

Ask for Help

Demandez de l'aide

Introduire un nouveau concept au sein d'une organisation est une lourde tâche, recherchez des personnes et des ressources pour soutenir vos efforts.

Introduire un nouveau concept est une tâche trop lourde pour être effectuée par une seule personne, en particulier si c'est un nouveau venu qui ne connaît pas encore les rouages de l'organisation.

Demandez de l'aide au plus grand nombre de personnes possible quand vous en avez besoin. N'essayez pas de tout faire seul.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Bridge-Builder

Tisseur de liens

Réunissez ceux qui ont accepté la nouvelle idée avec ceux qui ne l'ont pas acceptée.

Certains n'écouteront pas le plus enthousiaste des porteurs de projet s'ils ne le connaissent pas ou n'ont pas confiance en lui.

Demandez de l'aide auprès d'utilisateurs de la première heure, de connecteurs, ou de référents qui ont déjà adopté l'idée. Présentez-les à des personnes qui ont des intérêts similaires aux leurs et encouragez-les à discuter de l'utilité de l'innovation.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Champion Skeptic

Sceptique de compétition

Demandez de l'aide à des leaders qui restent sceptiques quant à votre innovation pour jouer le rôle de « sceptique officiel ». Servez-vous de leurs retours pour ajuster vos efforts, même si vous ne parvenez pas à les convaincre.

Certains opposants peuvent être de forts leaders l'opinion dans votre organisation.

Demandez de l'aide à un leader d'opinion réfractaire de jouer le rôle de « sceptique officiel » ou « réaliste officiel ».

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Corporate Angel

Pour vous aider à aligner votre innovation avec les buts de l'organisation, gagnez l'appui d'un manager haut placé.

L'appui du management opérationnel apportera de l'attention et des ressources pour votre idée mais vous avez besoin d'appui haut placé pour avoir un impact plus durable.

Gagnez l'appui d'un manager haut placé intéressé par votre idée qui apportera des ressources et des impulsions pour la soutenir.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Big Jolt

Frapper un grand coup

Pour donner plus de visibilité à votre effort de changement, invitez dans votre organisation un référent pour qu'il mette en valeur cette nouvelle idée.

Vous avez mis en place des activités pour donner de la visibilité à votre idée dans votre organisation mais parvenu à un certain point vous avez besoin d'attirer l'attention sur vos efforts.

Organisez une présentation dans votre organisation où le speaker sera une personnalité reconnue.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Brown Bag

Pause déjeuner

Profitez du temps pendant lequel les personnes déjeunent pour créer un cadre convivial pour parler de votre idée.

Les personnes peuvent être trop occupées pour assister à des réunions d'informations durant les heures de travail.

Organisez la réunion au milieu de la journée et proposez aux participants d'amener leur repas.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Connector

Connecteur

Pour vous aider à faire connaître votre idée, demandez de l'aide à des personnes qui ont de nombreux contacts dans l'organisation.

Votre organisation est trop grande pour que vous puissiez connaître tout le monde personnellement.

Demandez à ceux qui connaissent et échangent avec beaucoup d'autres dans votre organisation de vous aider à faire connaître votre idée.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Corridor Politics

Politique informelle

Travailler officieusement les décideurs et les principaux influenceurs de façon à les sensibiliser pleinement sur les conséquences de leurs décisions.

Il est difficile de répondre à toutes les interrogations qui émergent lorsqu'une nouvelle idée est présentée pendant une réunion.

Travailler individuellement et officieusement les décideurs et les influenceurs. Essayer d'obtenir l'approbation de ceux qui pourraient tuer l'idée dans l'œuf.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Dedicated Champion

Champion dédié

Pour augmenter votre efficacité dans la diffusion de votre nouvelle idée, demandez à ce que cette tâche fasse partie de votre fiche de poste.

Quelque soit l'organisation, introduire efficacement une nouvelle idée nécessite d'avoir du temps officiellement alloué à cette tâche.

Demandez à ce que l'initiative de changement fasse partie des tâches associées à votre poste.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

e-Forum

Forum de discussion

Mettez en place un forum de discussion, un Wiki ou une mailing liste destinés à ceux qui veulent en savoir plus.

Vous devez commencer et maintenir le contact avec les personnes qui peuvent être intéressées par votre idée.

