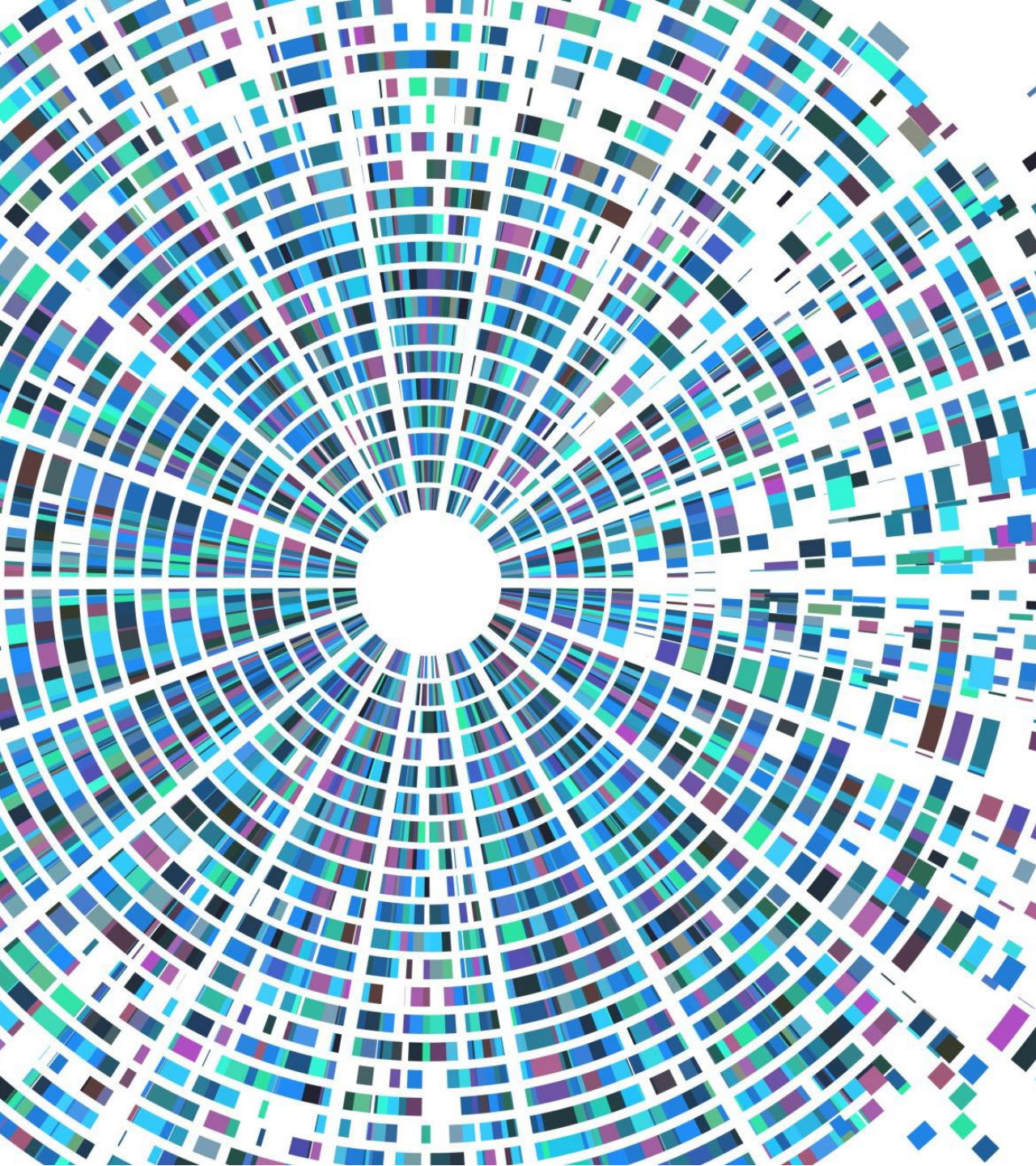


Zonen for nærmeste udvikling

Stiladsering

- på vej mod visionen
- forandringsledelse





FORMÅL

At skabe effektive, sammenhængende og brugervenlige HR- og økonomi processer baseret på best practice.

