

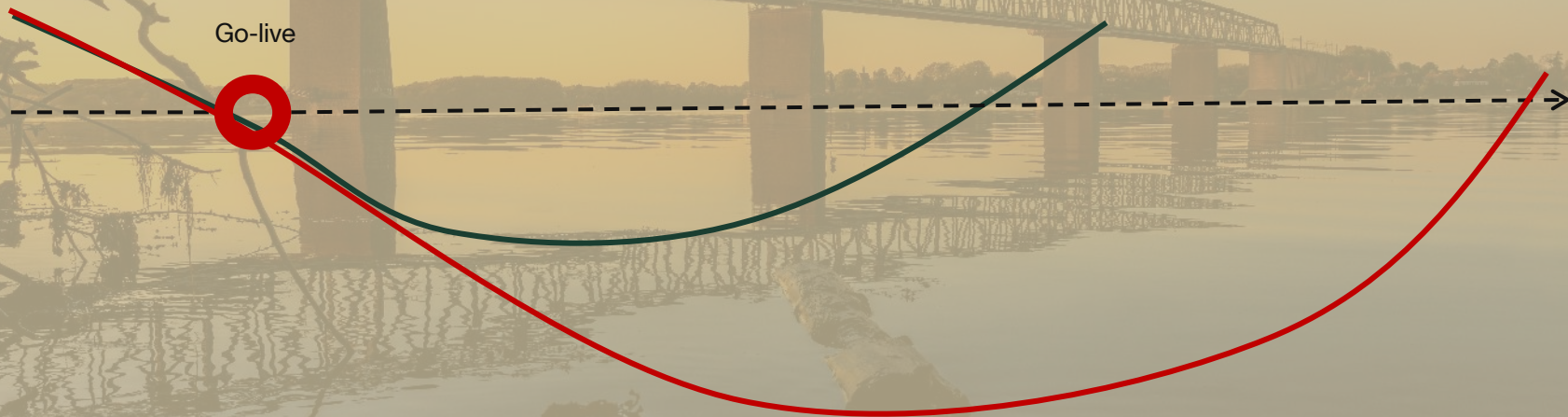
Ledelse af (digitale) transformationer

v. Mie Holmsgaard Rasmussen og Bente Marie Elstrøm Jørgensen



ÉT EKSEMPEL PÅ EN TRANSFORMATIV FORANDRING

Kommunernes Sygedagpengesystem (KSD)