Mettez en place une page Web ou un forum, faites-en la promotion et assurez-vous qu'il reste utilisé, actif et en expansion.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Early Majority

Majorité avancée

Pour créer de l'engouement dans l'organisation à propos de cette nouvelle idée, vous devez convaincre la majorité.

Les soutiens de la première heure et les innovateurs diffuseront l'idée dans l'organisation, mais vous avez besoin de beaucoup plus pour avoir un véritable impact.

Étendez le groupe qui a rapidement adopté l'idée afin d'inclure la majorité attentiste car celle-ci permettra à votre idée de s'installer durablement dans votre organisation.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

External Validation

Validation externe

Pour augmenter la crédibilité de votre idée, appuyez-vous sur des sources externes à votre organisation.

Avant de se laisser persuader, les gens veulent s'assurer que l'idée a fait ses preuves ailleurs.

Diffuser d'autres sources d'informations en interne.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Do Food

Prévoyez une collation

Transformez une réunion ordinaire en évènement convivial et différent en y incluant une collation.

D'une manière générale, une réunion est un évènement impersonnel et ordinaire.

Prévoyez une collation.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Early Adopter

Supporters de la 1^{ière} heure

Assurez à votre initiative l'appui de ceux qui sont écoutés dans l'organisation.

Pour que votre idée ait plus d'impact dans votre organisation, il faut qu'elle suscite de l'intérêt au-delà des premiers convaincus.

Recherchez l'aide de leaders d'opinion.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Evangelist

Évangélisez !

Pour introduire une nouvelle idée, ne ratez pas une occasion de partager en quoi elle vous passionne.

Vous voulez introduire une nouvelle idée dans votre organisation mais vous ne savez pas par où commencer!

Pour introduire une nouvelle idée dans votre organisation, laissez votre passion vous diriger.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Fear Less

Sans peur !

Transformez la résistance à votre nouvelle idée à votre avantage.

Si l'innovation est disruptive, alors la résistance est assurée.

Demander de l'aide aux réfractaires.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Guru Review

Se faire évaluer par un référent

Rassemblez tous les référents qui sont de votre côté et d'autres collègues intéressés pour évaluer la pertinence de cette nouvelle idée pour les managers et les opérationnels.

Certaines personnes vous soutiennent (managers ou opérationnels), mais les autres seront réticents à vous rejoindre jusqu'à ce qu'ils aient plus de garanties sur l'intérêt de cette idée.

Rassemblez une équipe de référents respectés par l'organisation pour évaluer la nouvelle idée.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

In Your Space

Dans votre espace

Gardez votre nouvelle idée visible en l'affichant au sein de votre organisation.

Sans rappels, votre cible peut oublier cette nouvelle idée.

Afficher de l'information pertinente dans des endroits visibles qui invitent à l'échange.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Involve Everyone

Impliquez tout le monde

Pour qu'une nouvelle idée soit un succès dans toute l'orga., tout le monde doit pouvoir la soutenir et y contribuer.

Même si vous demandez de l'aide, vous risquez de ne pas (assez) déléguer. Certains, en particulier s'ils ne voient pas de valeur, pourront penser que vous vous faites mousser. Faites savoir que tout le monde est bienvenu pour être partie prenante de l'effort de changement!

Impliquer des membres provenant du plus de groupes possible (management, support administratif et technique, marketing et formation).

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Group Identity

Identité de groupe

Donner une place à l'effort de changement pour aider les gens à en prendre conscience.

C'est plus dur d'introduire une nouvelle idée quand les gens ne savent pas qu'elle nécessite un effort.

Faites reconnaître l'effort de changement.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Guru on Your Side

Mettez un référent de votre côté

Mobilisez l'appui des gens les plus haut placés qui sont estimé par l'organisation.

Les membres de l'organisation peuvent être réticents à manifester de l'intérêt pour une nouvelle idée tant qu'elle n'est pas soutenue par un collègue respecté.

Mobilisez le soutien des haut placés expérimentés qui ont à la fois le soutien du management et des non manager.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Hometown Story

Histoire personnelle

Pour aider à voir l'utilité d'un nouveau concept, encouragez ceux qui l'ont mis en oeuvre avec succès à partager leurs histoires.

Ceux qui n'ont pas mis en application le nouveau concept ne sont pas forcément au courant que d'autres ont tiré parti de sa mise en application.

