

Haabendal Management



Løbende forbedringer sikrer  
**ejerskab og motivation** blandt  
medarbejderne.

**Haabendal Management**  
Højstrupvej 16  
9750 Østervrå

Tlf.: 5126 0059  
fn@haabendal-management.dk  
www.haabendal-management.dk

## Løbende forbedringer sikrer **ejerskab og motivation** blandt medarbejderne.

Motivation og ejerskab hos ledelse og medarbejdere er vigtige faktorer, for at optimeringer skal blive en succes. Hvis man ønsker at arbejde med løbende forbedringer og stræbe mod Operational Excellence i sin virksomhed er ejerskab og motivation absolut nødvendige ellers er Operational Excellence meget svært opnåeligt, (læs: umuligt at opnå).

Da optimeringer tidsmæssigt udgør en længerevarende proces med skiftende indhold, der sigter mod forskellige former for læring og praksis, tilrettelægges forløbet som et projekt, der er lederstyret men medarbejderbåret.

Det betyder, at Haabendal Management sætter fokus på at kompetenceudvikle lederne. Lederne "klædes på" både i forhold til lederrollen men også i forhold til at implementere metoder og læring i virksomheden.

Medarbejdernes engagement og ejerskab er en væsentlig forudsætning for at opnå succes, og deres aktive deltagelse giver optimeringerne den fulde værdi. Men også medarbejdernes faglige udvikling gennem samarbejde, fælles metodeudvikling og vidensdeling vil være givtige synergieffekter.

Haabendal Management udvikler og fastholder optimeringer gennem et struktureret og afprøvet forløb – specielt udviklet i forhold til moderne ledelsesfilosofier.

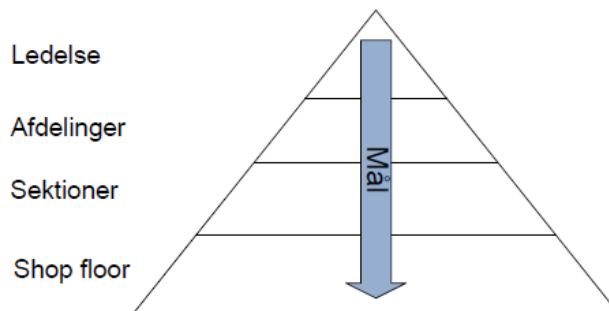
## Løbende forbedringer sikrer ejerskab og motivation blandt medarbejderne.

Det betyder bla. at:

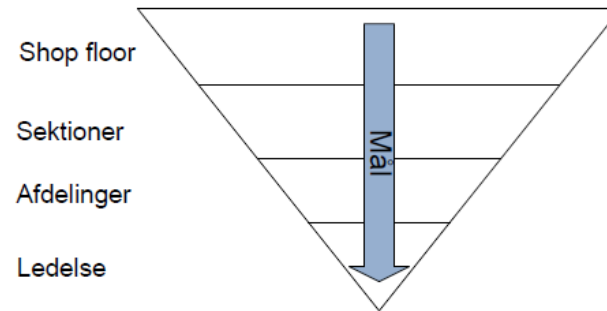
✍ Jeg arbejder med de 10 bud for en god KPI.

✍ Jeg benytter mig af forretningsplaner for den enkelte afdeling. Så man får nedbrudt de generelle strategier til konkrete dagligdags handlepunkter.

I den forbindelse har jeg udviklet et værktøj som jeg kalder den omvendte strategi model. Den går ud på at i stedet for at nedbryde strategien på detalje niveau igennem de enkelte ledelses lag. Er det mere motiverende at bede de operative led om at definere, hvad de mener skal til for at opfylde den øverste strategi i deres afdeling. Derved bliver den enkelte mere motiveret og får ejerskab. Det viser sig også at handlepunkterne bliver mere ambitiøse.



Traditionel måltalsopbygning, hvor målene dikteres.



Den omvendte strategi model, hvor den operative organisation inddrages.