

Konkret inspiration til gode forandringsprocesser



Øvelsen kan bidrage til fælles forståelse af en konkret forandring i hverdagen og inddrage medarbejderne i forandringsprocessen. Øvelsen kortlægger konkrete veje til at indarbejde forandringen i hverdagen.

DELTAGERE

De medarbejdere og ledere, som berøres af forandringen.

VARIGHED

1-6 timer afhængig af karakteren af forandringen, omfanget af oplevet modstand og deltagerantal.

RAMMER OG MATERIALER

- Et lokale, der kan rumme alle deltagere
- Store flipover-blokke
- Masser af tuscher – gerne i forskellige farver

FREMGANGSMÅDE

0. Forberedelse

- Forbered en lille tale om baggrunden for forandringen, målet med forandringen, hvad du mener at forandringen får af konsekvenser for hverdagen, samt hvilke elementer af forandringen der er til debat, og hvilke der er besluttet og ligger fast.
- Overvej, hvilke spørgsmål, tanker og følelser den pågældende forandring vil vække hos medarbejderne og eventuelle ledere. Forbered dig på, hvordan du vil anerkende og imødekomme disse spørgsmål, tanker og følelser, når de måtte dukke op.
- Overvej, hvordan gruppesammensætningen af medarbejdere og eventuelle ledere skal være i processens gruppearbejde.

1. Fremlæggelse af forandringens kontekst

- Hold den lille tale for medarbejderne med understregning af, hvad der måtte være til debat og hvad, der er besluttet.
- Tydeliggør, hvad den forestående dialogproces har af formål, samt hvordan og hvad medarbejderne skal arbejde med.
- Klargør også, om dette er en proces, hvor medarbejderne er med til at træffe beslutninger, eller de udelukkende skal udarbejde og kvalificere mulige løsninger.
- Hør medarbejderne, om der er spørgsmål til forandringen eller processen. Det er vigtigt at få disse spørgsmål landet, inden næste skridt i processen, da de ellers vil virke forstyrrende for samarbejdet i grupperne.

2. Fremtidsbilledet

- Inddel medarbejderne i grupper og bed dem om at tegne/skitser et bud på den fremtidige opgaveløsning, hvor de annoncerede forandringer og målene med forandringerne er inkorporeret. Inden grupperne går ud skal det være tydeligt for dem, hvad der skal med i fremtidsbilledet, og hvad de har indflydelse på. Grupperne kan fx arbejde med afsæt i sætningen: "Sådan arbejder og samarbejder vi, når denne forandring er blevet implementeret".
- Gruppen skal efterfølgende kunne fortælle, hvordan der arbejdes/samarbejdes anderledes, og hvordan deres forslag når målene med forandringen.

3. Fremlæggelse af fremtidsbilleder

- Hver gruppe fremlægger deres fremtidsbillede og uddyber, hvordan forandringen er tænkt ind, og hvordan målene indfries.
- De øvrige grupper er velkomne til at stille nysgerrige og afklarende spørgsmål. Forslagene skal ikke diskuteres.



4. Justering af fremtidsbillede og ”skridt på vejen”

- Efter at have lyttet til hinandens fremtidsbilleder går grupperne tilbage. De har nu muligheden for at udvikle på deres første forslag til fremtidsbillede i lyset af den inspiration, som de måtte have fået ved at lytte til de andre grupper.
- Gruppen skal nu også komme med 3-5 konkrete forslag til handlinger, som er relevante og nødvendige for at nå forandringen. Forslagene skal opstilles i prioriteret rækkefølge.

5. Fremlæggelse af nye fremtidsbilleder og ”skridt på vejen”

- Hver gruppe fremlægger et eventuelt nyt fremtidsbillede og deres 3-5 forslag til handlinger. Handlingerne skal begrundes ift. relevans og nødvendighed.
- Igen er de øvrige grupper velkomne til at stille nysgerrige og afklarende spørgsmål.

6. Udvalgelse af vision for forandringen

- Tilkendegiv som leder, hvilken vision for forandringen du gerne vil skal være det fælles billede af fremtiden. Det kan være ét af de forslåede fremtidsbilleder eller det kan være en kombination af flere af dem.
- Udpeg de ”skridt på vejen”, som du mener, vil understøtte vejen frem til mål. Eller inddrag medarbejderne i en proces, hvor de tilkendegiver, hvilke skridt på vejen de mener, er relevante. Dette kan foregå enten i dialog eller ved afstemning. Hvordan processen afrundes, skal være helt klar og tydelig fra processens start – ellers risikerer du, at medarbejderne betragter processen som en ”som-om-øvelse” eller som skin-demokrati.
- Inddrag evt. medarbejderne i at lave handleplaner ift. de udvalgte skridt på vejen.