

Nyt syn på IT- forandringsledelse

Louise Harder Fischer

Ph.d. i ledelse af IT & Cand.merc. Dat


Adjunkt i Ledelse af Digitale Transformation
IT-Universitetet i København




IT-UNIVERSITETET I KØBENHAVN

Fordi... [IT-systemer] er under forandring

- [*IT-systemet*] er ikke længere blot forbedringer af eksisterende processer og arbejdsgange.
- [*IT-systemet*] er i stigende grad ensbetydende med helt nye processer, og organisations forandringer og kræver helt nye arbejds- og tankegange, kultur, identitet og kompetencer.
- [*IT-systemet*] har forskellige vilkår afhængig tid, sted og menneskelige ressourcer til rådighed.
- [*IT-systemet*] er altid i 'beta' med komplekse grænseflader til andre systemer.



Fordi...
processen
skal favne
mere

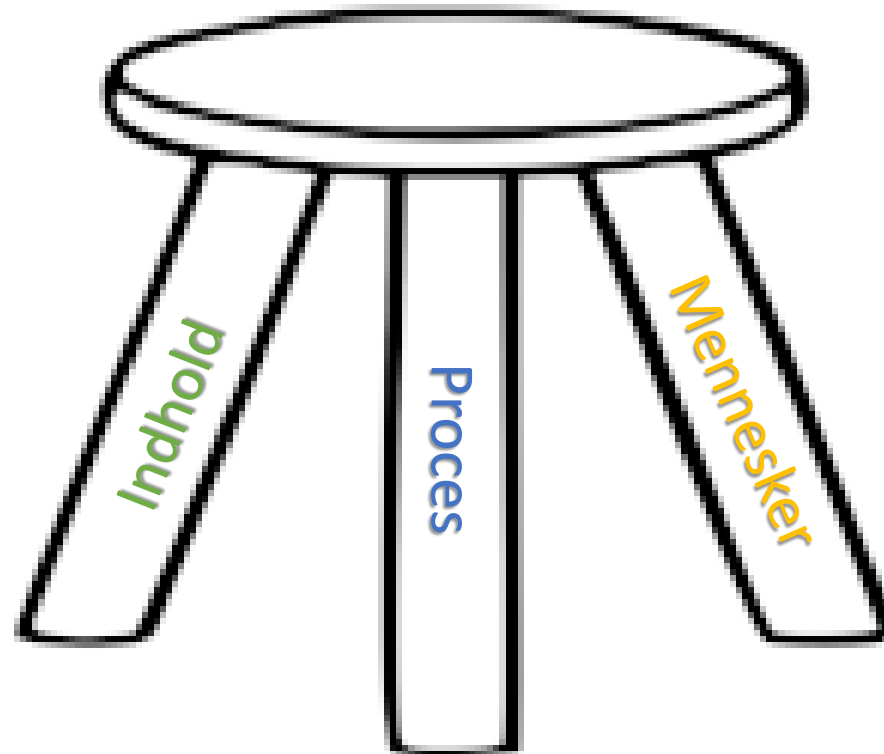
- 
- [*Processen*] kræver at vi tænker flerdimensionelt
 - [*Processen*] kræver at vi kurskorrigerer
 - [*Processen*] kræver at vi får løbende feedback
 - [*Processen*] kræver en større indsigt i menneskelige dynamikker



