

Playmakers



*Hvordan **sælger** man facilitering til sin kunde, kollegaer eller chef?*

Insider tips fra en facilitator,
der elsker salg og markedsføring.



En tretrinsraket

1. Sådan får du kunderne eller din chef til selv at ringe og spørge, om du ikke nok vil facilitere den proces, som du har drømt om i årevis: 6 tips til at kommunikere på LinkedIn, så du skaber efterspørgsel på netop de opgaver, du drømmer om at lave.
2. 'Sæt-tal-på' og 'Forstør skrækscenariet': 2 slagkraftige og (lige-lovligt?) kække metoder til at forklare, hvorfor det overhovedet ikke kan betale sig at lade være med at bruge dig, som facilitator
3. Min mest succesfuld fremgangsmåde til at lande opgaven helt: Brug disse tre trin - Tegn det, Optag det, Gentag det - til det indledende møde med procesejeren, og opgaven er 90% 'solgt'.

Lad lyset
skinne på
andre +
pistol-
metoden

Find dine
slogans


Udbytte

Skriv
enkelt

***Trin 1:
Kommuniker,
så de ringer
af sig selv..***

Fortæl
historier

Fortæl
personligt



Trin 2: Metoder til at argumentere i et lidt længere skriv/samtale

- Præsenter en uønsket situation. Frygt er mere virksomt end drøm.
- Forstør den. Sæt billeder på.
- Fortæl dernæst, at I kan undgå det. Giv løfter.

Sæt tal på

1. Mal situationen: først sker der det, så det, så det.

- Tilbageløb, beslutninger, der ikke er bæredygtige og som bliver trukket tilbage.
- Initiativer, der ikke bliver gennemført, fordi manglende ejerskab/velvilje/kendskab til

2. Hvad koster det at spille tiden?

- I medarbejder timer x den fiktive sats, som I regner med.
- I spildt markedsandel
- I tabt fornyelse. Vi blev relevante og aktuelle og fulgte med – et par år efter de andre.

3. Brug dine slogans

Nyhedsbrevs eksempel

Historien om den store ejerskabs-brøler



En fortælling fra mine-virkeligheden og et gratis værdi, der skaber ejerskab og commitment.

Det samme med startside af 1000
Du skal Lige komme i gang

Historien om dengang jeg begik Den store ejerskabs-brøler

Situationen er denne:

Jeg er nødsleder.

Sidder for enden af bordet.

Mødet er ved at være sket.

Jeg er ved at samle op og skrive arbejdsopgaver og tildelles ned.

Og lige der står det mig:

Jeg er ved at lave en brøler.

Den Store Ejerskabs-brøler faktisk...

Og for at du ikke skal lave den samme fejl, får du i dagens mail både:

1) resten af historien om, hvordan jeg i sidste øjeblik opdagede det og undgik at gå i fælden.

2) et af mine yndlings faciliteringsværktøjer til at fremme ejerskab og commitment til et projekt.

Det var nemlig det værktøj, der reddede mig.

Først historien om dengang, da jeg var lige ved at skide i det.

Jeg vil vædde på at du genkender situationen.

Atskå...

Jeg var ansat i som intern konsulent i en store organisation og var involveret for et nyt, super-spændende, innovations-afgjort initiativ...

Du ved... et af de initiativer, hvor folk smiler lidt stift og siger 'he, hvor spændende...', når du fortæller om det.

For det er ingen rigtig forståelse, hvad det egentligt handler om.

Heller ikke dig selv.

I stedet går I og siger, "Vi bygger billedet, mens vi sejler" til hinanden.

Hå, men... jeg var involveret og prøvede at forstå, hvad det handlede om og prøvede at få det til at blive et rigtigt projekt med nogle rigtige handlinger og forandringer og ikke kun tanker og fultige koncepter.

Så jeg sidder der til møde med den kommende projektgruppe og skal lige til at begynde den store ejerskabs-brøler...

Vi har snakket og diskuteret og har sådan nogenlunde fælles forståelse af, hvad der skal ske.

Og vi skal til at fordele opgaver og ansvarsområder, sætte deadline på osv.

Og så læser jeg den. Den store ejerskabs-brøler:

Jeg begynder at skrive handplanen ned på min computer.

Playmakers

Nyhedsbrevs eksempel

Historien om projektlederen der kom til at gøre al arbejdet selv



Vi har lavet en uddannelse til Trine.
Og til dig, der er en LUFFA lige som Trine.
(Oh, Mette. Hvad er en LUFFA. ? Jamen, læs mere nedenfor)

[Ser dette nyhedsbrev mærkeligt ud? Se det i din browser | afbedt](#)

Trine var på spanden...

Og du kender helt sikkert hendes situation.

Især hvis du har ansvaret for projekter og udviklingsprocesser på tværs af organisationen.

Derfor har vi lavet en uddannelse til Trine. Og til alle de andre, der har det lige som hende...

Dig, måske?

Den fortæller jeg mere om længere nede.

Først: Historien om Trine

Trine var frustreret.

Det var midt i maj. Jeg mødte hende, fordi hun deltog i et netværksarrangement, jeg faciliterede.

Trine stod i spidsen for et implementeringsprojekt i en sjællandsk kommune. Og Trine var lidt i krise. Eller rettere: Projektet var lidt i krise.

De var nemlig bagud med stort set alle deadlines og milepæle, og Trine følte sig ret alene om projektet.

Hun havde allerede kigget dybt i værktøjskassen fra et tidligere projektlederskursus, men vidste alligevel ikke, hvordan hun skulle komme videre.

Det burde ellers bare køre lige ud af landevejen:

Alle kunne se behovet, og der var opbakning til de metoder og værktøjer, som skulle implementeres.

Opbakning fra chefer og direktører.

Enighed om mål og leverancer, da projektet blev sat i gang i januar.

Men i maj konstaterede Trine, at de ikke var så enige endda.

I hvert fald ikke de chefer, som havde den egentlige ledelse af projektdetagerne: Medarbejdere fra forskellige afdelinger, som skulle bidrage til og arbejde med projektet.

De havde nemlig travlt. For travlt til at prioritere projektet.

Hadde fortsat mange opgaver i deres egen afdeling.

Meldte ofte afbud til projektmøderne, fordi der dukkede hastesager op i deres egen



Trin 3:

Metoder til at lande en opgave // Det indledende møde

1. Tegn det
2. Optag det
3. Gentag det