

Høste gevinster

Bag ethvert forandringstiltag ligger et ønske om forbedring, men det er sjældent, at projektet alene kan indfri dette ønske. Nye kompetencer og ændret adfærd er grundsten i et forandringstiltag, hvor løbende kommunikation fra ledelsen om de *gevinster*, man høster, kan maksimere læringsafkastet hos medarbejderne og synliggøre nytteværdien for interessenterne.

Den ideelle forandring er *bæredygtig*, og det fordrer, at forandringens langsigtede holdbarhed vurderes under hele processen. Det er med andre ord essentielt at have en reflekteret, kritisk tilgang, som sætter mennesket i centrum, hvis en implementering skal lykkes. Det betyder samtidig, at man bør overveje at opgive tiltaget, hvis en implementering fungerer dårligt i praksis eller ikke har potentiale til at vare ved.

→ Sørg for, at læringsafkastet maksimeres og nytteværdien synliggøres gennem løbende kommunikation om de gevinster, som forandringstiltaget giver anledning til.

Spørgsmål

- Hvem ejer de enkelte gevinster og er dermed ansvarlig for, at gevinsterne høstes?
- Hvornår og hvordan realiseres henholdsvis de kortsigtede og de langsigtede gevinster?
- Hvem er ansvarlig for at kommunikere omkring de løbende gevinster, som indfries?
- Hvordan kan den bæredygtige forandring sikres?

