

Prisvindende praktisk teori til samarbejde om hurtig udvikling løsninger på vigtige udfordringer
www.fairproces.dk

Best paper Boston 2012



6* i Danske Kommuner
5* i JP



Uddrag bragt i...



Harvard
Business
Review

"Fair proces er et konkret svar på hvordan ledere og medarbejdere samarbejder om at udvikle kerneydelsen og styrker organisationens sociale kapital. Læs den,- og fremfor alt - brug den."

Tage Søndergård Kristensen.

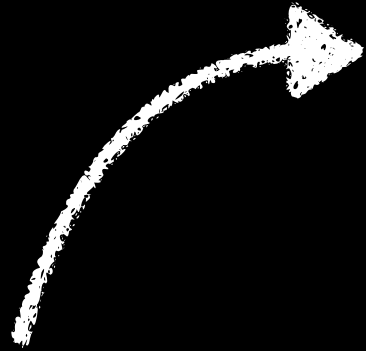
Tidligere arbejdsmiljø-professor og forfatter til hvidbogen om virksomhedens sociale kapital.

"Anmeldere og ledere skriver Powertool...evidensforankret...let læst.. konkret og brugbar..."

Anmeldt af 16 ledere

6* i Danske Kommuner
5* i Jyllandsposten

8:10



3:10

Fair proces dynamikken

Proces

Holdning

Adfærd

Ramme og retning
Involvering
Forklaring

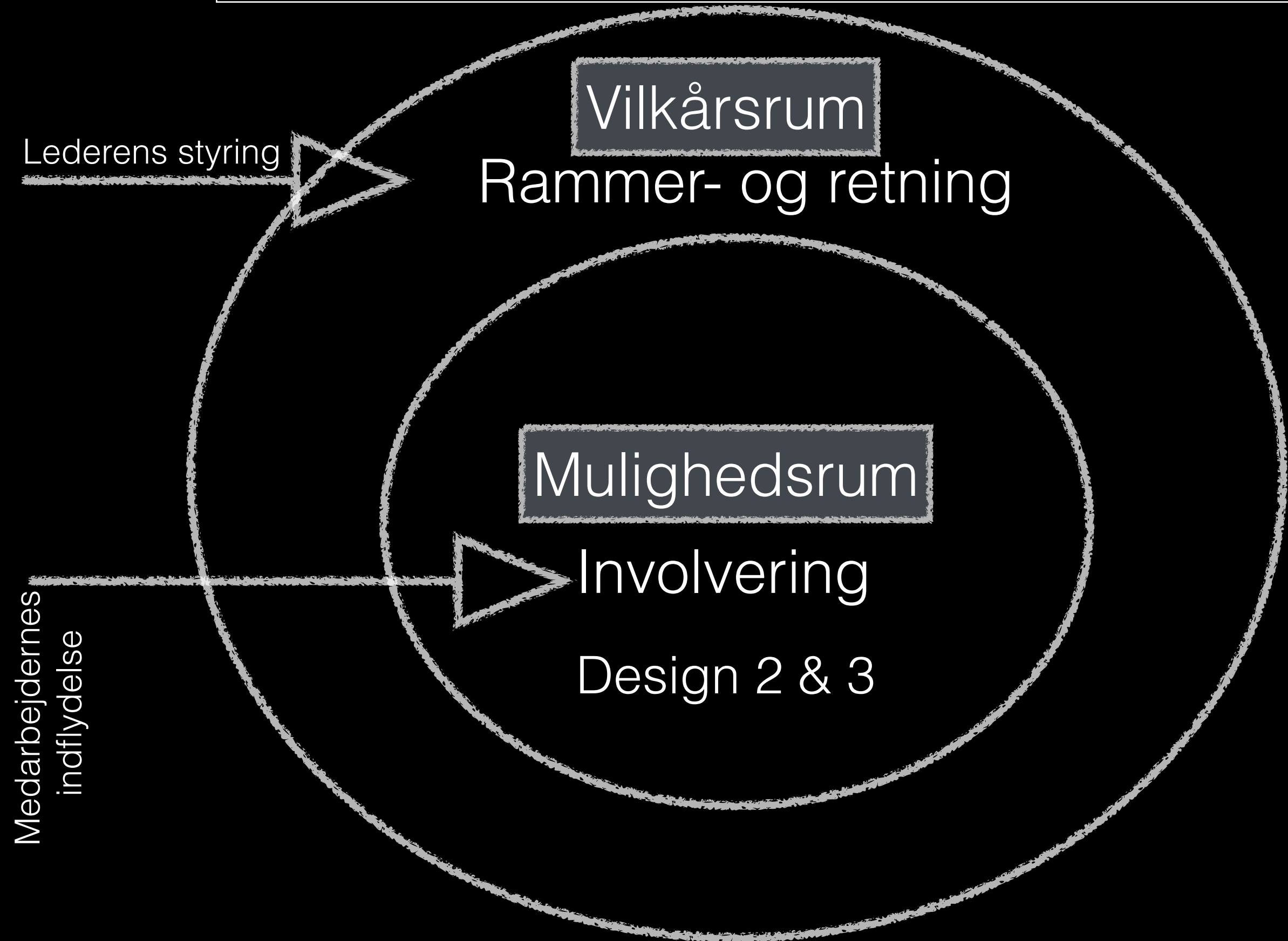
Tillid til:
Lederen
Beslutningen
Strategien