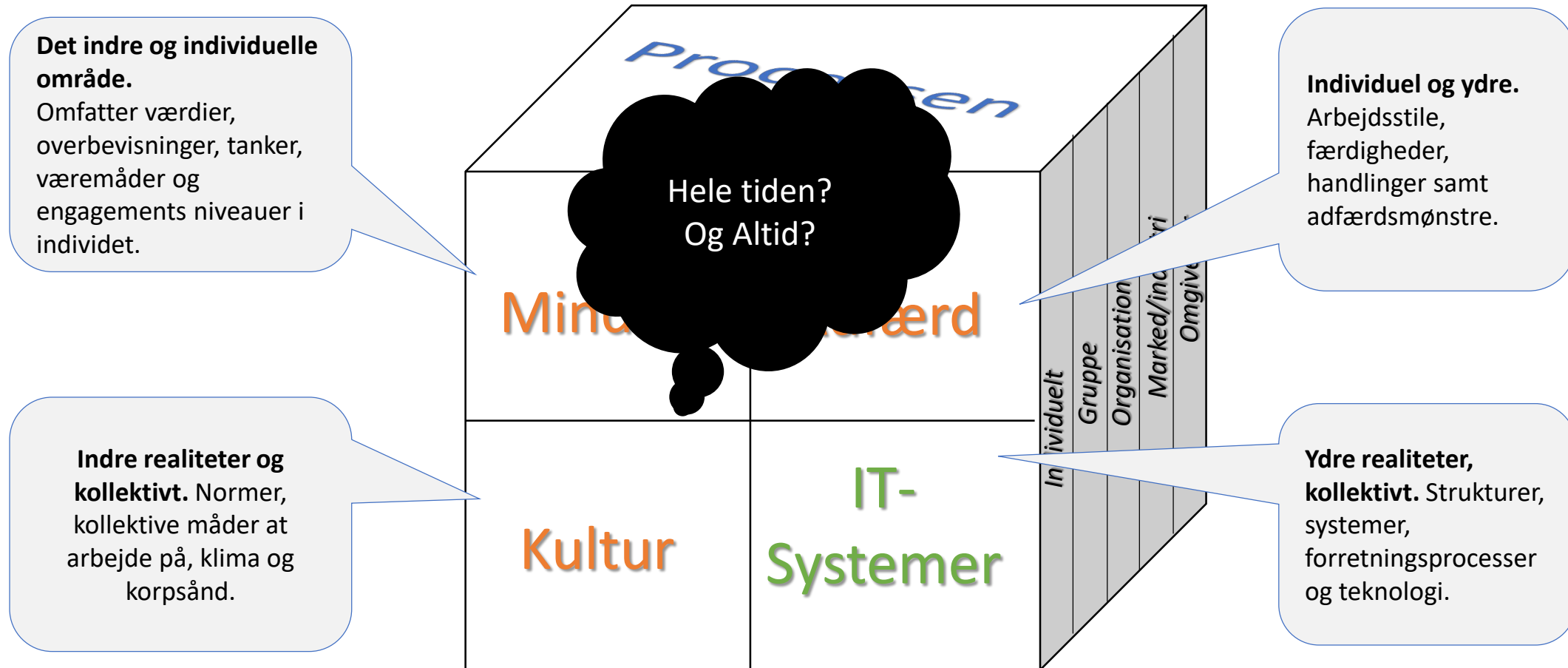
Fordi...
[mennesker]
er forskellige

- [*mennesker*] har forskellige kerne-behov der bliver påvirket
- [*mennesker*] har forskellige tankegange og identiteter der skal ændres
- [*mennesker*] oplever et øget pres fra mange forandringer i hverdagen
- [*mennesker*] oplever en langt større kompleksitet i arbejdet

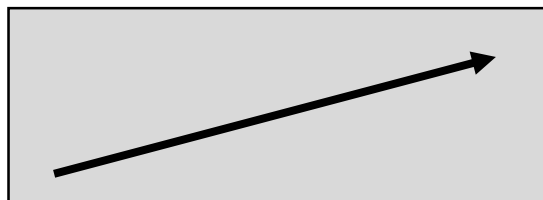
Derfor samtidigt fokus på alle tre ben!



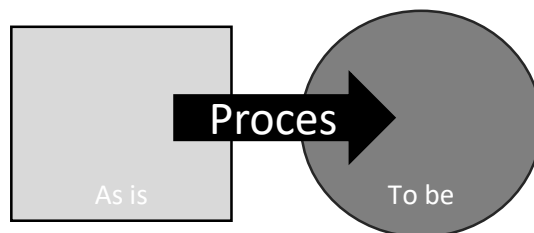
Bevidst IT- forandringsledelse er flerdimensionel