Encouragez les gens à partager leurs retours d'expériences de la mise en application de nouveaux concepts lors de sessions informelles et interactives.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Innovator

Innovateur

Lorsque vous commencez le projet de changement, demandez de l'aide aux collègues qui apprécient ce nouveau concept.

Vous avez besoin de soutien pour lancer ce nouveau concept dans l'organisation.

Trouvez des gens qui adoptent rapidement de nouveaux concepts. Parlez-leur de votre innovation et demandez-leur de vous aider en partageant leur intérêt avec le reste de l'organisation.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Just Do It!

Faites le !

Pour préparer le terrain à une nouvelle idée, utilisez-la dans votre propre travail pour découvrir ses bénéfices et ses limites.

Vous n'avez pas vous-même mis en pratique le nouveau concept. Vous n'avez que l'expérience de bonnes idées qui ont l'air de fonctionner.

Vous pensez que l'innovation peut aider l'organisation, mais vous n'êtes pas sûr.

Ayez de l'information de première main à propos des bénéfices et des limites de cette innovation en l'intégrant à votre travail actuel.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Just Enough

Juste assez

Pour faciliter la compréhension des concepts difficiles d'une nouvelle idée, présentez une introduction courte et laissez plus d'informations à disposition pour que les gens y accèdent quand ils sont prêts.

Des concepts difficiles ou complexes peuvent rebuter les novices.

Quand vous présentez votre idée, concentrez-vous sur les fondamentaux et ne faites qu'introduire les concepts les plus difficiles. Donnez-leur plus d'informations (seulement) quand ils sont prêts.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Local Sponsor

Soutien local

Demandez de l'aide à votre management direct. Quand votre management soutient les actions que vous entreprenez pour introduire une nouvelle idée, vous êtes plus efficace.

Vous avez besoin d'attention et de ressources pour soutenir cette nouvelle idée.

Trouvez un manager pour soutenir votre nouvelle idée, idéalement votre supérieur direct.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Mentor

Lorsqu'un projet souhaite implémenter le nouveau concept, ayez un expert à proximité pour aider l'équipe.

Les gens veulent utiliser la nouvelle idée sur le projet mais ne savent pas par où commencer.

Trouver un consultant interne ou externe pour former ou faire du mentorat tout en donnant son feedback lorsque des membres du projet veulent commencer à mettre en place l'innovation.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Personal Touch

Touche personnelle

Pour convaincre les gens de la valeur d'un nouveau concept, montrez-leur comment il peut leur être personnellement utile et leur apporter de la valeur.

Les présentations et les formations peuvent susciter la curiosité au sujet de la nouvelle idée, mais vous devez faire plus. Les anciennes habitudes de la majorité ne disparaîtront pas sans efforts.

Montrez-leur en quoi cette nouvelle idée pourra leur être utile et valorisante.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Just Say Thanks

Dites merci

Pour montrer votre gratitude, dites "merci" de la manière la plus sincère que vous pouvez à tous ceux qui vous ont aidé!

Les gens ne se sentent pas appréciés. Lorsqu'ils travaillent dur et qu'ils n'ont ni retours ni remerciements.

Trouvez tous ceux qui vous ont aidé et remerciez le plus sincèrement possible.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Location, Location, Location

L'emplacement, l'emplacement!

Pour éviter les interruptions qui peuvent déranger le fil d'un événement, essayer d'accueillir les événements important en dehors des locaux.

Lorsque vous organisez un événement dans les locaux de l'organisation, les participants peuvent être facilement distraits par la proximité de leur obligations professionnelles.

Organisez les événements importants d'une demi-journée ou plus en dehors des locaux sans trop s'en éloigner.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Next Steps

Prochaines étapes

Prenez le temps vers la fin d'un événement concernant une innovation pour identifier les prochaines actions des participants.

Une présentation lors d'une formation ou d'un autre événement peut laisser les participants sans savoir ce qu'ils peuvent faire avec ce qu'ils ont appris.

Prenez le temps avant la fin de la présentation de brainstormer et d'échanger sur "comment les participants peuvent mettre en application ces nouvelles informations".

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Piggyback

Stratégie d'incubation

Lorsque vous faites face à de nombreux obstacles dans votre stratégie d'introduction d'une nouveauté, trouvez une manière de mettre en application cette pratique dans votre organisation.

Plusieurs procédures ou obstacles sont sur le chemin de l'introduction d'une nouvelle idée mais vous cherchez un chemin plus simple.