Aktiv og frivillig i udvikling
og afprøvning af løsninger

Ledelsen overtræder
mindst et princip

Mistillid til:
Lederen
Beslutningen
Strategien

Passiv eller modvillig i
implementering af
beslutninger



Model: Vilårs- og mulighedsrum

Sæt kontekst

Retning: Hvad skal lade sig gøre, som ikke kan lade sig gøre nu?

Rammer: hvad ligger fast/er ikke til diskussion?

Involvering: Hvad kan/skal der involveres i?

Sammenhæng: Hvordan hænger det sammen med/skal hænge sammen med organisationens strategi og øvrige indsatser?

Tid: Hvad skal være sket hvornår?

Involver
i udvikling



Design 1

Lederen alene
udtænker og formulerer
løsning

Design 2

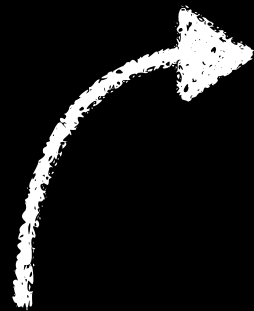
Lederen fremsætter
påtænkte løsning(er) og
beder medarbejderne
kvalificere dem

Design 3

Lederen beder
medarbejderne udvikle
løsninger

Sæt kontekst

Retning: Hvad skal lade sig gøre, som ikke kan lade sig gøre nu?
Rammer: hvad ligger fast/er ikke til diskussion?
Hvad kan der involveres i?
Kontekst: Hvordan hænger det sammen med organisationens øvrige strategi?



Forklar

Forklar rationale bag beslutning og kriterier for at revidere, til- og fravælge forslag. Forklaring viser lederen har reflekteret over forslagene ift. ramme og retning

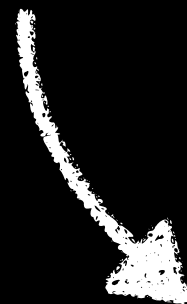


Gør til drift

Løsninger der skaber værdi overgår til drift.

Involver i udvikling af løsninger. Skab dialogisk kommunikation. Små overskuelige mål

Involver i udvikling



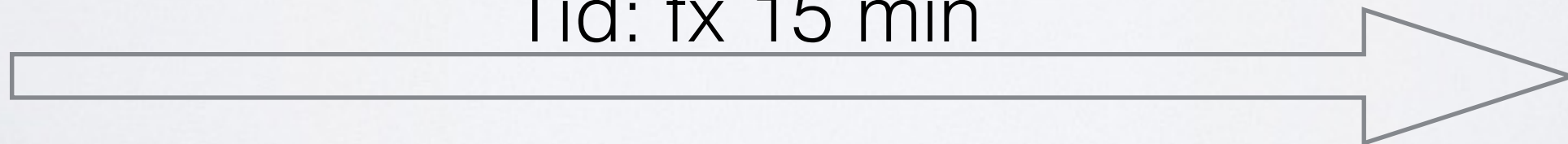
Udtryk klare forventninger til at medarbejderne gør deres bedste for at få løsningerne til at virke i praksis. Hold hyppige, korte møder for at støtte fremskridt: Hvad skete der? Hvordan giver det mening, at gå videre herfra?