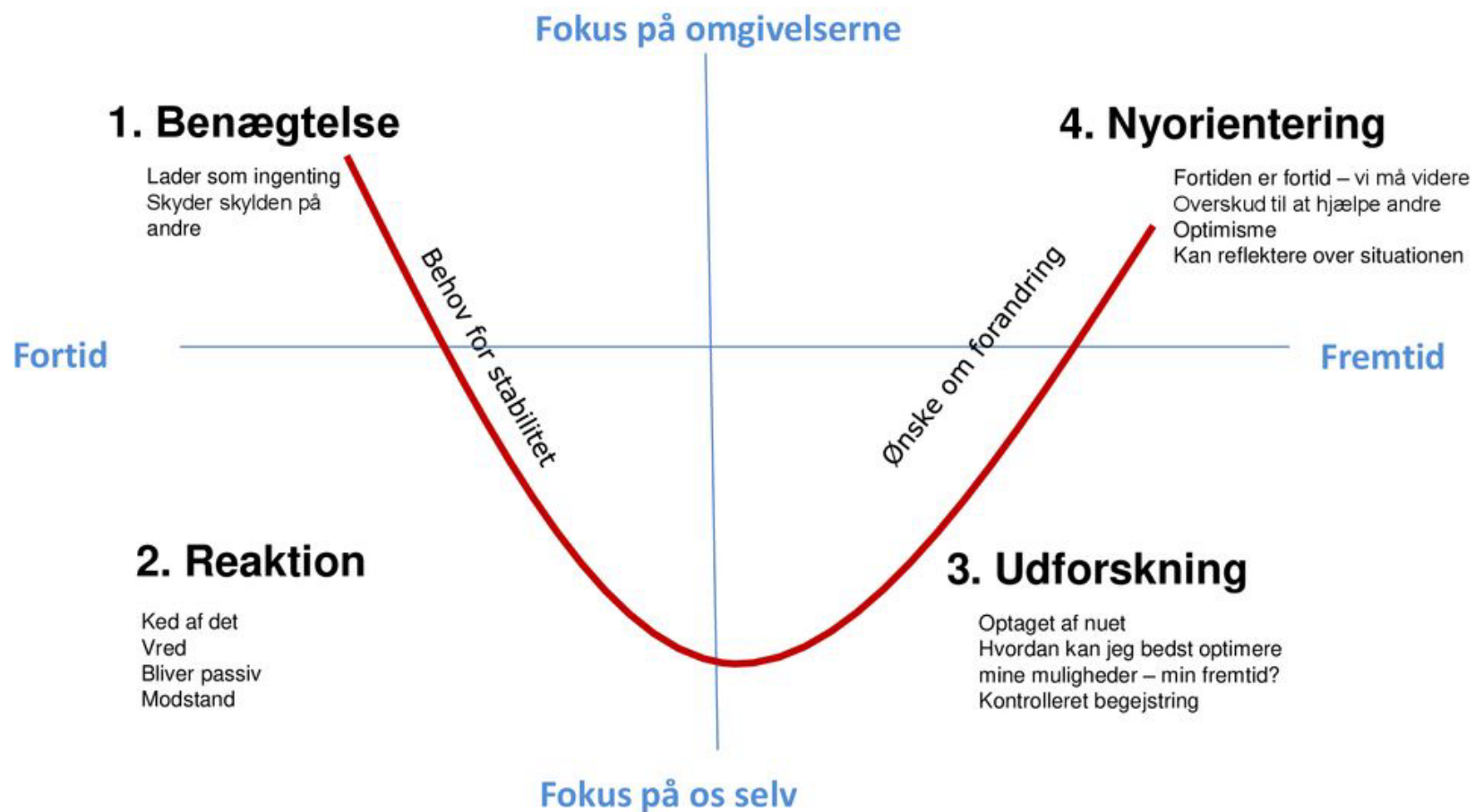
GEVINSTER

- Korrekte og tidstro data med én kilde
- Færre og fælles systemer med integrationer imellem
- Færre indtastninger og skuffesystemer
- Bedre overblik over opgaverne på tværs af organisationen
- Bedre data- og IT sikkerhed



