

Barrierer for implementering

Organisationer er komplekse systemer med potentiale for dynamisk udvikling og tilpasning, men ændringsprocesser kan være komplicerede og uforudsigelige, da de påvirkes af mange faktorer. *Barrierer for implementering* kan fx skyldes bekymringer, dårlige erfaringer, forandringsforstoppelse eller udfordringer ved brug af ny teknologi.

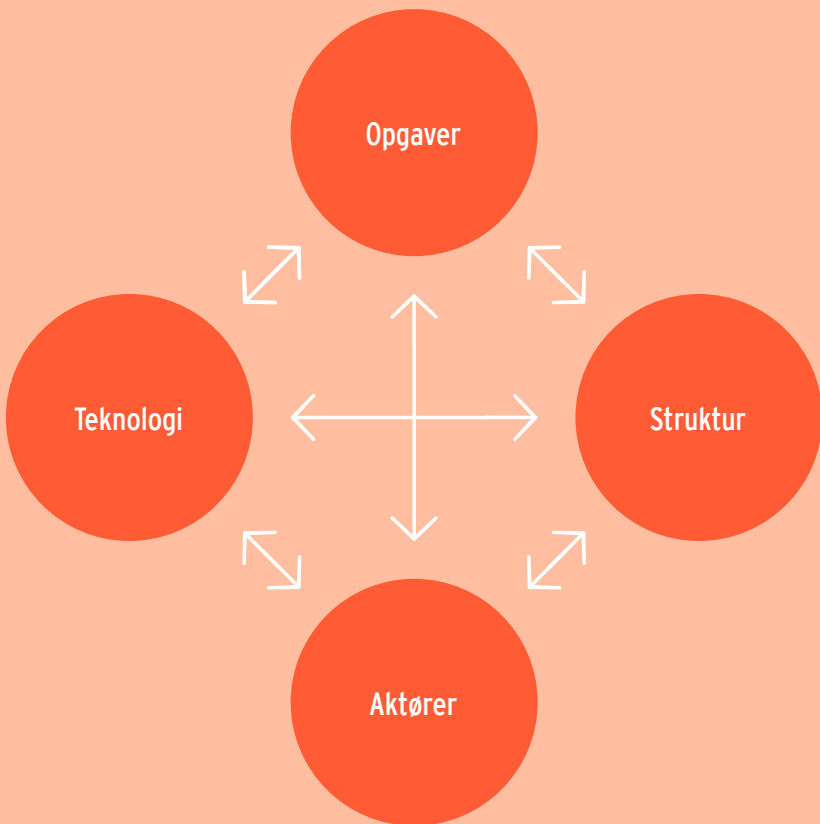
En helt central *ledelsesopgave* består i at klæde brugerne på til forandringen og tilpasse strukturer, så de stemmer overens med den opgave, der knytter sig til tiltaget. Det handler om at støbe et solidt fundament, der sikrer, at forandringen kan slå igennem. Det kan eksempelvis gøres ved at tilføje og/eller fjerne kompetencer og teknologier, der henholdsvis muliggør og forhindrer forandringen.

Ved større forandringer, er det essentielt at sætte sig ind i de eksisterende handlemåde og holdninger. Uden denne grundviden vil det ikke lykkes at ændre adfærden og skabe en bæredygtig forandring.

- Etablér grundlag for handling igennem tilpasning af de organisatoriske elementer, der potentielt kan underminere forandringsprocessen.
- Forstå den eksisterende adfærd og tankerne bag, og tag de involverede ved hånden gennem en aflærings- og/eller læringsproces. Husk derfor, at aktiv deltagelse og involvering af brugere er afgørende for en succesfuld implementering.

Spørgsmål

- Hvori består de identificerede potentielle barrierer for implementeringen?
- Hvordan kan ledelsen bidrage til at mindske eller eliminere disse gennem proaktiv håndtering, og hvilke ledelseslag bør inddrages heri?
- Hvilken adfærd og hvilke holdninger gør sig gældende?
- Hvordan sikres involvering af brugere, og hvordan kan brugere og forandringsagenter/ implementeringsgruppe klædes på til at assistere forandringstiltaget?



Kilde: Harold Leavitt, "Leavitt's Diamond", 1962