

# Implementeringsplan/Forandringsstrategi

Når et nyt system skal implementeres, er det vigtigt at have for øje, at dette involverer nye og forandrede arbejdsgange for medarbejdere. Derfor er det vigtigt at involvere disse i processen og huske på, at forandringen ikke nødvendigvis er deres ønske eller behov, men en nødvendighed, der bliver pålagt dem.

Det handler om at flytte medarbejderne/brugerne fra A til B, hvorfor det altså er en aktiv proces, der ikke blot sker fra den ene dag til den anden, men foregår over tid. Derfor er det vigtigt, at I først og fremmest gør jer klart, hvad der forandres, og hvordan det påvirker medarbejderne, og først derefter lægger en plan for, hvordan forandringsprocessen bedst forløber.

I den forbindelse er der særligt fire faktorer, der er vigtige for at skabe en god forandringsproces:

- Interessentanalyse
- God kommunikation
- Involvering af medarbejderne
- Lav en god implementeringsplan

## Lav en interessentanalyse

Dette værktøj er et af de allervigtigste i hele forandringsprocessen, fordi:

- Den giver overblik over de af organisationens interessenter, der forventes at blive påvirket af forandringen
- Den giver et godt udgangspunkt for at inddrage/orientere interessenterne og dermed sikre, at de har en grundlæggende forståelse for omfanget af den forestående forandring.
- Den danner baggrund for, og giver mulighed for at fokusere ressourcerne på de områder, hvor der er størst behov for forandringsledelse.

Samtidig vil interessentanalysen hjælpe jer med at give mulighed for at fokusere ressourcerne på de områder, hvor der er størst behov for forandringsledelse:

- Hvem bliver påvirket af forandringen?
- Hvordan bliver de påvirket?
- Hvad kan/skal/vil jeg gøre ved det?

Hvem er påvirket? (navn og rolle)	Hvordan er de påvirket? (forandringens karakter)	Hvad skal der informeres om? (Handling)	Hvornår? (timing)	Hvem vil gøre det? (ansvarlig?)	Prioritet (A/B/C)

## God kommunikation

I forbindelse med en forandringsproces kan god kommunikation være medvirkende til at reducere usikkerhed, overbevise medarbejderne om at deres synspunkter og interesser bliver taget i betragtning samt skabe en følelse af ejerskab.

Du skal sikre, at medarbejderne forstår: Hvad der sker, hvorfor, og hvad de kan gøre, fx gennem at skabe mulighed for diskussion og deltagelse. I skal altså gøre det muligt for de forskellige målgrupper af komme i dialog med ledelsen, så de kan få afklaret forskellige spørgsmål eller komme med forslag, og derved få mulighed for at påvirke processen. Lad kommunikationen gå begge veje.

I kommunikationen med medarbejderne er der tre ting, I kan overveje:

- Skab mening  
Hvad sker der? Hvorfor gennemfører vi forandringer?
- Giv overblik  
Hvad sker der? Hvor er vi på vej hen?
- Gør det håndterbart  
Hvad kan vi gøre? Hvilke muligheder har medarbejderne for at påvirke processen?

## Involvering af medarbejderne

Medarbejderne bør involveres og mellemledere inddrages, når der skal forandringer i organisationen. Ved at involvere medarbejderne tidligt i forandringsprocessen vil vi i høj grad kunne afhjælpe modstand mod forandring i medarbejdergruppen.

Samtidig har medarbejdere og mellemledere mulighed for at påvirke, hvordan forandringen bliver gennemført, og desuden har de mulighed for at bidrage med ideer til, hvordan den fremtidige organisation skal se ud.

Baserer I jeres involvering på interressentanalyse, kan I lave en god plan for, hvem der skal involveres i hvad, hvornår og hvordan.

## Lav en god implementeringsplan

Det er vigtigt for implementeringen og forandringen i organisationen at have en god plan, som både projektgruppen kan arbejde efter, men som medarbejderne også kan følge, og som løbende bliver præsenteret for medarbejderne.

Derfor bør I lave en milepælsplan, som består af følgende komponenter:

- Indsatsområder, delt op i aktiviteter som fordeler sig over en tidslinje
- Leverancer, der markerer at en væsentlig opgave er løst
- Deadlines for leverancer, der tilsammen giver en samlet tidsplan
- Evt. navne på de ansvarlige for indsatsområdet
- Evt. tidsestimat på gennemførelse af hvert indsatsområde.

### Kilder

Brandi & Hildebrandt: 'Forandringsledelse'

Brandi & Hildebrandt. 'Ledelse af forandring'

Sundhedsstyrelsen: '<https://www.sst.dk/da/nkr/implementeringshaandbog/hjaelpevaerktoejer/udarbejd-plan>'

Videnscenter: '<http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Emner/Psykosocialt-arbejdsmiljo/Forandringer/Viden-om-forandringer/Den-gode-forandringsproces>'