|  |
| --- |
| **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** |