

De tre cirkler

Et hack til at se, hvor en digital forandring rammer

Inspireret af Edgar Schein og Robert K. Merton

En digital forandring kan ændre det, vi ved og kan. Den kan flytte det, vi sigter efter. Og den kan røre ved det, vi er til for. Brug modellen til at se, hvor jeres forandring rammer, og hvem der skal i spil.

Tre områder

En digital løsning ændrer ikke kun det, vi gør. Den kan også fjerne noget, som skete i hverdagen. Sociologen Robert K. Merton kaldte det latente funktioner.

Modellen peger på de steder, vi skal være mere bevidste om.



1 · VIDEN

Ved folk, hvad der ændrer sig og hvornår?

Planer, information, e-læring og nyhedsbreve. Det er nødvendigt, så folk kan planlægge og komme i gang. Men det er ikke det, der ændrer hverdagen.



2 · RETNING

Peger løsningen, målene og opgaverne samme vej?

Både de strategiske og lokale mål, opgaver og processer. De skal justeres. Det kræver, at både ledelsen og dem, der har opgaverne, forstår, hvad systemet ændrer.



3 · MENING

Kan løsningen rummes i det, folk mener er meningen med deres arbejde?

Det, der får folk til at gå på arbejde. At hjælpe mennesker. Håndværket. At være sammen med dygtige kolleger.

Der er altid en grund til, at folk gør, som de gør. Den kan ligge i det, de har lært af hinanden. I det, opgaven kræver. Eller i det, der giver arbejdet mening.

Sådan møder I de tre områder

De fleste digitale forandringer rører ved alle tre områder. Bare i forskellig grad. Og det vigtigste sker ofte i overgangen mellem dem. Det finder man, når folk arbejder med forandringen sammen. Når de afprøver, spørger og deler det, de ved.



VIDEN

Det vi ved og kan

Kurser, nyhedsbreve, webinarer og guides. De sikrer, at folk kender planen og får de nye færdigheder.



RETNING

Det vi sigter efter

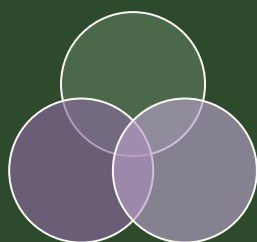
Demoer, pilotforsøg og workshops. De sikrer, at ledelsen og andre får et grundigt blik for, hvad løsningen betyder for deres arbejde og mål.



MENING

Det vi er til for

Samtaler tæt på faget. I teamet og med den nærmeste leder. Det kræver en ledelse, der kan gribe den dialog. Og det er også en forandring for ledelsen.



MELLEMRUMMET

Ændrer løsningen det, folk gør, kan det også flytte målene og røre ved meningen. En demo kan fx vise ledelsen, hvad løsningen betyder for deres mål. Den giver også svar på, hvad folk skal lære. Og en samtale om meningen med arbejdet kan pege på nye mål, og hvilke kompetencer der er brug for.

BRUG SVARENE

Det, du hører i demoer, pilotforsøg og samtaler, kan bruges langt ud over kommunikationen. Det viser, hvem forandringen rammer hårdest. Hvad lederne skal tale med deres medarbejdere om. Og hvilken træning der faktisk giver mening. Svarene kan indgå i projektets planer og analyser. Og de former den historie, der bliver fortalt om forandringen.

INSPIRATION

Edgar H. Schein · Robert K. Merton · Jan Pries-Heje · Michael Lipsky

Én ting, tre spørgsmål

Før et nyt system går i drift, så tag 20 minutter med dem, der skal leve med det.

1

TRIN 1

Vælg én ting

Et møde, et skema eller en arbejdsgang, som systemet erstatter. Ikke hele løsningen. Bare én ting.

2

TRIN 2

Stil tre spørgsmål

Viden: Hvis en ny kollega skulle overtage opgaven i morgen, hvad ville du så fortælle dem, som ikke står i planen eller blev sagt på kurset?

Retning: Hvad gør I i dag, som ikke står i nogen procesbeskrivelse? Og hvorfor?

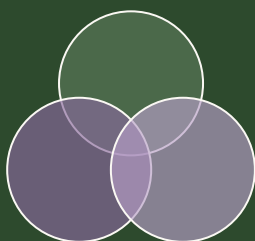
Mening: Hvad giver det her dig i dit arbejde, som du ville savne, hvis det forsvandt?

3

TRIN 3

Sortér svarene

Det, systemet ændrer. Det, der skal have et nyt sted at leve, i afdelingen eller i systemet. Og det, der er godt at vide.



EKSEMPEL: OVERLEVERINGEN MELLEM VAGTER

Viden: De nye lærer af de erfarne. Ikke fra en manual, men ved at lytte med. Nyt sted: sidemandsoplæring.

Retning: Bekymringer bliver fanget, før de står i journalen. En opgave, som procesbeskrivelsen ikke har med. Nyt sted: fem minutter ved vagtskiftet.

Mening: Det er her, man føler sig som et hold. Godt at vide. Og værd at holde øje med.

VIL DU GÅ VIDERE?

Vil du bruge 'De tre cirkler' i et større projekt, eller bygge dem ind i jeres kommunikationsplan og forandringsstrategi? Så tag fat i mig. Jeg tager gerne en snak om, hvordan det kan se ud hos jer.

rebecca@wesselcommunications.com · +45 42 46 43 82