Mettez en pratique cette nouvelle idée sur un processus bien accepté dans l'organisation.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Plant the Seeds

Planter des graines

Pour susciter de l'intérêt, apportez du matériel (graines) et disposez-le (mettez-les en terre) lorsque l'opportunité se présente.

Vous voulez susciter de l'intérêt pour une nouvelle idée.

Amener du matériel concernant la nouvelle idée où les gens se rencontrent. Mettez-le dans des endroits appréciés et où on a envie de le regarder.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Royal Audience

Audience royale

Organisez une rencontre entre le management, les membres de l'organisation et un visiteur prestigieux.

Vous voulez tirer parti au mieux de la visite de cette personnalité.

Utilisez le temps libre ou les heures de déjeuner pendant la journée ou la soirée, avant ou après la présentation, pour faire en sorte que l'intervenant soit disponible pour les équipes, les individus ou les managers.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Small Successes

Petits succès

Pour éviter d'être dépassé par les challenges et tout le quotidien d'un projet de changement organisationnel, célébrez même les petits succès.

Tous les changements d'organisations ont leurs hauts et leurs bas. c'est un changement difficile.

Comme vous le faites étapes par étapes, prenez le temps de reconnaître les réussites, particulièrement les petites.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Stay in Touch

Garder le contact

Une fois que vous avez l'appui de personnages-clef, ne les oubliez pas et assurez-vous qu'elles ne vous oublient pas.

Vos appuis les plus importants ont beaucoup de choses en tête et peuvent oublier votre innovation.

Gardez le contact avec vos appuis les plus importants.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

The Right Time

Le bon moment

Ne négligez pas le timing quand vous organisez des événements ou demandez de l'aide aux autres.

Quand des personnes font face à trop de deadlines ou ont trop à faire, elles tendent à se focaliser sur ce qui fait avancer les tâches obligatoires et ce qui leur fera tenir leurs délais.

Ayez conscience des périodes pendant lesquelles les gens seront probablement les plus occupés. Organisez vos événements et faites vos demandes d'aides en dehors de ces périodes.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Shoulder to Cry On

Une épaule pour pleurer

Pour ne pas vous décourager quand les temps sont durs, recherchez des opportunités de parler avec d'autres qui ont du mal à mettre en place une innovation.

Il est facile de se décourager quand on a du mal à amener une innovation.

Réunissez-vous régulièrement avec d'autres qui portent la même innovation ailleurs et/ou qui font face à des problèmes similaires.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Smell of Success

Ca sent la réussite

Lorsque le résultat de vos efforts est un résultat positif, les gens vont sortir du bois pour vous parler. Profitez de cette opportunité pour en faire un moment d'apprentissage!

Lorsque vous commencerez à réussir, des nouveaux venus vont vous questionner à propos de cette innovation.

Lorsque les gens commentent le succès qu'ils ont vu grâce à l'innovation, considérez leurs questions comme un moment d'apprentissage.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Step by Step

Pas à pas

Changer une organisation est une tâche gigantesque : réduisez votre frustration en effectuant une action après l'autre vers votre but.

Vous vous demandez quel plan suivre pour introduire votre idée dans votre organisation.

Utilisez une approche incrémentale dans l'accompagnement du changement avec des objectifs à court terme tandis que vous conservez une vision à long terme.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Study Group

Groupe de travail

Formez un petit groupe de collègues qui ont envie d'approfondir un sujet précis.

En effet, il peut n'y avoir que peu ou pas de fonds alloués en formation sur le sujet concerné.

Formez un groupe de huit collègues maximum qui veulent creuser un sujet particulier.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Tailor Made

Sur mesure

Pour convaincre les membres de votre organisation de la valeur de votre idée, adaptez votre message aux besoins de l'organisation.

Des personnes peuvent être intriguées par de nouveaux concepts mais pour avoir un impact réel sur l'organisation, l'innovation doit être plus que simplement intéressante.

Adaptez votre message aux besoins de l'organisation.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Time for Reflection

Prendre du recul

Pour apprendre du passé, prenez le temps d'évaluer régulièrement ce qui a bien fonctionné et ce qui devrait être fait différemment.

Nous avons tendance à toujours revenir à nos préjugés et à reproduire nos erreurs encore et encore.

