

Forandringens påvirkning

En forandring kan gribe ind i såvel et perifert område som et kerneområde, den kan være mere eller mindre gennemgribende, og den kan opleves som både en mindre justering og som en kompleks og krævende indsats.

En central pointe er i den forbindelse, at en *forandrings påvirkning* er uafhængig af projektets størrelse. Et lille projekt kan fx kræve store forandringer, mens et stort projekt omvendt blot kræver finjustering. Der er med andre ord ikke et 1:1-forhold mellem leverancens skala og graden af forandring.

Det er dog vigtigt at huske, at jo større forandring, der kræves af brugeren, jo større er behovet for *støtte* og en *struktureret tilgang til ledelse*. Grundlæggende kan forandringspåvirkningen opdeles i tre niveauer:

Mindre System, produkt og funktionalitet, fx udskiftning af produkter/ydelser, nye værktøjer

Mellem Processer, arbejdsmetoder og sammenhæng, fx nye måder, hvorpå produkter/ydelser er skabt og leveret, standardiseringer, automatisering af forretningsgange

Stor Adfærd, kultur og mindset, fx ændrede gøremål og værdier, nye samarbejdsmetoder

→ Støt brugere på et niveau, der matcher forandringens gennemslagskraft.

→ Sørg for, at tilgangen til ledelse er struktureret.

Spørgsmål

- Hvor stor opleves forandringen som (lille, mellem, stor), og hvem oplever forandringen hvordan?
- Hvordan vil forskellige grupper blive påvirket, og i hvilken grad?
- Hvilken forandring medfører tiltaget for brugerne?
- Hvordan passer tiltaget ind i organisationens overordnede strategi og værdier?

Stor
Adfærd og kultur

Mellem
Processer og
arbejdsmetoder

Mindre
System og
funktionalitet