LEAVITT OG INDSIGT I SYSTEMET

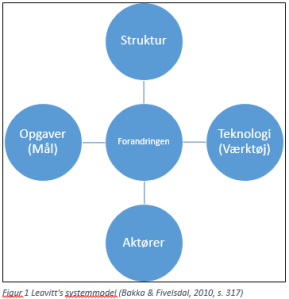
I dagens indlæg vil jeg forsøge at kaste lys over Leavitt’s klassiske systemmodel. Jeg vil i dette indlæg også inddrage et eksempel på hvordan man kan anvende modellen til at forstå en kontekst. Dette eksempel er fra min egen praksis på Aalborg Universitet.

Leavitt’s systemmodel stammer fra helt tilbage i 1960’erne og har været en hjørnesten i organisationsteorien siden da. Modellen er en form for sammenfatning af en lang række af datidens andre organisationsteorier. Leavitt havde et ønske om at skabe én model, ganske vist en kompleks en af slagsen, som kunne anvendes i stedet for den myriade af simple teorier som var prævalente på daværende tidspunkt. Ydermere var Leavitt også af den overbevisning at, hvis man ændrede noget ifølge en teori, så påvirkede det organisationens udgangspunkt i de øvrige teorier, altså var alle teorierne en del af et større system – deraf navnet “systemmodel.”

Det skal også nævnes at den relativt simple udgave af modellen som vi ser den dag i dag (og i afsnittet herunder) er en version som er tilpasset vores nutidige samfund. Den oprindelige model blev som nævnt til i 1960’erne, altså i et industrisamfund – den nuværende model er tilpasset til det nuværende videnssamfund.

Det følgende er et uddrag fra min egen opgave og er en kladde skrevet i forbindelse med mit praksis-ophold på Aalborg Universitet. Jeg vil efter afsnittet kort forklare, hvorfor jeg gang på gang vender tilbage til Leavitt i mine opgaver:

*Når man arbejder med et projekt på denne skala er det vigtigt at forstå, hvordan en forandring vil påvirke det givne system den introduceres i. Til det formål har jeg valgt at belyse konteksten ved hjælp af Leavitts klassiske systemmodel: (Bakka & Fivelsdal, 2010)*

*[](https://lfp2015.files.wordpress.com/2014/09/leavitt.png)*

*Modellen beskriver de rammer som en organisatorisk forandring finder sted i. Ifølge Leavitt er de følgende parametre vigtige at forstå:*

*Struktur: Struktur er en betegnelse for de mere uforanderlige elementer i en organisation. Det er fx hierarkiske strukturer, arbejdsfordeling blandt afdelinger osv.*

*Teknologi: Teknologi beskriver de teknologiske ressourcer en organisation har til rådighed. Det kan fx være arbejdstilfredshedsundersøgelser, administrative procedurer osv. Ydermere omfatter begrebet også de fysiske værktøjer som organisationen har adgang til, fx i form af lokaler, edb-udstyr osv.*

*Opgaver: Opgaverne dikteres af den givne organisations målsætninger og vil typisk komme til udtryk i form af det arbejde som organisationen rent praktisk udfører.*

*Aktører: Afsluttende er begrebet aktører en betegnelse for de menneskelige ressourcer en organisation har adgang til. Dette omfatter de ansatte, i dette tilfælde også de studerende og andre personer som måtte have med organisationen at gøre. Værdien i disse aktører findes i deres viden, erfaring og produktive samarbejde. Det er ligeledes også aktørerne som er ansvarlige for og skabere af organisationens kultur.*

*Som modellen her over viser er alle disse dele af organisationen tæt forbundne. Derfor bliver det også klart at man ikke kan påvirke et af elementerne uden at påvirke de andre. Altså vil en ændring i fx organisations opgave gensidigt påvirke organisationens aktører og dermed organisationens kultur.*

*I dette tilfælde ønsker Økonomiafdelingen ved Aalborg Universitet at ændre indkøbssystemet med henblik på økonomiske besparelser, effektivisering og simplificering. Indkøbssystemet kategoriseres som en del af universitetets teknologi og en ændring heraf vil derfor have en indvirkning på organisationens kultur i positiv eller negativ retning.*

*Når vi forstår den ovenstående problematik bliver det hurtigt indlysende at organisationskulturen vil spille en stor rolle i enhver implementeringsproces, hvad end den bliver positivt eller negativt modtaget. Kulturen vil altid være en anden, hvis teknologien ændres og kulturen vil også altid påvirke selve implementeringsarbejdet. Derfor er det essentielt at have de kulturelle spilleregler og kontekster for øje når man foretager implementeringsarbejder i organisationer, store som små.*

*Man kan vælge at arbejde med et specifikt punkt i modellen, som en forandringsproces i sin simpleste form vil gøre, eller man kan vælge en bredere tilgang som tager hensyn til flere aspekter i organisationen, fx kulturen. Det er det som Økonomiafdelingen bestræber sig på i dette projekt.*

Som det kan ses i uddraget anvender jeg primært Leavitt’s systemmodel til at forstå den kontekst jeg bevæger mig i. Jeg anvender den ikke analytisk, men fortolkende og forstående. Modellen giver mig måske ikke mere indsigt end jeg havde før jeg startede, men det fungerer som et værktøj til at kategorisere de elementer jeg har bidt mærke i i starten af et nyt forløb.

I dette eksempel blev det klar for mig at den forandringsproces jeg er på Aalborg Universitet for at assistere med primært vil foregå i organisationens Teknologi-segment. Min rolle bliver at formidle og forklare, hvordan det vil påvirke aktørerne, altså de ansatte og organisationskulturen. Dette gøres som et præventivt tiltag, for at mindske modstanden mod forandring og for at sikre implementeringen en højere succesrate.

Disse iagttagelser bliver meget udtalte og lettere at forstå når man anskuer praksis vha. Leavitt’s model. Det er blot et enkelt eksempel på, hvorfor jeg finder den anvendelig og hvorfor jeg gennemgår den i starten af næsten alle mine forløb. Den giver mig perspektiv og overblik som jeg ellers ville mangle.