N'oubliez pas de faire des pauses pour prendre du recul et évaluer ce qui fonctionne bien et ce qui devrait être fait différemment.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Trial Run

Test en conditions réelles

Si l'orga. n'est pas disposée à s'engager complètement dans votre innovation, proposez une expérimentation sur une courte période suivi d'une analyse des résultats.

Il a des personnes qui formuleront indéfiniment des objections aux innovations. Répondre à toutes les inquiétudes avant de commencer une mise en place est une tâche titanesque voire impossible.

Proposez que tout ou partie de l'orga. essaie l'innovation pendant une période limitée comme test pratique.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Sustained Momentum

Effort constant

Soyez proactif pour continuer à susciter de l'intérêt pour votre idée dans l'organisation.

La myriade d'autres tâches à faire vous poussera sans doute à mettre les efforts relatifs à votre innovation en veille pendant un certain temps. Cela risque de provoquer une perte d'intérêt tant chez vous que chez les autres.

Soyez proactif... Faites quelque chose chaque jour. Peu importe leur petitesse, chaque action est un pas de plus vers votre but.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Test the Waters

Évaluer les opportunités

Quand une nouvelle opportunité se présente, testez si elle suscite de l'intérêt en utilisant un ou deux modèles présentés ici puis en évaluant les résultats.

Quand vous découvrez quelque chose de nouveau, vous vous demandez si votre organisation est prête pour l'accepter.

Sélectionnez un ou deux autres modèles de ce jeu, utilisez-les, puis évaluez les résultats.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Token

Pense-bête

Pour aider les personnes à se souvenir de votre idée, distribuez de petits objets qui pourront être associés avec votre innovation.

Des personnes peuvent être enthousiastes la première fois qu'ils entendent parler d'un sujet mais leur enthousiasme s'estompera rapidement tandis qu'ils oublieront demain ce qui les a motivés aujourd'hui.

Distribuez de petits objets qui aideront les personnes à se souvenir de votre idée.

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

Whisper in the General's Ear

Murmurer à l'oreille du général

Les managers sont parfois difficiles à convaincre quand ils sont en groupe aussi rencontrez-les de façon individuelle pour répondre à leurs questionnements.

Les managers opposés à votre idée ont le pouvoir de bloquer votre progression.

Organisez une réunion en face à face avec un seul manager à la fois pour répondre aux questions concernant votre innovation et les efforts mis en place pour en faire la promotion

From: FEARLESS CHANGE: Patterns for introducing new ideas ©2003 reprinted by permission of Pearson Education Inc.

These patterns are covered in:

Fearless Change

Patterns for Introducing New Ideas

Mary Lynn Manns, Ph.D.,

Linda Rising, Ph. D.

©2003, pp 104-251

ISBN 0-201-74157-1

*Reprinted by permission of
Pearson Education, Inc.,
Upper Saddle River, New Jersey.*

***If you don't have the book, get it.
If you have the book and haven't read it,
do so now. The book includes stories &
advice, not included here, for using these
patterns in context and in combinations.***

Summary: The 48 patterns for Fearless Change are:

Ask for Help	Just Enough
Big Jolt	Just Say Thanks
Bridge-Builder	Local Sponsor
Brown Bag	Location, Location, Location
Champion Skeptic	Mentor
Connector	Next Steps
Corporate Angel	Personal Touch
Corridor Politics	Piggyback
Dedicated Champion	Plant the Seeds
Do Food	The Right Time
e-Forum	Royal Audience
Early Adopter	Shoulder to Cry On
Early Majority	Small Successes
Evangelist	Smell of Success
External Validation	Stay in Touch
Fear Less	Step by Step
Group Identity	Study Group
Guru on Your Side	Sustained Momentum
Guru Review	Tailor Made
Hometown Story	Test the Waters
In Your Space	Time for Reflection
Innovator	Token
Involve Everyone	Trial Run
Just Do It	Whisper in the General's Ear

Réutiliser

une stratégie gagnante

en écrivant son nom
sur une carte blanche

Réutiliser

une stratégie gagnante

en écrivant son nom
sur une carte blanche

Réutiliser

une stratégie gagnante

en écrivant son nom
sur une carte blanche

What is the Fearless Journey ?

OBJECTIVE: use this game with your team to address obstacles over which you have no authority, using the 48 Influence Strategies from Fearless Change© to collaboratively brainstorm actions that move you forward.

