|  |
| --- |
| **Kotters otte-trins forandringsmodel** |
| **Formål:**  Kotters otte-trins forandringsmodel kan ses som en rationel og lineært opbygget forandringsmodel, som baserer sig på en ydrestyret tilgang til selve forandringsprocessen.  I Kotters otte-trins forandringsmodel er det ledelsen, der udfører alle strategiske overvejelser for herefter via mellemledelsen at udrulle den nye strategi i organisationen. Otte-trins forandringsmodellen har på denne måde en top-down-tilgang til forandringsprocessen |
| **Indhold:**  Den strategiske forandringsproces omfatter med valget af Kotters otte-trins forandringsmodel som traditionel forandringsmodel både forandringsperspektivet, den strategiske organisering og implementering samt evaluering. |
| **Data:**  Kilder til indsamling af oplysninger kan komme fra følgende steder:   * Primære dataanalyse * Fx egne undersøgelser og vurderinger * Sekundære data * Fx statistiske oplysninger m.m. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Kotters otte-trins forandringsmodel**  **Mellemlederens rolle** | | | |
| **Trin 1** | **Oplevet nødvendighed** | | (At understøtte ledelsen samt selv medvirke til forståelse af, hvorfor den givne forandring er nødvendig (ydrestyring) såvel som nyttig (indrestyring) for virksomheden.) |
| **Trin 2** | **Oprettelse af styregruppe** | | (Deltage og måske stå i spidsen for den arbejdsgruppe, som er den drivende enhed for forandringsprocessen.) |
| **Trin 3** | **Vision og strategi** | | (Deltage i at definere formålet og målet med de nye tiltag samt den videre vej frem.) |
| **Trin 4** | **Formål og mål** | | (Præsentation og videreformidling af formål og målet med forandringen.) |
| **Trin 5** | **Styrkelse af medarbejdernes kompetencer** | | (Afdækning af behovet for nye kompetencer samt sikre tilvejebringelse af disse nye kompetencer.) |
| **Trin 6** | **Generering af kortsigtede gevinster** | | (Identifikation samt anerkendelse af resultater, der medvirker til at bevæge virksomheden i den ønskede retning.) |
| **Trin 7** | **Konsolidering af resultater og produktion af mere forandring** | | (Sikring af, at de netop opnåede resultater fastholdes og videreudbygges.) |
| **Trin 8** | **Forankring af nye arbejdsmåder i kulturen** | | (Anerkende samt fejre opfyldelsen af det efterstræbte mål.) |
|  | **Samlet vurdering** | | |
| **Kotters otte-trins forandringsmodel**  **Mellemlederens rolle** | | | |
|  |  | **Samlet vurdering** | |
| **Trin 1** | **Oplevet nødvendighed** | * … * .. * . | |
| **Trin 2** | **Oprettelse af styregruppe** | * … * .. * . | |
| **Trin 3** | **Vision og strategi** | * … * .. * . | |
| **Trin 4** | **Formål og mål** | * … * .. * . | |
| **Trin 5** | **Styrkelse af medarbejdernes kompetencer** | * … * .. * . | |
| **Trin 6** | **Generering af kortsigtede gevinster** | * … * .. * . | |
| **Trin 7** | **Konsolidering af resultater og produktion af mere forandring** | * … * .. * . | |
| **Trin 8** | **Forankring af nye arbejdsmåder i kulturen** | * … * .. * . | |
|  | **Samlet vurdering** | | |