



Lisbet Mensa-Annan

Ledelsesrådgiver, mentor og stifter af Mensa Leadership Consult.

Lisbet Mensa-Annan har en Executive MBA (2017) og har i roller som afdelingsleder/programchef arbejdet med strategi, porteføljestyling, procesoptimering, innovation og organisationskultur.

Mensa Leadership Consult har speciale i konceptudvikling, strategi implementering og ledelse af forandringer både i den private og offentlige sektor.

Drivkraften er at få mennesker til at lykkes, da dette er fundamentet for organisationens evne til at samarbejde og nå deres mål.

TVÆRGÅENDE SAMARBEJDE

Fremtidens succeser skal organiseres med kompetencer, der både kan lede og navigere i samarbejde på tværs af organisationen. Tiden er løbet fra at igangsætte projekter og forandringer oveni hinanden uden hensyntagen til rækkefølgen eller organisationens modenhed. Det skaber konflikter, pseudoarbejde og gøder følelsen af utilstrækkelighed, hvilket hæmmer medarbejdernes motivation og er ineffektivt for virksomheden.

METODE

Vi afdækker de barrierer, der står i vejen for "hvorfor gør de ikke bare som aftalt" og hjælper kunder med at lede virksomhedens forandringer, så teams tager ejerskab og spiller hinanden gode.

I forandringer er der altid opbakningsansvar og udførelsesansvar. Med udgangspunkt i disse guider vi teams i programmer, projektgrupper, sammenlægninger m.v. til forståelse og lydhørhed for hinandens forskelligheder. Indsigten gøder nemlig effektivt samarbejde på tværs.

TALENTER I SPIL

Værdien af at styrke evnen til at samarbejde på tværs kan ses på bundlinjen, hvor produktivitet og motivation kan øges med 30%.

Jeg motiveres selv når jeg er vidne til den gnist, der opstår i en leders øjne, i det øjeblik de forstår fordelene ved at sætte teamets talenter i spil, for det er her magien opstår når strategi og mennesker skal lykkes!



Mangelfuld og ustruktureret eksekvering af strategi svarer til at kaste penge og tid ud ad vinduet. Mange organisationer forventer at strategien nærmest "realiserer sig selv" når retning og målsætninger er beskrevet og kommunikeret. Men det er medarbejdernes adfærd og de igangsatte projekter - ikke strategidokumentet og opfølgingsmekanismer - der siger noget om organisationens retning og evne til at sikre den ønskede forandring.

Læs meget mere på
www.meleco.dk