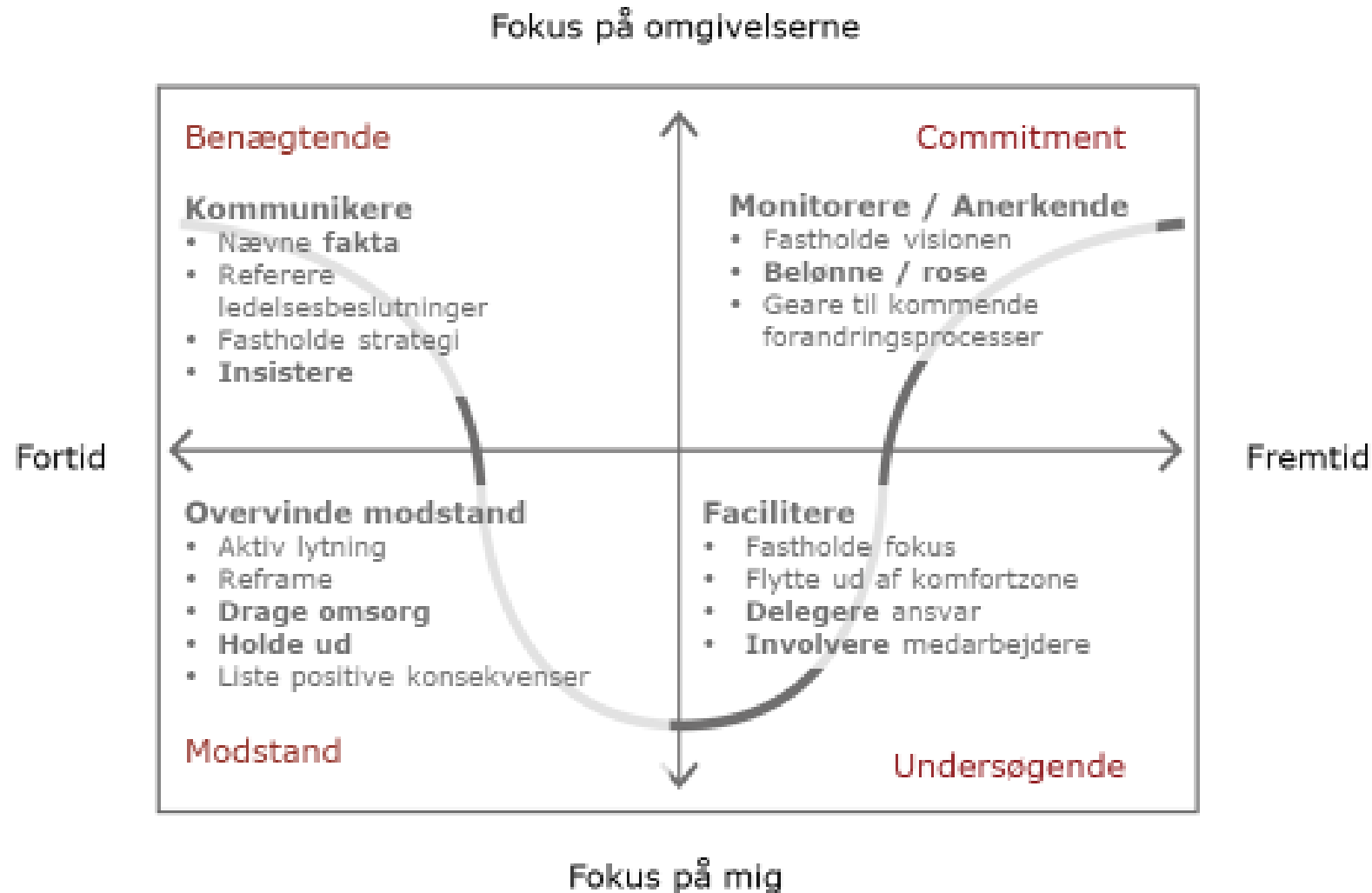
Forandringskurven

Vi reagerer forskelligt



Kilde: KL - Værktøj til Procesguide. Guide til god forandringsledelse. København den 31. maj 2011, Version 1.0

Lederens rolle



1. Kognitiv modstand

(facts, data, ideen)

- Manglende information
- Uenighed om selve ideen
- Hele ideen/grundlaget kommunikeres ikke

”Jeg forstår det ikke...!”

2. Emotionel modstand

- Tab af magt, kontrol, status, privilegier.
- Tabe ansigt eller respekt
- Orker ikke mere
(Pga. for meget forandring)

”Jeg kan ikke lide det...!”

3. Relational modstand

- Den personlige historie
- Dét, du repræsenterer (kulturelt, fag-, køns- eller magtforskelle)
- Markant uenighed om værdigrundlag

”Jeg kan ikke lide dig...!”