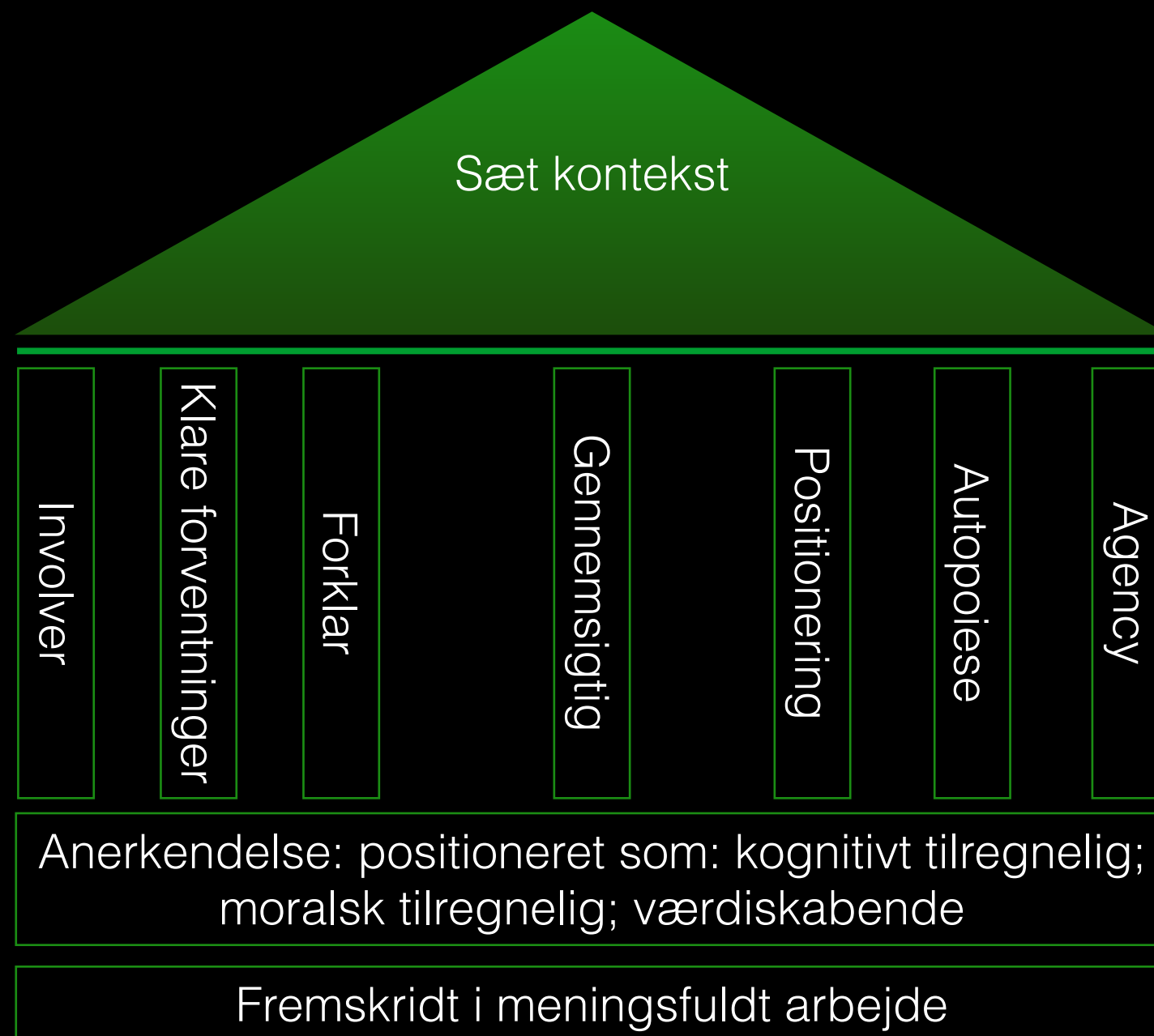
Involver i afprøvning

Skab en struktur for det korte møde

Sæt kontekst	Hvad skete der?	Hvordan giver det mening at gå videre herfra?	Hvem gør hvad hvornår?

Tid: fx 15 min





Teoretisk hus for fair proces

Vidende	Ikke-vidende
! Sætter konteksten: Retning og ramme; Forklarer rationalet bag beslutninger. Fx Hvad skal lade sig gøre bagefter Som ikke kan lade sig gøre nu? Hvad er ikke til diskussion? Hvad skal medarbejderne gerne yde indflydelse på for at det bliver en god løsning?	? Stiller åbne spørgsmål med en mentalt nysgerrig indstilling. Fx "Hvilke løsninger ser du? Hvordan passer det med hvad Henrik foreslog? Retning og ramme for projektet? Hvordan omsætter vi konkret det forslag til praksis i næste uge? Hvem gør hvad hvornår?
! Detaljeret instruktion i udførsel af løsninger. Fx "Tjeklisten ved udførsel af X forløb er således:" Eller "Den rækkefølge som opgaverne skal udføres i er.....fordi..."	! Gennemsigtig om sin ikke-viden Fx "Lige nu drøfter chefgruppen om vi skal gå i retning A eller B. Når jeg høre nærmere får I det at vide. I mellemtiden giver det stadig mening at prioritere opgave X og Y fordi...."