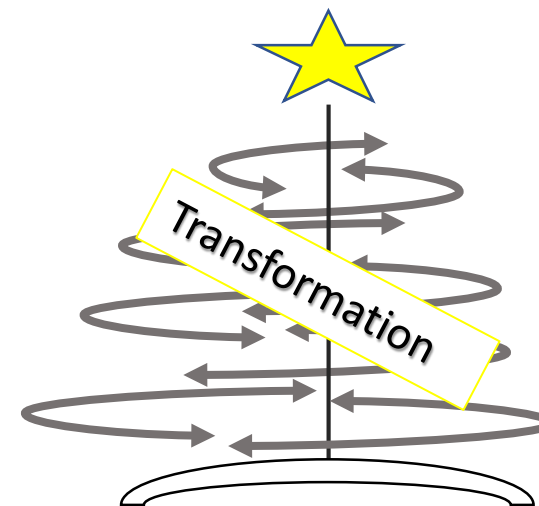
Hvor 'bevidst' afhænger af typen



Udvikling



Transition



TYPE

Forandring indenfor den eksisterende rammer

TO BE

En forandring i den nuværende tilstand, men indenfor rammen

TILGANG

Forandring håndteres og ledes som en del af den daglige forretning

Implementering af en ny tilstand der løser problemerne i den gamle tilstand

Den nye tilstand er velkendt før vi går i gang

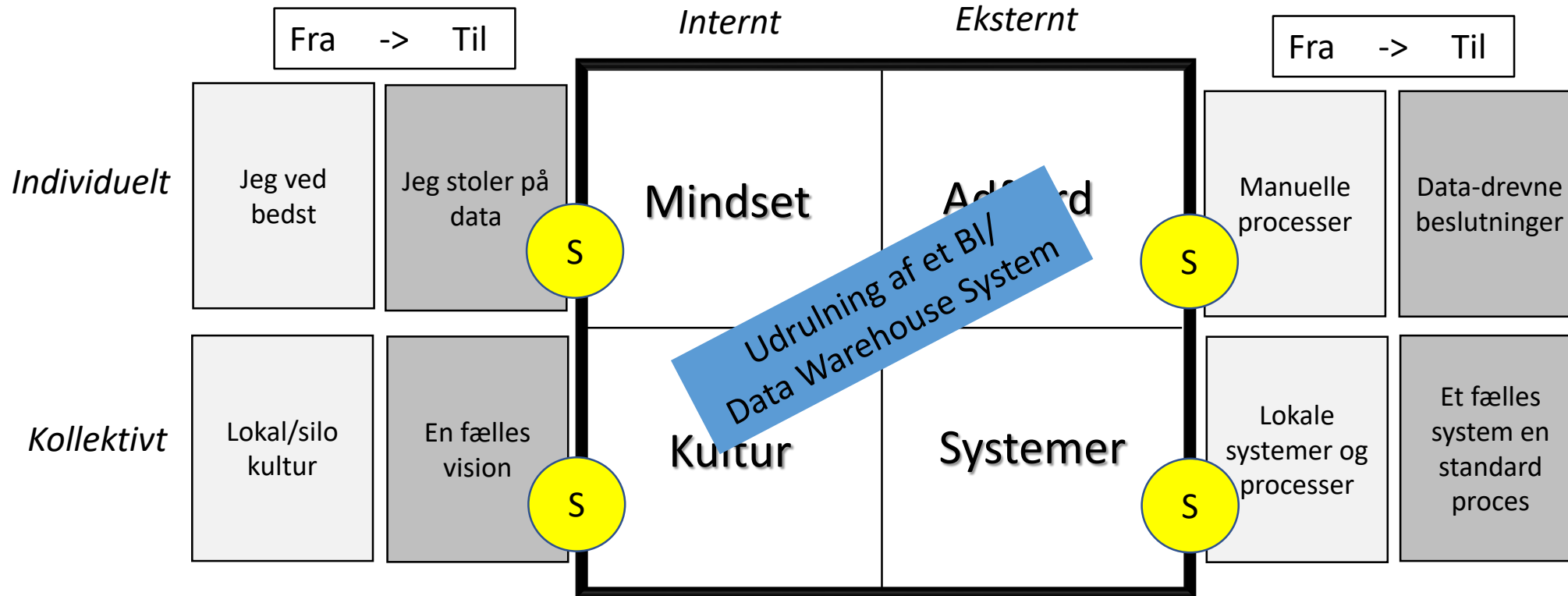
Projektledelses tilgang med kontrollerede processer og timeplaner

Omfattende forandring af strategi, struktur, processer, systemer, kultur, adfærd og tankegang

