

GUIDE TIL: FORANDRINGSMODEL

- SKABELON OG INSTRUKS

INDHOLD

- Forandringsmodel, A3
- Forandringsmodel, A1

OBS! I kan printe selv, eller I kan få spillet trykt ved Grafisk Service hos ITK på Dokk1.

HVORDAN

- 1.** Start med at sikre jer, at I er enige om jeres centrale udfordring og det løsningsforslag, I vil arbejde med.
- 2.** Lav en liste over hvilke ressourcer, der er tilgængelige i relation til løsningen. Det kunne være, menneskelige, teknologiske eller økonomiske.
- 3.** Beskriv dernæst jeres forventning til løsningens effekt/værdi. Først den langsigtede, derefter den kortsigtede. Tilføj evt. den mellemlange effekt/værdi, hvis det giver mening.
- 4.** For hver forventede effekt/værdi, skal I opstille en indikator, der kan vise, om effekten/værdien er opnået.

OBS! Indikatoren skal være observerbar eller målbar.

- 5.** Definer nu hvilke aktiviteter, der kan føre til den lang-, kort- og mellemsigtede effekt/værdi.
- 6.** Uddyb, hvordan jeres aktiviteter fungerer ved at beskrive:

Hvad det er for nogle mekanismer, de igangsætter?

Hvorfor de fører til den forventede effekt/værdi?

- 7.** Afdæk og diskutér, hvilke hæmmende betingelser implementeringskonteksten har, og hvilke aktiviteter, der skal til for at tage hånd om dem.

Hvis I har identificeret disse, kan I nemmere håndtere dem, når/hvis de opstår, og sikre fremdrift i forandringsprocessen.

8. Planlæg hvem, hvornår og hvordan der følges op på indikatorerne for den forventede effekt/værdi, så I kan observere/måle, om den indfries på sigt.

9. Identificér hvem der skal besætte rollen som forandringsagent.

Forandringsagenten er ansvarlig for at lede forandringsprocessen ved at sikre motivation og implementering af jeres løsning.

10. Øg fremdriftspotentialet ved at:

- Skabe interesse og engagement ved at kommunikere jeres vision og strategi
- Uddanne de interessenter, der påvirkes af eller skal løfte forandringen tidligt
- Fremhæve aspekter, der vil skabe incitament
- Skabe en fortælling, der viser hvorfor og hvordan forandringen er retfærdig og nødvendig

11. Reducer barrierer og modstand ved at:

- Lytte aktivt til bekymringer og besvar spørgsmål. Modstand i forbindelse med forandring er ofte udtryk for frygt
- Inddrage de interessenter, der påvirkes af eller skal løfte forandringen tidligt
- Evaluere effekt- og værdiskabelse løbende og tilpasse forandringsprocessen

OBS! Planlæg, skab og fejr sejrene - også de kortsigtede.

FORANDRINGSTEORI

PROJEKTETS UDFORDRING:

PROJEKTETS MÅLGRUPPE:

RESSOURCER

OPLIST DE RESSOURCER DER ER NØDVENDIGE, FOR AT KUNNE NÅ DE ØNSKEDE EFFEKTER I PROJEKTET.

AKTIVITETER

LAV KONKRETE BESKRIVELSER AF DE AKTIVITETER, I SKAL LAVE FOR AT OPNÅ EFFEKTERNE.

KORTSIGTEDE EFFEKTER

SKRIV HVILKE(N) EFFEKT(ER) I ØNSKER AT OPNÅ PÅ KORT SIGT.
OBS! FORMULER EFFEKTERNE OBJEKTIVT OG KONKRET, SÅ I KAN EVALUERE PÅ DEM.

MELLEMLANGSIGTEDE EFFEKTER

SKRIV HVILKE(N) EFFEKT(ER) I ØNSKER AT OPNÅ PÅ MELLEMLANG SIGT.
OBS! FORMULER EFFEKTERNE OBJEKTIVT OG KONKRET, SÅ I KAN EVALUERE PÅ DEM.

LANGSIGTEDE EFFEKTER

SKRIV HVILKE(N) EFFEKT(ER) I ØNSKER AT OPNÅ PÅ LANG SIGT.
OBS! FORMULER EFFEKTERNE OBJEKTIVT OG KONKRET, SÅ I KAN EVALUERE DEM.

HÆMMERE OG FREMMERE

HVAD HÆMMER ELLER FREMMER JERES INDSATS?
HÆMMERE OG FREMMERE KAN FX FINDES I KONTEKSTEN, VED JERES MÅLGRUPPE, MEDARBEJDERE OSV.

FORANDRINGSTEORI

PROJEKTETS UDFORDRING:

PROJEKTETS MÅLGRUPPE:

RESSOURCER

OPLIST DE RESSOURCER DER ER NØDVENDIGE, FOR AT KUNNE NÅ DE ØNSKEDE EFFEKTER I PROJEKTET.

AKTIVITETER

LAV KONKRETE BESKRIVELSER AF DE AKTIVITETER, I SKAL LAVE FOR AT OPNÅ EFFEKTERNE.

KORTSIGTEDE EFFEKTER

SKRIV HVILKE(N) EFFEKT(ER) I ØNSKER AT OPNÅ PÅ KORT SIGT.
*OBS! FORMULER EFFEKTERNE OBJEKTIVT OG KONKRET,
SÅ I KAN EVALUERE PÅ DEM.*

MELLEMLANGSIGTEDE EFFEKTER

SKRIV HVILKE(N) EFFEKT(ER) I ØNSKER AT OPNÅ PÅ MELLEMLANG SIGT.
*OBS! FORMULER EFFEKTERNE OBJEKTIVT OG KONKRET,
SÅ I KAN EVALUERE PÅ DEM.*

LANGSIGTEDE EFFEKTER

SKRIV HVILKE(N) EFFEKT(ER) I ØNSKER AT OPNÅ PÅ LANG SIGT.
*OBS! FORMULER EFFEKTERNE OBJEKTIVT OG KONKRET,
SÅ I KAN EVALUERE DEM.*

HÆMMERE OG FREMMERE

HVAD HÆMMER ELLER FREMMER JERES INDSATS?
HÆMMERE OG FREMMERE KAN FX FINDES I KONTEKSTEN, VED JERES MÅLGRUPPE, MEDARBEJDERE OSV.