!= lederen giver svar

?= lederen stiller spørgsmål og lytter

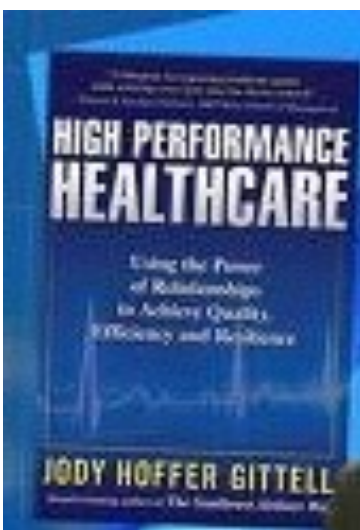
Partner i videnscentret for relationel koordinering ved Brandeis University - Relational Coordination Research Collaborative Collaborative



1. fair process as a method for designing and leading change, and
2. relational coordination as a method to diagnose how we currently work together across the organization, and to develop solutions to work together more effectively.

Jody Hoffer Gittel & Bo Vestergaard, April 2014

Konsulent på DKs største relationel koordineringsprojekt. Følgforskning viste at 10 ud af 11 projekter var succesfulde



EN INTRODUKTION TIL RELATIONEL KOORDINERING



BO VESTERGAARD

ABSTRACT: AN INTRODUCTION TO RELATIONAL COORDINATION

Produce more! Make it better! Spend less! And do it all at the same time! These demands may sound familiar and yet impossible to fulfill. However, an evidence-based theory „Relational Coordination“ suggests that it may indeed be possible to get it all. The article gives an introduction to the theory of relational coordination and the evidence from professor Gittell's studies. The article ends by introducing how to design change processes that set out to improve relational coordination. The latter part is based on the author's involvement in 11 relational coordination intervention projects in Denmark and the award-winning practical theory „Fair process“.

Servicér flere! Øg kvaliteten! Brug færre penge! For ansatte og ledere i frontlinjen på danske hospitaler og i kommunale serviceydelser er det et velkendt vilkår. Alligevel er produktiviteten fortsat for lav ifølge regeringens produktivitetskommission. Det har betydning for vores levestandard fremover, specielt når vi må forvente, at der om få år er flere udenfor end indenfor arbejdsstyrken. Vi

Men hvad nu, hvis det er muligt at øge produktiviteten og kvaliteten af kerneydelserne og de ansattes arbejdsglæde? På én og samme tid?

Jeg vil præsentere jer for dette tiårs potentielt mest indflydelsesrige teori indenfor ledelse og organisering af kerneydelserne i den offentlige og private sektor. Teorien hedder relationel koordine-

Gratis intro-artikel på fairprocess.dk under "artikler"
Kun 6-sider

**Connect med mig på LinkedIn og få updates
om artikler og værktøjer**



Bo Vestergaard
fairproces.dk
fairproces@fairproces.dk

"Jeg har anvendt fair proces. Bogen bør være obligatorisk læsning for alle ledere i og af forandringsprocesser. Den er systematisk, let tilgængelig og har solid evidensforankring. Man får sin ledelsesværktøjskasse udvidet med et power tool."

Charlotte Buch Gøthgen. Overlæge og Viceklinikchef, Aalborg Universitetshospital

"Fair proces er en af de mest anvendelige bøger om forandringsledelse jeg har læst. En kærkommen how-to-do-it-bog, med en solid teoretisk forankring."

Martin Gredal. Skoleleder, Rosenlundskolen

"Fair proces er et fantastisk arbejdsredskab til en leder, der arbejder med forandringsprocesser."

Marietta Rosenvinge. Leder af Døgncentret Frederikshavn

"*Fair proces* er et konkret svar på hvordan ledere styrker organisationens sociale kapital. Læs den,- og fremfor alt - brug den."

Tage Søndergård Kristensen. Tidligere arbejdsmiljø-professor og forfatter til hvidbogen om virksomhedens sociale kapital.



Se flere anmeldelser, få gratis artikler og køb bogen på www.fairproces.dk