Bektagulært klip

Forandringsledelsens 8 trin - Kotter

1. Etabler motivation
(oplevelse af nødvendighed/burning platform)
2. Mobiliser nøglepersoner
(med magt til at gennemføre)
3. Skab visionen

4. Kommuniker visionen
5. Giv alle mulighed for at gennemføre visionen
(fjern barrierer)
6. Planlæg og skab kortsigtede resultater

7. Fasthold forandring og fortsæt udvikling
8. Institutionaliser ny adfærd

Vi taler meget om modstand





Perspektiver

Den klassiske projektledelsesteori er baseret på den rationelle tankegang og en mekanisk organisationsopfattelse.

Andre perspektiver tager udgangspunkt i, at projekter gennemføres i ufuldkomne og uforudsigelige verdener. Disse teorier fokuserer på motivation, visioner og kreativitet.

SUCCE:

- At overholde aftalte ressourcer, tid og kvalitet
- At lave noget der er værdifuldt

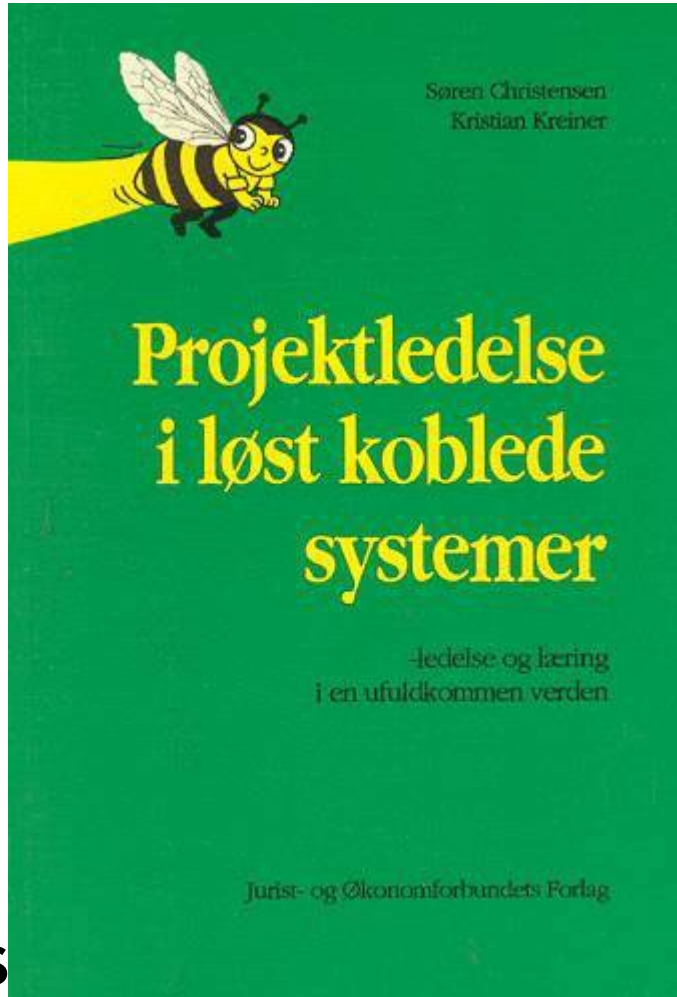
Kompleksitet

- Simple = easily knowable.
- Complicated = not simple, but still knowable.
- Complex = not fully knowable, but reasonably predictable.
- Chaotic = neither knowable nor predictable.

Simple and complicated systems are fully predictable!



Projektledelse i løst koblede systemer - 1991



Figur 2.4 Projektfaserne: nyt indhold under nye betingelser

Målsætnings- fasen	Planlægnings- fasen	Gennemførsels- fasen	Evaluerings- fasen
præcision	realisme	styring	retfærdighed
kontra	kontra	kontra	kontra
motivation	symbolisme	udforskning	strategi / fomuft