Typiske fejl vi alle
begår når vi
implementerer nye
it-løsninger

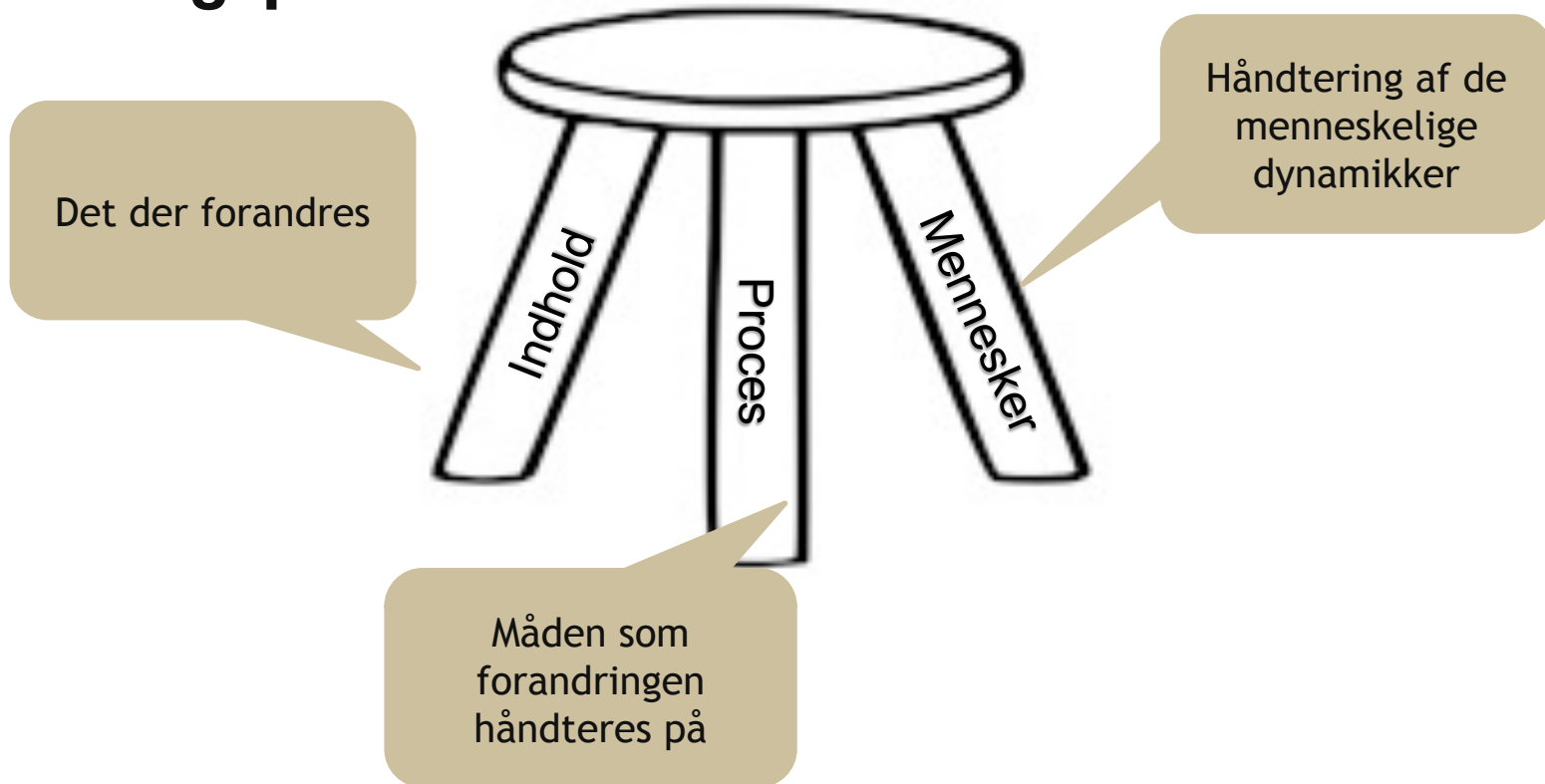
Fejldiagnosticering
af omfanget af
forandringen

