

Organisationens parathed

Når alt kommer til alt, består en organisation af mennesker, og spidsformuleret kan man sige, at en organisations *implementeringsparathed* svarer til de enkelte menneskers parathed.





Hvis mennesker skal ændre adfærd, er det afgørende, at de både på den korte og den lange bane kan se vigtigheden og betydningen af, at de skal gøre noget anderledes i fremtiden – også når modstanden er størst og kaos hersker. Indfrielse af delmål undervejs i processen giver en oplevelse af *meningsfuld fremdrift*, som i medgift øger motivationen og giver følelse af ejerskab. Hvis den enkelte omvendt ikke kan se meningen, eller prisen for forandringen synes for høj og den blot ses som et fremmedlegeme, integreres og lykkes implementeringen ikke.

- Kommunikér tydeligt og åbent med de mennesker, som implementeringen påvirker, om både fordele og ulemper ved en forandring.
- Udpeg evt. forandringsagenter og nedsæt en implementeringsgruppe.
- Fejr desuden de små succeser, fx indfrielse af kortsigtede mål, og arbejd herefter videre med organisationens langsigtede mål.

Spørgsmål

- Hvilken motivation har organisationen – og den enkelte medarbejder – for at implementere tiltaget, og opleves det meningssskabende?
- Hvilke mål har organisationen sat sig for at lede forandringsprocessen, og hvilke delmål infries undervejs?
- Hvilke medarbejdere kan med fordel udpeges som forandringsagenter og/eller indgå i en implementeringsgruppe?

Beskriv
fordele og
ulemper

Nu		Fremtid	
			
Brændende platform	Gevinst af forandringen	Pris for forandringen	Forandringens vision

Kilde: Syddansk Sundhedsinnovation pba. BFA,
"Skab robuste forandringer – med fokus på trivsel", 2015