**1.**

**a) Vilken betydelse har synsätt, modell, metod, beskrivningsteknik och verktyg för förändringsarbete? Resonera också kring begreppens relationer.**

Synsätt…. <http://www.vits.org/publikationer/dokument/773.pdf> sida 20

Modeller beskriver verkligheten abstrakt. (Goldkuhl & Röstlinger, 2017) Om vi tar SIMMetoden som exempel och kollar på handlingsgrafer. Handlingsgrafer beskriver en del av verksamheten, vem det är som gör vad och i vilken ordning sker det. Enligt Goldkuhl & Röstlinger (2017) så används modeller till att förstå en del av verksamheten. Vilket i sin tur är en väsentlig del i ett förändringsarbete, eftersom om det inte går att förstå sig på verksamheter kan det vara svårt att göra en förändringsanalys.

”En metod är ett sätt att utföra ett arbete på” (Goldkuhl & Röstlinger, 2017). Enligt Goldkuhl & Röstlinger så innehåller metoder riktlinjer för hur arbetet bör gå till. En metod ska förklara ett lämpligt tillvägagångsätt för att utföra en viss uppgift. Vidare menar Goldkhul & Röstlinger (2017) om ett arbete följer en metod så kan arbetet bli mer systematiskt och strukturerat.

Beskrivningsteknik, även kallat modellspråk eller notation, är sättet/reglerna för att beskriva modeller. (Goldkhul & Röstlinger, 2017) Modellspråk består av tre delar:

1. Semantik. Med detta menas vad det är som beskrivs i modellerna. Beskrivningskategorier som till exempel aktörer, informationsobjekt (från handlingsgrafer enligt FA/SIMM).
2. Symbolik. Detta avgör helt enkelt vilka symboler som används i modellerna.
3. Syntax. Syntax sätter regler för hur symbolerna får användas/kombineras för att få ut en korrekt modellbeskrivning.

Enligt Goldkuhl & Röstlinger (2017) så kan ett förändringsarbete innehålla massvis av dokument, grafer etc. Verktyg kan underlätta arbetet. Det kan vara IT-baserade verktyg som till exempel Word eller Trampolin2000.

Om vi tittar på hur relationerna mellan alla begreppen och jämför med SIMMetoden. SIMMetoden är en metod som kan följas under ett förändringsarbete som innehåller flera steg/delar som till exempel verksamhetsanalys, problemanalys och styrkeanalys. (Goldkhul & Röstlinger, 2012) Och i SIMMetoden skapas det modeller för att förstå sig på verksamheten som till exempel handlingsgrafer som beskriver en del i verksamheten. Dessa modeller gör det enkelt och simpelt att förstå sig på den delen av verksamheten och det är meningen att en, utan tidigare erfarenheter med modeller, ska förstå sig på dem. För att göra dem lättlästa/förstående så används viss beskrivningsteknik och dessa modeller kan skapas i verktyg som till exempel trampolin.

**b) Goldkuhl och Röstlinger (2012) anser att verksamhetsförändringar kan ske genom design eller genom kontinuerlig evolution. Vilka är för-, och nackdelarna med de olika ansatserna?**

<http://www.vits.org/publikationer/dokument/774.pdf> sida 3

**c) I kurslitteraturen argumenteras för kontextens signifikans vid förändringsarbete och ISinnovation. Ange vilka principer vi bör följa i samband med förändringsarbete vid ISimplementering för att ta hänsyn till kontexten.**

**d) Vilka tänkbara fördelar finns det med att tillämpa metoden SIMM och Kotters åttastegsmodell för förändringsarbete i en och samma förändringsprojekt?**

1.establish a sense of urgency: Outsourca ger en starkare trogenhet. Personlig kommunikation gör det mer trovärdigt.

2. create a guiding coalition: Att få med så många ”key persons” ombord så att förändringen inte stoppas. En kombination av bra administration och ledarskap. ”Good managers keep the change managementprocess under control while good leaders create the vision to drive the change”

Step 3: develop a vision and strategy: kotter förespråkar att en klar vision av vad som bör ändras ger en klarare bild. En studie visar att manegers som har en klar vision om åtgärderna och vad de skulle ”kosta” var mer exalterade att utföra dem.

Step 4: communicate the change vision: kommunikation kan underlätta förändringsarbetet för att ta bort oklarheter. En studie visade att anställda som var nöjda med kommunikationen med administrationen hade såg en mer möjlighet för personligt ändamål och var mer öppna för organisationens förändringar.

