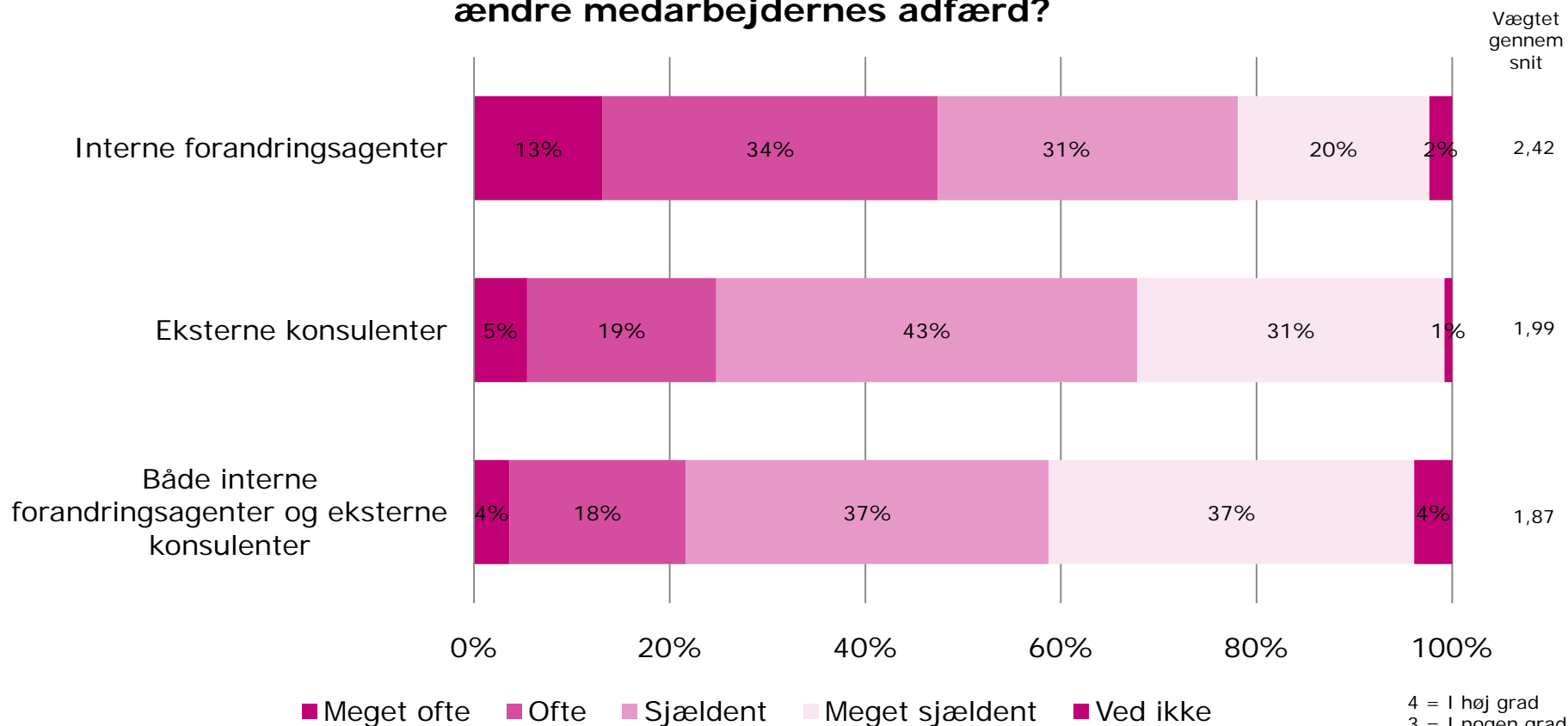


0% 20% 40% 60% 80% 100%

■ I høj grad ■ I nogen grad ■ I ringe grad ■ Slet ikke ■ Ved ikke

Er vi gode nok til at identificere de rigtige forandringsagenter – og til at aktivere dem?

Hvor ofte anvendes nedenstående, når det er nødvendigt at ændre medarbejdernes adfærd?



4 = I høj grad
 3 = I nogen grad
 2 = I ringe grad
 1 = Slet ikke

Vil du vide mere?

Kontakt vedr. holdningsmobilisering:

Chefrådgiver Per Barthold Hansen

Tlf.: +45 87 30 21 26

E-mail: pbh@cfl.dk

Virksomhedsrådgiver

Tine Bødker Grynnerup

Tlf.: +45 87 30 21 28

E-mail: tbg@cfl.dk

Kontakt vedr. indikatoren:

Rådgiver Lena Jensen

Tlf.: +45 33 48 88 93

E-mail: lej@cfl.dk

Besøg vores hjemmeside:

www.cfl.dk



cfil

Center for Ledelse