

6 trin til at opnå forandring i din regnskabspraksis





Kan dit team reagere på usikkerhed, konflikt og uundgåelige distraheringer?

Forandring er uundgåelig og påvirker enhver virksomhed på et givet tidspunkt. Fra mindre personaleomstruktureringer til fusioner eller opkøb. Mens ændringer kan være nødvendige for din virksomheds fremtid, er du nødsaget til at imødegå visse barrierer og udfordringer – og at imødekomme disse kan hjælpe dig med at undgå, at de vokser sig til større problemer, som kan have negative konsekvenser for din virksomhed.

Som leder foretager du daglige ændringer – ændringer du tror vil gavne dit team og regnskabspraksis som helhed. Men hvordan sørger du for, at dit team har en positiv indstilling til de nye tiltag? Det vil vi prøve at give dig svaret på. Med følgende 6 trin får du tips og tricks til, hvordan du kan drive et team, der er forberedt og omstillingsparate, som i sidste ende kan føre til at opnå din virksomheds forretningsmål og skabe et forbedret investeringsafkast.

1

Opbyg en vejledende gruppe af mennesker

Større forandringer kan ikke drives af én person. Det kræver en gruppe af individer, som vi vil kalde den vejledende gruppe. Denne gruppe er forskellig i enhver organisation, men der er visse ting, du bør overveje, når du bygger din egen gruppe.

Det er vigtigt at vælge de rigtige personer, da de vil være ansvarlige for at opmuntre til forandring, begrænse modstand og tage ansvar – og i sidste ende styrke resten af din organisation.

Ideelt skal din vejledende gruppe være:

- 01**
Forskellig i tænkning
og tilgang
- 02**
Indflydelsesrige til at hjælpe andre
med at ændre sig
- 03**
Troværdige
og loyale

2

Klar kommunikation af "WHY"

Nu hvor du har din vejledende gruppe på plads, er det næste skridt at distribuere specifikke opgaver til hvert gruppemedlem. Sørg for at alle kender hinandens roller og ansvarsområder for at undgå dobbeltarbejde og feilkommunikation. Nedenfor er et par eksempler på at få din vejledende gruppe godt fra start.

01

Definer hvem, der skal gøre hvad anderledes, hvornår, og hvordan det skal udføres

02

Etabler en plan, der skal udføres, så de involverede individer har de oplysninger, de har behov for til at udføre de nye opgaver

03

Giv referencemateriale, så medlemmerne nemt kan få hjælp, når de har brug for det. For eksempel et "kom godt i gang"-dokument.

"It is not the strongest of the species that survive,
nor the most intelligent, but the one most responsive to change."

Charles Darwin

3

Sæt mål & objektiver

Forkort afstanden mellem ledere og medarbejdere. Få ting er vigtigere under forandring end kommunikation fra ledere, som kan vise en klar og tillidsinspirerende vision om fremtiden. Her er et par tips til, hvordan du sikrer en klar kommunikation og skaber en positiv følelse i forbindelse med den kommende forandring.

01

Kommunikation: Formuler forventninger og nøglebudskaber på alle niveauer; hold medarbejderne informerede og engagerede

02

Uddannelse og support: Korte og forståelige doser af information til at opbygge viden over tid, når de har brug for det

03

Implementeringssupport: Aktivér supportfunktioner til at betjene virksomheden og hurtigt gå ind i operationel succes

4

Tilbyd træning & support

I nogle tilfælde modstår medarbejdere forandring. De bliver komfortable med deres daglige rutiner. De kender forventningerne og deres rolle i virksomheden. Når en større forandring forstyrrer deres tryghed, bliver nogle medarbejdere usikre. De ønsker ikke at gendanne deres job eller ændre den måde, de gør ting på. At hjælpe dine medarbejdere og tilbyde uddannelse og support i nye ansvarsområder kan bidrage til at lette overgangen.

Det er en god idé at få din vejledende gruppe til at hjælpe dig. De kan bidrage med at opmuntre forandringen og sikre, at overgangen går så smidigt som muligt.

“The world as we have created it is a process of our thinking.
It cannot be changed without changing our thinking.”

Albert Einstein

5

Sikre ansvarlighed

Når en forandring er gennemført, skal du sørge for at folk adopterer den. Husk på at der kommer bump på vejen. Forandringer sker ikke over én nat. Vær ikke bange for fejl – bare sørg for at lære af dem. Folk, der ikke overholder ændringerne, skal imidlertid holdes ansvarlige. Det kunne starte med en samtale, men hvis det fortsætter, bør personen behandles hensigtsmæssigt. Dette gælder for alle. Hvis nogen ikke overholder forandringen så helhjertet som alle andre, vil andre se det, og det kan skabe et pushback.

“A year from now you will wish you had started today.”

Karen Lamb

6

Kommunikér ændringen igen, igen & igen

Hver gang der sker en forandring, handler det primært om kommunikation. Det er vigtigt at kommunikere under hele processen – ikke kun i til start eller til slut. Husk! Det handler ikke om bare at fortælle, hvad personer skal gøre, men også at fortælle hele historien om hvorfor det sker, og hvorfor det er vigtigt.

Et godt tidspunkt at gøre dette, er efter at du har meddelt ændringen. Folk vil begynde at sætte spørgsmålstejn ved begrundelsen bag den. Sørg for at du er forberedt med et svar. Du har hørt det før: Kommunikation er nøglen. Det er den bedste måde at minde folk på, hvorfor forandring er så vigtig, og at føle en form for realisering idet der sker fremskridt.

01

Hvad vil ændre sig ?

02

Hvad kan de bidrage med?

03

Hvordan vil ændringen blive implementeret?

04

Hvad vil resultaterne overordnet være?

Bonus: Fejr når mål er mødt

Endelig. Glem ikke at værdsætte frugterne af dit arbejde. At fejre som et team vil give gode forudsætninger for fremtidige forandringer. Men du bliver nødt til at forsætte med at gennemføre forandringer for at bevæge sig, forblive relevant og trives – hvis ikke overleve.

Festlighederne fremmer også tillid, en større vilje til at gå videre efter en anerkendt sejr, teamopbygning og i sidste ende motivation til at gøre det hele igen.

Forandringer kan være svært, især for risikovægtige regnskabsfolk. For at kunne gennemføre forandringer skal du have en forvaltningsplan på plads og gennemføre den gennem hele projektets varighed. Dette vil lette stress og pushback, som kan komme fra nogle gruppe-medlemmer.

“Slowness to change usually means fear of the new.”

Philip Crosby, Ledelsesteoretiker

Hvem ved hvilken teknologi vi bliver bedt om at benytte i regnskabsbranchen? Spændende muligheder vil blive præsenteret for dig for at drive branchen i den retning, du ved vi skal. Vil du drive regnskabsbranchens forandring?

Visma e-conomic

Om Visma e-conomic

e-conomic er en del af Visma; Nordens førende leverandør af software, der kan forbedre dine forretningsprocesser. Med skræddersyede, digitale løsninger, hjælper Visma hver dag mere end 180.000 små og store virksomheder med at skabe en effektiv og succesfuld forretning. Det er det, vi brænder for.

Til dig i regnskabsbranchen

Hos e-conomic elsker vi regnskab. Derfor har vi skabt markedets bedste løsning til dig, som ønsker at samarbejde bedre med dine kunder og bruge digitale værktøjer til at automatisere og effektivisere dit revisionsarbejde.

"Vi vil hjælpe dig med at forenkle og automatisere administrative processer i din virksomhed, så du får mere tid til din kerneforretning."