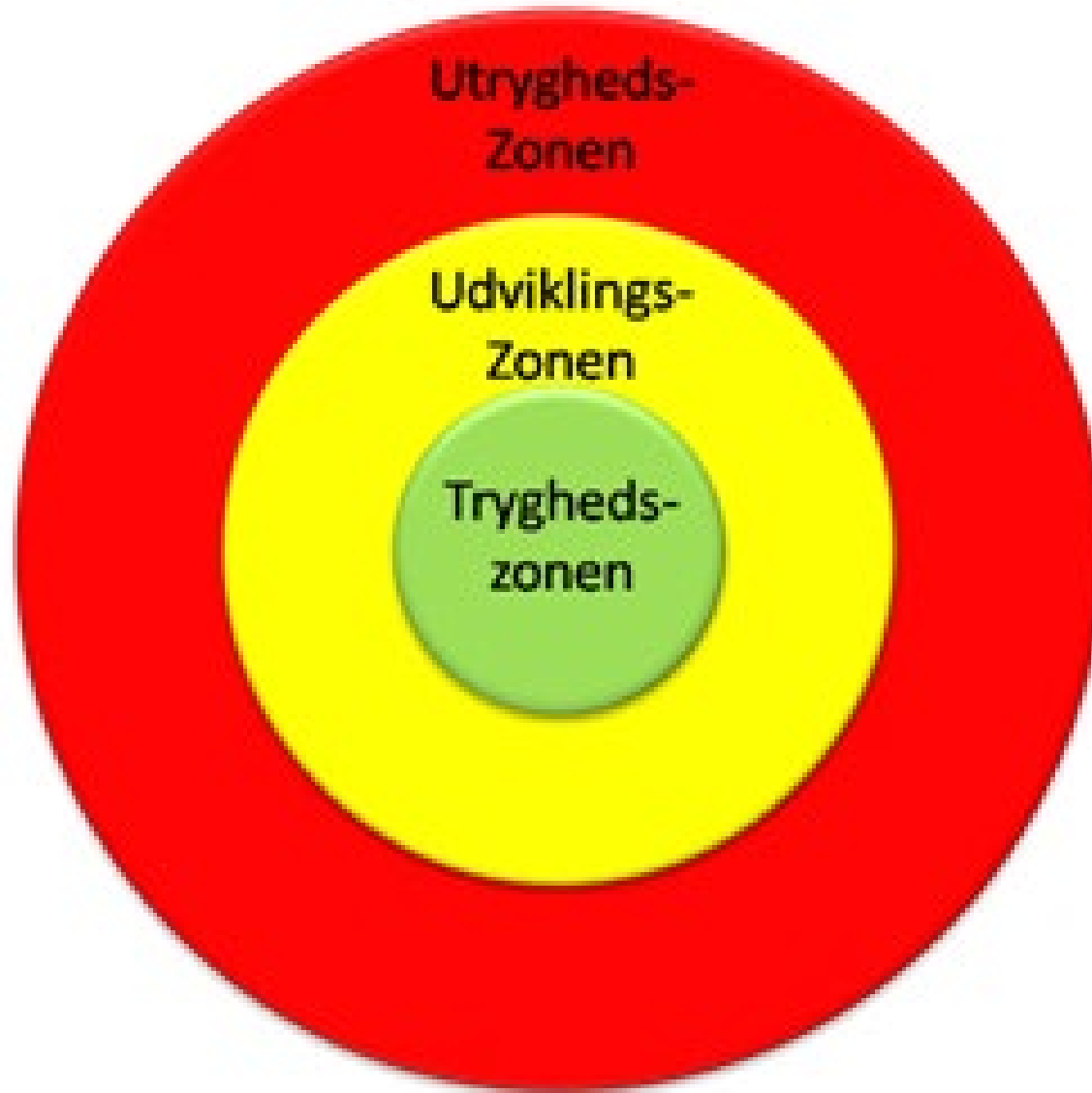
Hvordan oplever i kompleksitet i jeres projekter?



Zonen for nærmeste udvikling

Zonen for nærmeste udvikling Stiladsring

→ [Stiladsring - et kort overblik](#)



