

VÆRDISTYRET UDVIKLING

- ET OPLÆG RETTET MOD STRATEGISKE LEDERE:

FORUDSIGELIGHEDENS BEGRÆNSNINGER

Fra FORUDSIGELIGHED	Til MULIGHEDER
Udgangspunkt: Noget skal ændres, der er noget galt!	Udgangspunkt: Alt er OK, dvs. åbne muligheder! Kunsten er, at åbne en mulighed, uden at det bliver opfattet som en kritik.
Syn: "Set med en orms øjne"; (skabelontænkning). Vi tager kun fat i de problemer, vi ved hvordan vi kan løse.	Kreativitet: Kombination af kendt viden på en ny måde.
Ruten er kendt.	"En rejse gennem ukendt land". Start og "slut" er kendt men ikke rejseruten.
Vi arbejder med at skabe størst mulig forudsigelighed - bl.a. via faseopdeling og kontrol.	Vi arbejder med gennembrud - mulighederne i rummet hvor: "Vi ikke ved - hvad vi ikke ved".
Frygt for at miste!	Glæde ved at gøre!
Systematiseret via roller, blanketter, værktøjer mm.	Sammenbrud og gennembrud.
Sæt god tid af + ekstra slack. (Giver det sædvanlige middelmådige projekt).	Stram timeboxing drevet af ildsjæle!
Kan: Involvering.	Vil: Commitment.
Chef: Planlægning, organisering, koordinering og kontrol.	Træner: Støtte, stimulere, provokere, udvikle og bakke op. (Reframing).
Lav ændringsparathed - kræver stramme metoder. (Gentagelse og stangnation).	Høj ændringsparathed: "Det kendte er "farligere" end det ukendte!"
Fortolkning af omverdenssignaler presses ind i det gamle paradigme. "Virkeligheden er lig med vores fortolkning!" Paradigmestivhed.	Vi kender ikke virkeligheden, kun vores egen fortolkning - vi ved godt der er mange andre valide fortolkninger.

Belønningssystemet er struktur- og systembevarende.	Belønningssystemet stimulerer værdistyring - det giver få handlingsbegrænsninger.
Mulighederne afsøges og beskrives i startfasen, der åbnes få muligheder undervejs.	Der åbnes hele tiden nye muligheder - som giver øget kvalitet. "Det mest grænseløse system vinder".
Procesplanen er det primære - garderinger: "Kan jeg kritiseres?"	Proces og aktører er det primære: Systematiske gennembrud.
Tingene styres af fortiden.	Fremtiden styrer gennem en stærk vision - som også er energifuld i nuet.
Tingene drives af en brændende platform, en flugt fra noget. (Væk fra noget negativt). (Levin: Hvis man skræmmer folk, ved man ikke hvor de flygter hen, motivation, der drives af angst, er ikke retningsbestemt).	Drives af et kompromisløst commitment mod en stærk vision. Hen mod noget fælles positivt.
Forandringsagenter er proceskonsulenter og kontrollører.	Procesambassadører er værdibærere og rollemodeller ude i organisationen.
Ansvarligheden er ledelsens. Traditionel projektgruppe: Ego-samling.	Ansvarligheden er alle deltageres - ledelsen går forrest. Hold-ånd: Stort psykisk moment. (Team).
Der er tale om et must. Jaet, kan være svagt, gives til en procesplan.	Et ja til visionen - hvor der åbnes ukendte muligheder. (Et stærkt ja opnås kun ved også at kunne sige nej).
Måling bruges - koncentrerer ofte om midler.	Måling af fremdrift er afgørende på grund af de bløde ("usynlige") ting, der ligger i værdistyring.
Værdisyge - sige noget - gøre noget andet. (Holde ud for ikke at miste).	Integritet: Opleve meningsfuld personlig vækst sammen med organisatorisk vækst.
"Det dumme bureaukrati." Organiseret uansvarlighed! MANAGEMENT	"Den lærende organisation." LEDERSKAB