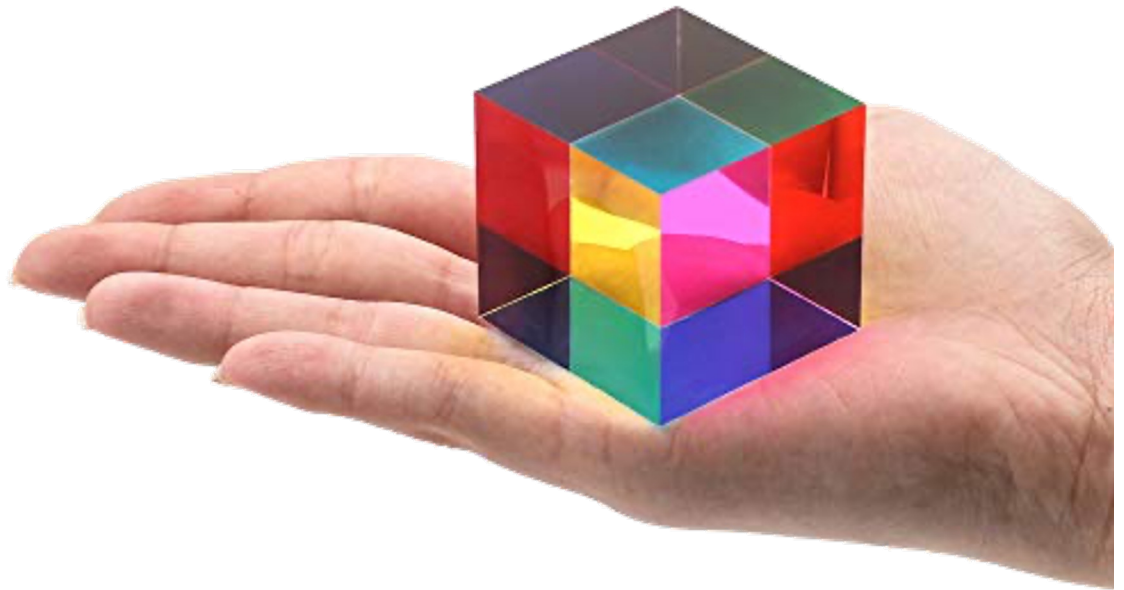


En guide til Stærkt Lederskab

Sådan skaber du succes med

# Din 100-dages plan



The Heart  
Creating valuable insight

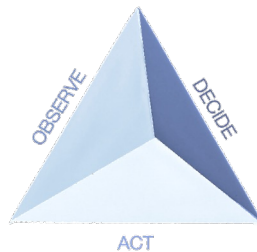
# Vær tro mod dig selv



## ...og hold fast i din plan

**Tillykke med dit nye job. Det vigtigste lige nu er, at du viser dit værd – og prioriterer med klarhed. De fleste topledere lægger en 100-dages plan for, hvordan de opnår succes i deres nye lederrolle. Det bør du også gøre. Vi kan hjælpe dig med, hvor du skal sætte ind og hvordan du opnår succes.**

Involvér dine nye kolleger og spørg ind til deres største udfordringer



Skab en transparent plan for, hvordan du vil løse jeres største udfordringer

Følg udviklingen, evaluér løbende og tilpas din indsats – og del resultaterne med hele organisationen

The Heart hjælper med at skabe værdifuld indsigt og formulere dine målsætninger baseret på organisationens aktuelle styrker og udfordringer. En præcis og samarbejdsorienteret tilgang er nøglen til en succesfuld plan. Kontakt os for at drøfte dine første 100 dages succes.

# Vejen til succes

En 100-dages plan fungerer som en køreplan for, hvor du skal sætte ind for at skabe tydelige fremskridt i den indledende fase af dit lederskab. Ved at etablere en klar retning og prioritere dine indsatser, skaber du fælles fodslag og tillid til både dig selv og dit ledelsesteam. Du viser, at du proaktivt kan håndtere de udfordringer og muligheder, der følger med din nye lederrolle.



## How to do

### 1. Dataindsamling og analyse:

- Foretag en dybdegående analyse og afdækning af jeres organisatoriske guld, herunder præstationsmålinger, medarbejderfeedback og markedsindsigt.
- Identificér vigtige tendenser, muligheder og udfordringer som grundlag for din 100-dages plan.
- Brug nærværende og empatisk spørgeteknik til at skabe et kommunikativt fortrolighedsrum.
- Udnyt de avancerede analytiske værktøjer som AI til at udtrække de mest værdifulde indsigter.

### 2. Inddragelse og planformulering:

- Delagtiggør den øverste ledelse og relevante specialister i dine observationer, og tag nysgerrigt imod deres input.
- Integrér dine personlige værdier, mål og aktuelle opgaver med organisationens strategiske mål.
- Identificér vigtige personer og ressourcer, som kan hjælpe dig med at nå dine mål.
- Sæt klare mål, som alle kan forstå og identificere sig med – og sørg for at afstemme disse med alle implicerede.

### 3. Medarbejderengagement og input:

- Afhold workshops, teammøder og 1-til-1-sessioner for at involvere medarbejderne i planlægningsprocessen.
- Tilskynd til åben dialog, så involverede ledere kan få indsigt, perspektiver og idéer fra deres teammedlemmer.
- Skab en fællesskabsorienteret kultur baseret på samarbejde, innovation og ejerskab blandt medarbejderne.

### 4. Klar kommunikationsstrategi:

- Udvikl en omfattende kommunikationsstrategi for, hvordan du deler 100-dages planen og alle delresultater med ledelsen, bestyrelsen, organisationen og øvrige interessenter som fx pressen.
- Kommunikér kort og koncist dine visioner, prioriteter og gensidige forventninger.
- Forbered præsentationer, rapporter og visuelle hjælpemidler til at formidle planens mål og fremskridt.

### 5. Tracking og evaluering af fremskridt:

- Definér realistiske milepæle, kontrolpunkter og KPI'er for at tracke status for 100-dages planen.
- Evaluer regelmæssigt effektiviteten af igangsatte initiativer og justér strategien efter behov.
- Præsenter en åben og ærlig benchmark af data før og efter din tiltræden for at påvise virkningen af de initiativer, du har søsat i løbet af din første periode som engagerende og resultatsøgende leder.
- Fejr præstationer og anerkend gerne små sejre undervejs for at opretholde teamets motivation og engagement.