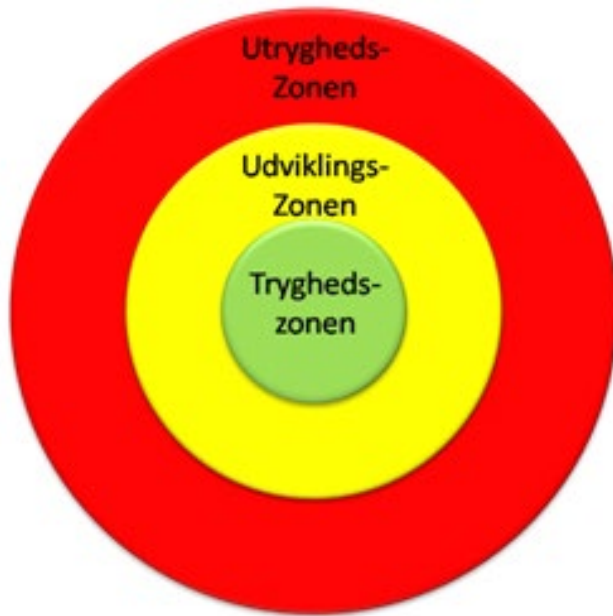
Hvad lægger I mærke til?

- Passende sværhedsgrad
- Passende udfordring

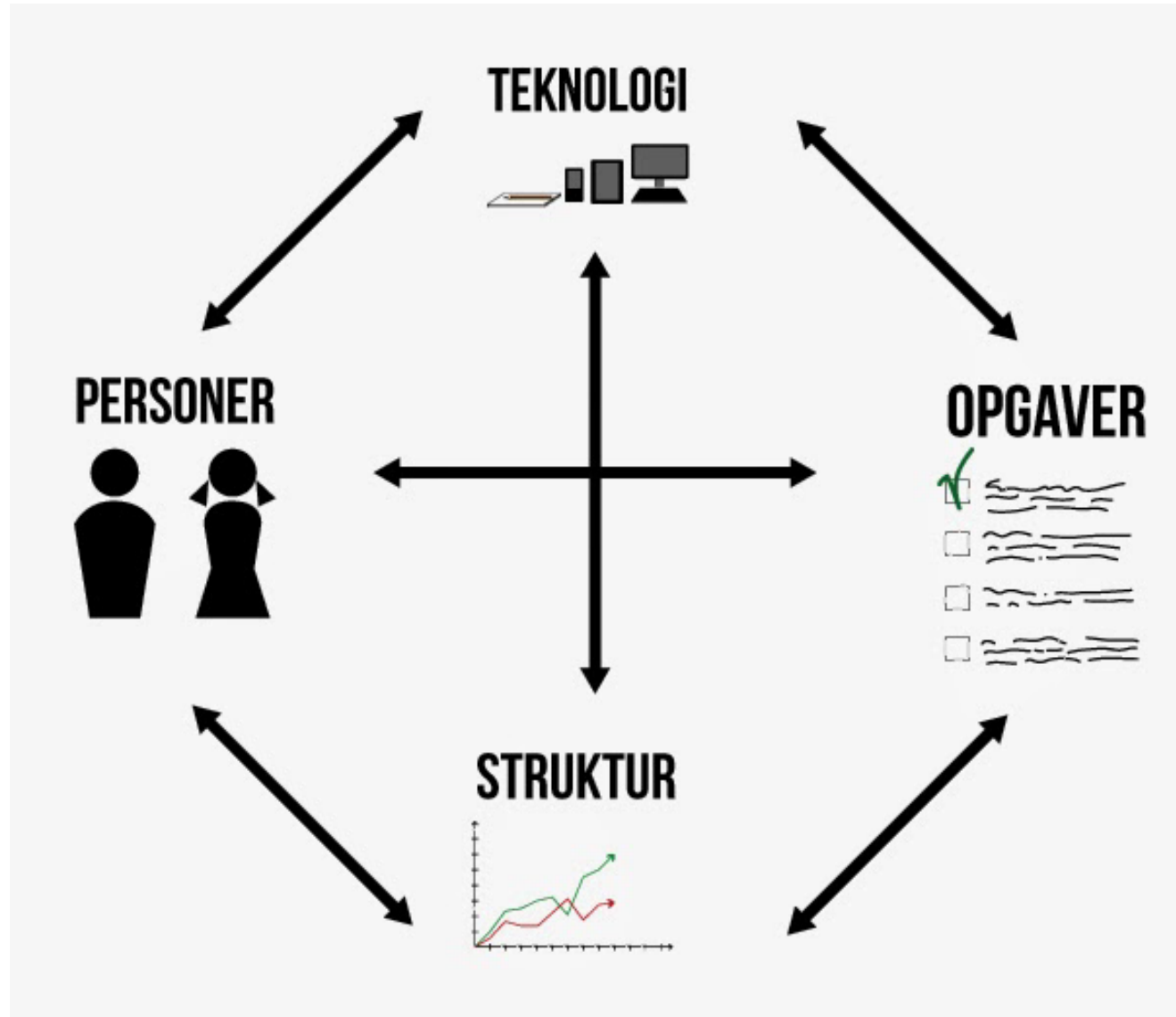
- Faglighed
- Indsigt i viden, færdigheder, kompetencer
- Indsigt i motiver