Ingen strategisk
forankret disciplin
for ledelse af
forandring

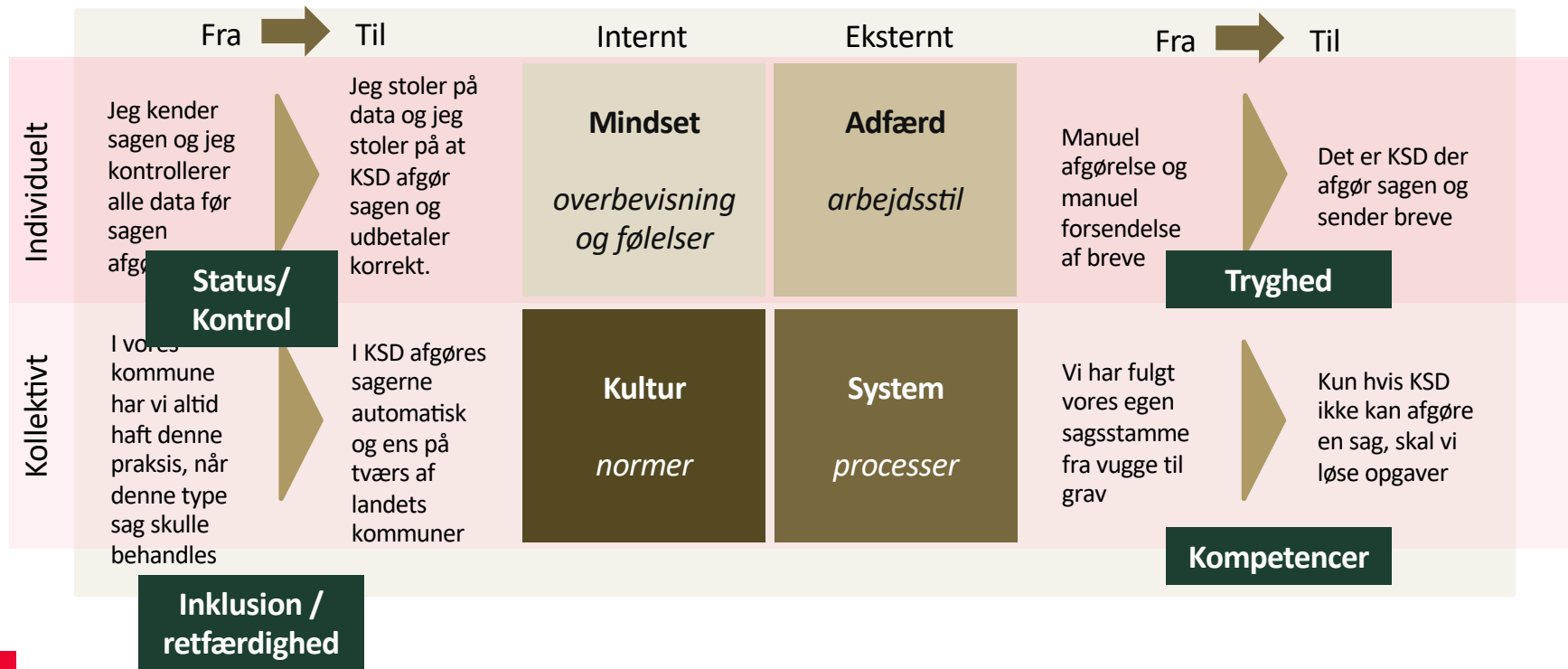
Ikke tilstrækkelig
kapacitet

Ikke tager nok
højde for
menneskelige
dynamikker

De tre fokusområder i den bevidste forandringsproces...

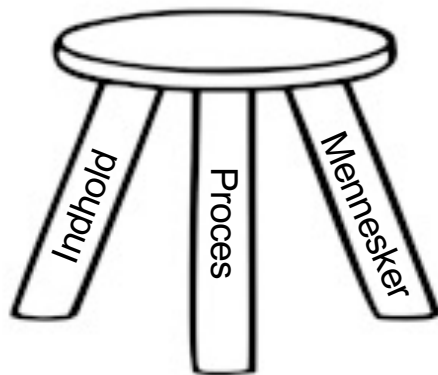


Fra KMD Dagpenge til Kommunernes Sygedagpengesystem (KSD)



De menneskelige dynamikker skal forstås og håndteres

Vi kan alle blive udfordret på vores kernebehov i en forandringsproces



Alle frygter at

- (1) Være uden for vores tryghedszone
- (2) Føle os ladt i stikken
- (3) Tab af indflydelse
- (4) Miste kontrol og overblik
- (5) Blive vurderet som inkompetent
- (6) Forskelsbehandling



Derfor har vi brug for et nyt syn på ledelse af digitale forandringer?

En umiddelbar simpel og rationel ændring

Men et nyt system kan repræsentere en langt større forandring for en betydelig medarbejdergruppe, hvor vi ikke må misse at adfærden skal ændres og de menneskelige relationer kan blive påvirket.

Vi undervurderer omfanget og dybden

Vi er gode til at planlægge udrulningen, transitionen og uddannelse.

Men vi skal forstå dybden af forandring for at øge evnen til at ændre adfærd.

Implementeringen lever ikke op til forventningerne

Dette fravær skaber uro og modstand hos medarbejderne.

Der er brug for det modsatte!



Diagnosticeringen af forandringen og planlægningen er forandringen er afgørende for effektiv ibrugtagning og trivsel under forandringen.

Vores fælles evne til at håndtere forandringer er derfor afgørende for at kunne modtage den næste forandring.

Borgerservice

Åbningstider

Mandag

Tirsdag - Tor

10.00



Dialog

Hvordan kan HR være med til at understøtte den kommunale ledelse i deres ansvar i at lede forandringer?