

Styreledelse i endringsprosesser

Steinar Klev
styreleder NLR



**Norsk
Landbruksrådgiving**



Å endre i organisasjoner

- Hva?
- Hvorfor?
- Hvordan?
- Til hvilken pris?



Hvem er jeg?

- Gårdbruker siden 1984 (35 år)
- Inderøy nord i Trøndelag.
- Melkeproduksjon i samdrift med nabo
- Gift, tre voksne barn.
- Abdiserer som bonde når Torstein (23) vil overta.



Hvordan havner man i tillitsverv?

En generasjon med sterk egenaktivisering

- kreativitet
- egenledelse

Ble fanget opp

Sterk interesse

- for landbruk
- for bønders muligheter gjennom organisering

Fra 4H til NLR og veien hit



Drivkraften for verv?

- Å ønske seg verv og å søke dem?
- Å bli sett og spurt/utfordret?
- **AVKLAR for deg selv hva du går inn i og hvorfor**
 - Et eget engasjement:
 - Politisk organisasjonsmessig, faglig?
 - Plikt?
 - Solidaritet?
 - Personlig lyst
 - Smigret?
 - Flukt fra noe annet?

Hvorfor endre organisasjoner?

«Tida og tilhøva».... Jf. Fjellogen

- Endret behov i samfunnet
- Endring i krav til organisasjonen
- Endring i konkurranseforhold

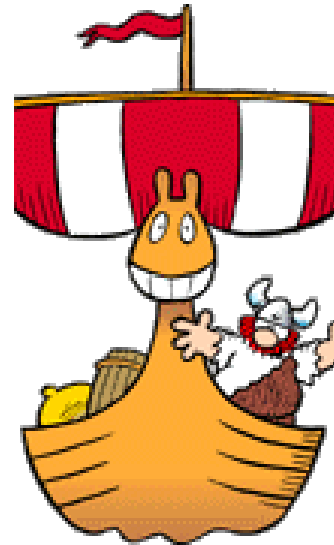
«Revirpissing»/
Reise egne bautaer?

Å lede i endring- hva er det?

«Endringsledelse dreier seg om metoder, modeller og prosesser som tar sikte på å gi ny retning til individers eller organisasjoners bruk av ressurser, prosesser og arbeidsinnsats»

Endringsledelse er **systematisk forbedringsarbeid** og dermed en kontinuerlig prosess

Endring fører ikke alltid til forbedring, men forbedring skjer ikke uten endring



Hvordan endre organisasjoner?

Hva er målet forendringen??

Forankring, forankring, forankring..

- Oppover og sidelengs
 - mot interessenter/premissleverandører
 - Mot bevilgende nivå
 - Mot samarbeidede enheter
- Ut til alle berørte i organisasjonen

Gofot-teorien

Teft og tillit

To ører og èn munn

Å lede i endring; hva behøves?

- Visjon og mål
- Verktøykasse
 - Plan og systematikk
 - Teoretisk modeller for endring
- Mot og utholdenhet
- Støtte (nettverk)



Å lede i endring...



Hva er ståstedet i dag?



Hvor skal vi?

Lett å miste fokus på målet når det strammes til.



Krever **endeløs** mengde god kommunikasjon.



Vente og se.....

Vi liker sjelden endring, selv om vi vet det er nødvendig.



Prøve å skape felles forståelse av utfordringer og mål.

Til hvilken pris

-
- «Det bles på toppåm»
 - Ensomt i toppen
 - Arbeidssomt i toppen
 - «hatten du aldri tar av»

 - Helse!
 - Familie!
 - (Lokalt) nettverk!





Å overleve en endringsprosess:

- Obs på ekkorommene:
 - Prosess, ikke person er viktig
 - «Kirkegården er full av uerstattelige mennesker»
- På / av-knappen:
 - Sette av tid til annet i livet
 - Ta vare på helse, familie og nettverk
- Vær raus, selvevaluerende men ikke døm deg selv
- Janteloven har aldri ført til forbedring noe sted