- Lære sammen

- Dobbeltsigte
 - Det man arbejder med (stiladseret)
 - Kan bruges i det videre arbejde (stiladserende)

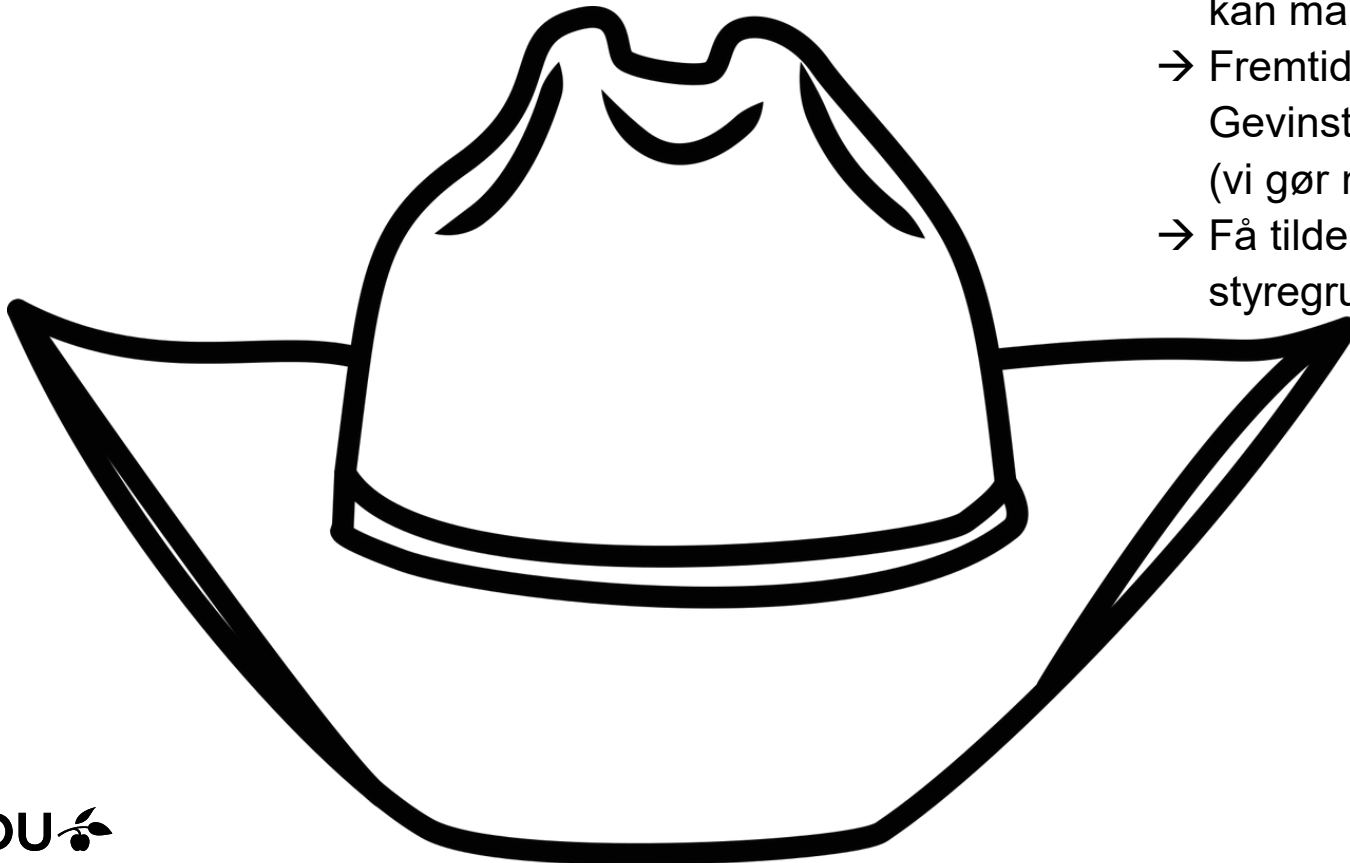


Kan det bruges bredere?