OUTCOMES: get ideas for new behaviours & actions, increase optimism that your goal is achievable, learn consensus decision-making, collaboration and appreciation.

When followed by Action Planning: create a culture of commitment and accountability.

AUDIENCE: for teams with common goals.

Up to 6 may play; more in pairs or groups.

TIME: Play until Success is reached, or a pre-defined time-box expires (ex: 1 hour), or no Obstacles remain, or the players are bored. Then debrief.

Réutiliser

une stratégie gagnante

en écrivant son nom
sur une carte blanche

Setup

GET: 40 blank, very small index cards (game is designed for DIN A8-size)

PREPARE: get the Path cards online, print & cut out along the dotted lines

WRITE: group agrees on Success (a Big Goal) & writes on an index card. On another write today's Start state. Set Start & Success cards ~40 cm apart, w these index cards on them

OBSTACLE DECK: On 20 index cards players write Obstacles outside their control, likely to block the path to Success, one per card. Avoid writing only a person name or role: always expand to name the issue involved. Shuffle written & blank cards together & place this Obstacle stack face down

STRATEGY DECK: deal each player or group 5 Strategy cards, place the remaining Strategy stack face-down

Gameplay

To build a path from Start to Success card:

Player blindly **chooses a Path card**, connects it to any available (unblocked) path.

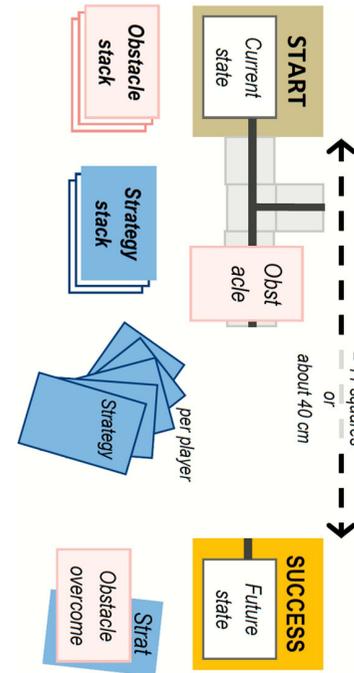
Player then **draws an Obstacle card** (if blank, his turn ends), **reads it aloud & lays it over his just-played Path card**, blocking progress on those paths (those Paths become unavailable until unblocked)

Now the team may remove any Obstacle: i.e. agree to apply 1 or more Strategies to resolve it. Anyone can propose, team discusses & decides (ex: thumb vote). If no Veto, move Obstacle & its Strategies aside.

Player thanks each who contributed a Strategy, giving a card from his hand, & refills own hand from Strategy stack (later: from a player). Pause to read. Play passes to the left. (At the end, **Debrief**)

DEBRIEF: Q's to Ask & Answer

- * What was the fun part of the game?
- * What was difficult? What was easy? What surprised you?
- * How hard was it to come to consensus?
 - * What roles did people play in decision making?
 - * How was it different from your usual way of deciding?
- * How will your work be different now?
- * How do you feel about the Goal now?



FearlessJourney(cc) game helps teams feeling “stuck” & powerless to get back into action and find their own unique way forward.

The game is published by **Deborah Hartmann Preuss** under a **CREATIVE COMMONS** license, which means you can freely use (but not modify) it for non-commercial use. **You may NOT rebrand these cards** for commercial or any other purpose. Modification is however possible: user feedback and suggestions are invited!

(cc) Fearless Journey Game by Deborah Preuss and Friends is licensed under a Creative Commons Attribution-NoDerivs 3.0 Unported License.

Please use with attribution.



Pour la traduction,
merci mille fois à

Luc Bizeul
@LucBizeul

Alexandre Richard
@alexrichard_

**DOWNLOAD
AND PLAY
RIGHT AWAY**

<http://FearlessJourney.info>

on that site you'll also find:

path cards to print
strategy cards in other languages
more detailed rules
how to reach us, and
a nice printed card deck or
game case to order

Optional: Copy the
next page (with butterflies)
onto the back of the
Strategy Card pages for
nice 2-sided cards.

FEARLESS
JOURNEY

FEARLESS
JOURNEY

FEARLESS
JOURNEY

FEARLESS
JOURNEY



FEARLESS
JOURNEY



FEARLESS
JOURNEY

FEARLESS
JOURNEY

FEARLESS
JOURNEY

FEARLESS
JOURNEY