



feedwork

Forløb

Otto Busses Vej 5, 2. Sal
2450 København S
CVR: 37475238

kontakt@feedwork.dk
+45 27 11 99 01
www.feedwork.dk

Langvarige adfærdsændringer

“Culture eats strategy for breakfast”. Mange virksomheder prioriterer meget tid og ressourcer på udvikling og rammesætning af strategi, i forhold til hvor meget tid de bruger på at styre og lede deres kultur. Vi ved at kulturen i en organisation - summen af de overbevisninger og den adfærd vi har - i langt højere grad påvirker engagementet, trivslen og de resultater vi opnår, end den strategi vi vælger. I din organisation har I allerede en feedbackkultur, fordi feedback er noget vi giver hinanden uden vi nødvendigvis er bevidste om det. Spørgsmålet er om den feedback I giver til hinanden bidrager positivt eller negativt til kulturen?

At ændre folks overbevisninger og at skabe langvarige adfærdsændringer tager tid. Forløbet er derfor for jer, der vil arbejde seriøst omkring reelle adfærdsændringer i teamet eller i organisationen. Ved denne form for løsning, vil I dermed også opleve at afkastet bliver størst på lang sigt.

Måden vi vil arbejde på

Forstå og analyser

Her definerer vi sammen det ønskede mål med forløbet, og investerer tid i at forstå organisationen og medarbejderne.

Byg løsningen

Medarbejderne involveres i udarbejdelsen af løsningen, for at få det bedste resultat.

Eksekver løsningen

Løsning(erne) leveres med et klart formål og intention - omend det er et træningsscenarie eller coaching der skal hjælpe folk.

Evaluer

Vi evaluerer løbende i processen, for at forstå effekten af den indsats vi laver, og justerer til pba. dette

Gentag processen

Ud fra de ovenstående fire faser, itereres processen ofte flere gange, da vi løbende bliver klogere på næste indsatsområde.



Team, afdeling eller organisation



Varighed: Fra 1 måned til flere år



Lokation:
Vi kommer til jer



Kontakt os for at høre prisen på jeres forløb

Dette vil I opleve

Ved at arbejde sammen med os om et forløb, vil I opleve os som en forlænget arm af organisationen. Vi vil løbende fungere som rådgiver og sparringspartner I at få kultur- og adfærdsændringerne til at lykkes, og også til tider udfordre jer og kræve noget af jer - for i den sidste ende er det jer selv der skal bære kulturen videre. Ligesom vi har store forventninger til os selv i vores arbejde, så vil vi også have det overfor jer.

I vil samtidig opleve at vi er vedholdende, dog tålmodige, for vi ved, at når man arbejder med mennesker, sker ændringer ikke på én dag, men gennem små ryk uge efter uge, måned efter måned, år efter år.

Dette vil være jeres udbytte

- **Reelle kulturændringer.** Formålet med et forløb er at skabe kulturændringer. Det sidste vi ønsker er, at sige at vi har kørt et projekt, uden at det reelt har gjort en forskel.
- **Medarbejdere der tør sige deres mening.** For at folk tør sige deres ærlige mening, kræver det en høj grad af psykologisk tryghed for medarbejderne, hvilket vi løbende etablerer.
- **En organisation der er mere læringsorienteret.** Feedback er et stærkt middel til læring, og læring er et stærkt middel til resultater. Gennem feedback skaber vi dermed en læringsfokuseret kultur.
- **Højere engagement.** God feedback skaber engagement og mere mening i ens arbejde. Dels fordi vi kan se at vi udvikler os og dels fordi at vi mærker at kollegaerne omkring os går op i os som person.