Personer Kompetencer

- Projektdeltagere der får nye opgaver / roller som de ikke har kompetencen og /eller støtten til at lære
- Ressourcerne ikke afsat
- Kan man lave fælles kurser, kan man finde en mentor, kan man finde en konsulent
- Fremtidsbillede, hvad skal vi kunne efter projektet. Gevinstrealisering – ændret adfærd og kompetencer (vi gør noget nyt).
- Få tildelt mere tid, flere ressourcer – projektejer / styregruppe



Teknologi

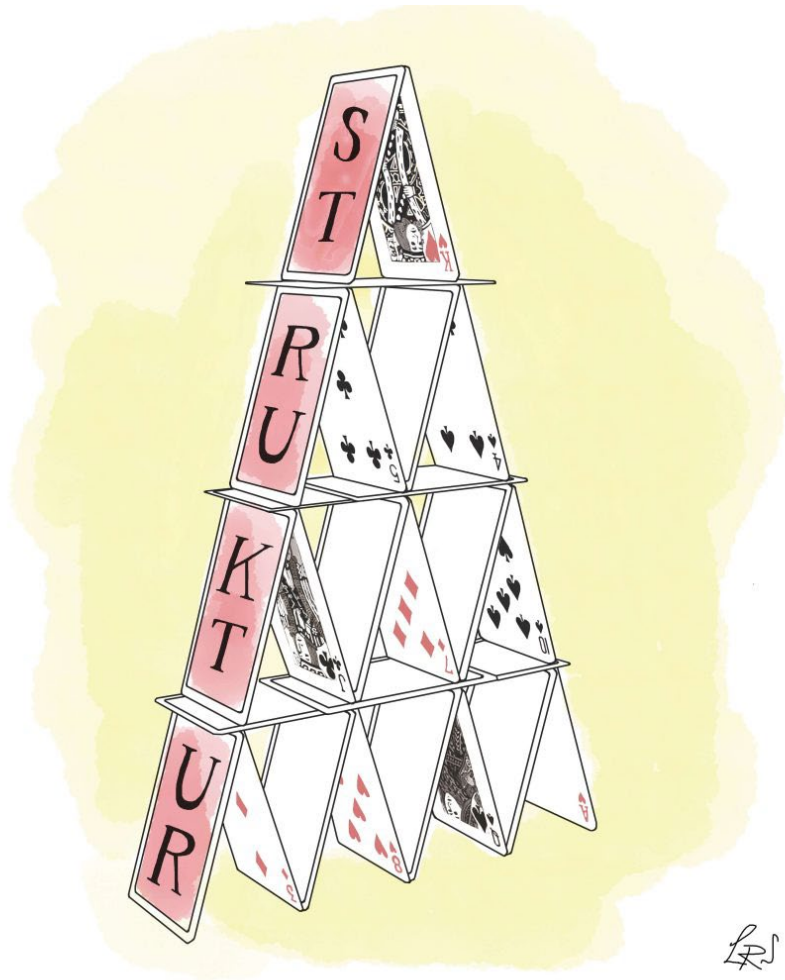


- Teknologioptimisme
- Positiv estimat bias
- Manglende transitionsarkitektur

- Store organisationer, store systemer
- Eksterne krav – sikkerhed, GDPR
- Hvordan ser fremtidslandskabet ud
- Hvad har vi selv kompetencer til, og hvad kan / skal vi købe os til

- Hurtige løsninger, mellemløsninger, langsigtede løsninger – kan vi tage nogle mellemsteps.

Stuktur



- Organisering
- Regler
- Lovgivning

- Brugerinddragelse – fra projektinvolvering til fast samarbejdsstruktur / praksis
- Hvad er interne regler / vejledninger som evt. godt kan ændres?
- Hvor parat og kompetent er organisationen til at lave organisationsforandringer?

Opgaver processer



- Broget as-is billede
- Standardisering / ensartede processer
- Effektivitet

- Risikovurdering, hvad er de vigtigste processer / opgaver. Hvor skal vi kortlægge, hvor skal vi være mest kreative, hvor har vi den største forandring i opgaveløsningen, hvor skal vi teste end-to-end, hvor skal vi teste i bund
- Arbejds møder, involvering