Vi kender ikke løsningen på forhånd

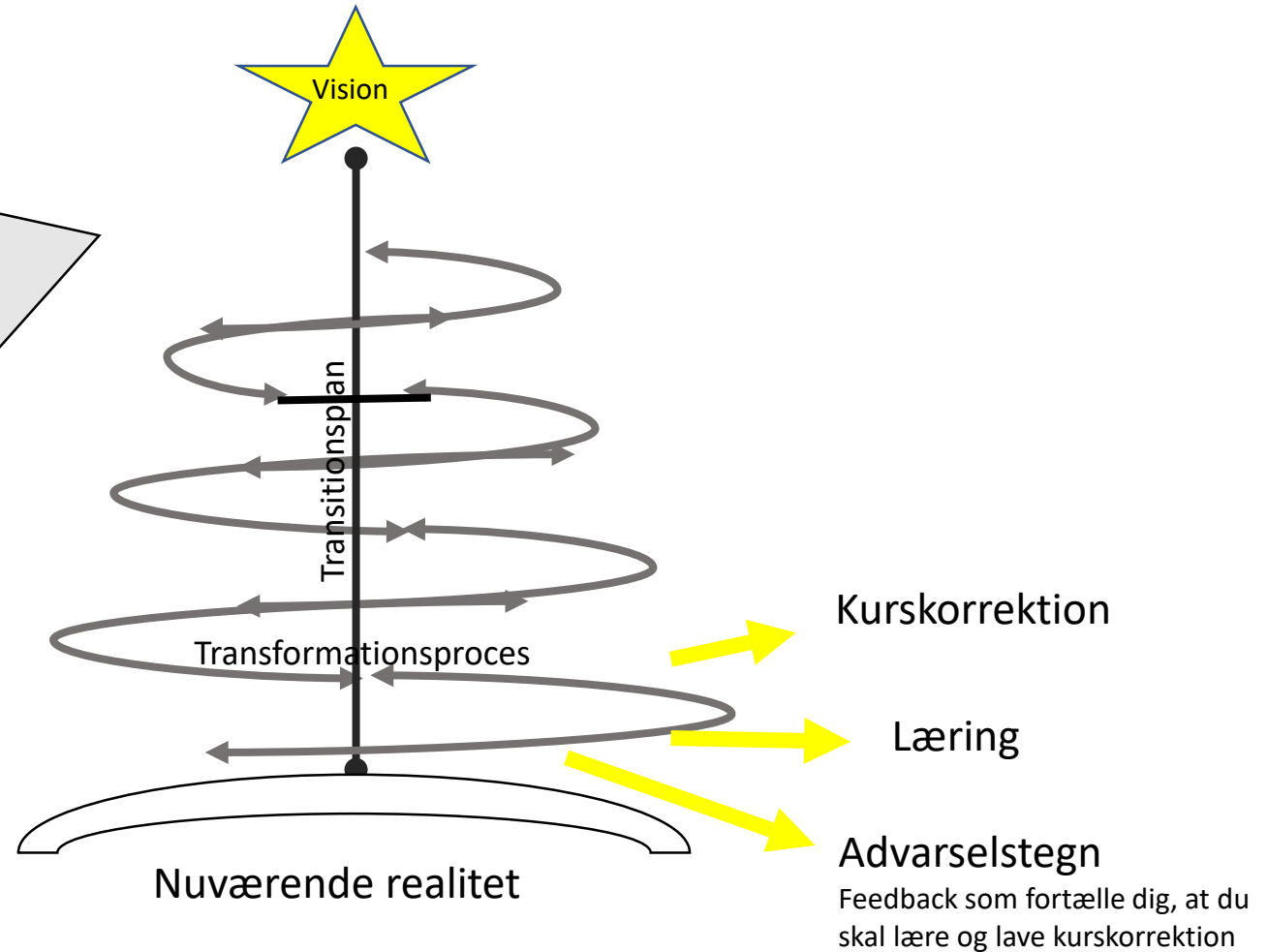
Slut tilstanden er ukendt, men vi kan ikke vente på at begynde processen

Vurder afstanden mellem fra -> til



S = Transformationsrejsen

1. De menneskelige dynamikker er signifikante, der er store påvirkninger af mindset og adfærd, og det er kernen i at få drevet forandringerne.
2. Forandringsprocessen bliver non-linær og kurskorrektioner skal foretages hele tiden.
3. Kulturforandringer er et krav og helt kritisk for succesen.
4. Ofte må du begynde på forandringsprocessen, før du ved hvad din endelige destination bliver.



Stil skarpt på menneskelige dynamikker

Vi 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

De seks kernebehov:

Tryghed
Inklusion
Status
Kontrol
Kompetencer
Retfærdighed

De vigtige spørgsmål?

Ved meget store forandringer bruger man **kernebehov som udgangspunkt for en diskussion af fremtiden** og vi anbefaler, at alle berørte deltager. Helt konkret arbejder man sig sammen gennem samtlige seks behov og finder konkrete måder, hvorpå de enkeltes behov kan imødekommes bedst muligt.

Hvordan møder processen opfyldelsen af disse behov?
Hvad skal vi øge eller ændre på, så vi minimerer modstanden og øger engagementet?.

Bevidst IT- transformationsfor andring lykkes når...

- Vi anerkender at vi må ”gå langsomt – for at kunne gå hurtigt”
- Anerkender at processen er uforudsigelige
- At processen kan skabe modstand.
- At vi skal opbygge engagement for at opbygge trivsel, robusthed og tillid.
- At alle anerkender kurs-korrektion, når vi får feedback på, at det ikke går som forventet, eller at der er noget vi har overset.

Efter pausen bliver det lidt mere
konkret 😊

Skriv til Louf@itu.dk

Tak!