Step 5: empower broad-based action… ???? <https://www.researchgate.net/profile/Steven_Appelbaum/publication/242339672_Back_to_the_future_Revisiting_Kotter%27s_1996_change_model/links/0f31752f14502e718d000000.pdf>

Step 6: generate short-term wins: Kotter menar att det är bra att se hur arbetet går när man jobbar för långsikitga mål. Till och med små vinster kan vara bra då det visar att de anställda och adminsitrationen är på väg mot rätt håll och fira korta mål som är avklarade ger de anställda nytt förtroende för det långsiktiga målet.

Step 7: consolidate gains and produce more change … ???

Step 8: Step 8: anchor new approaches in the corporate culture … ???

Som jag ser på det, personligen, så är Kotters åtta-stegsmodell mer en modell för att hålla moralen hög hos anställda och administrationen under ett förändringsarbete och att se till att åtgärderna fullbordas, medans SIMMetoden är ett sätt att utföra ett förändringsarbete steg för steg, som en metod. SIMMetoden tar fram hur verksamheten fungerar i nuläget samt vilka problem, styrkor och mål organisationen har, för att sedan komma fram till åtgärder åt verksamheten. (Goldkuhl & Röstlinger, 2012) Medans Kotters åtta-stegsmodell förklarar hur åtgärd-stadiet bör hanteras för att få ett lyckat förändringsarbete där både personal och ledning samarbetar. (xxxx, 2012) Det finns självklart, enligt mig, en hel del punkter i Kotters åtta-stegsmodell som kan vara bra att kombinera med SIMMetoden. Till exempel steg fyra i Kotters åtta-stegsmodell att kommunikation är en viktigt. xxxx (2012) beskriver Kotters fjärde steg som att kommunikation mellan ledning och anställda kan förhindra missförstånd under ett förändringsarbete. Författarna (xxxx, 2012) fortsätter med att beskriva en studie som visade på att anställda som har en bra kommunikation med sin ledning är mer öppna till förändringarna som sker i organisationen. Eller steg 3 i Kotters åtta-stegsmodell som säger skapa en klar vision och strategi för åtgärderna. (xxxx, 2012). Enligt xxxx (2012) finns det studier som visar på att anställda/administratörer som hade en klar syn över vad åtgärder kommer innebära och hur stort engagemang det kommer krävas, för att möta åtgärderna, var mer exalterade över förändringarna.

Xxxx (2012) påpekar att det finns begränsningar med Kotters åtta-stegsmodell. Enligt xxxx(2012) så menar Kotter själv för att åtta-stegmodellen ska fungera så bör alla steg följas i tur och ordning. Författarna (2012) fortsätter med att skriva vissa steg är irrelevanta i vissa situationer, till exempel när ett förändringsarbete bör ske i hemlighet då är inte steg ett och fyra en så bra kombination.

Så för att svara på frågan så tror jag att det kan vara en bra kombination, när det finns möjlighet att följa båda. Till exempel när förändringsåtgärderna har blivit framställda utefter SIMMetoden, så bör de de också åtgärdas och det är här jag tror det kan vara bra med Kotters åtta-stegmodell. Då kan det krävas till exempel kommunikation, en klar vision om åtgärderna och ha kortsiktiga mål för att se att förändringsarbetet gå i rätt riktning. Med tanke på att ett förändringsarbete kan beröra så många inom en organisation så tror jag att det kan vara bra att följa åtta-stegsmodellen.

**e) Hur kan kunskap om förändringsarbete användas i ditt framtida yrke?**

Nu vet jag inte exakt vad jag kommer jobba med i framtiden, men jag tror att jag ha mycket nytta av den kunskap jag har lärt mig av förändringsarbete. Från grupparbetet (Engblom, Lidskog, Nilson, Farhat & Vidén, 2018) så fick jag med mig mycket kunskap om FA/SIMMetoden. Om det skulle vara så att jag i framtiden kommer stå framför ett företag som behöver göra ett förändringsarbete, så vet jag hur det kan fullföljas antingen om det är jag som kommer utföra förändringsanalysen eller om det är företaget jag jobbar på. Det jag kommer ta med mig från framförallt SIMMetoden, är att för att identifiera åtgärder för en verksamhet är att få fram en bild om hur företaget fungerar i nuläget, för att sedan hitta problem, styrkor och mål.