

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...



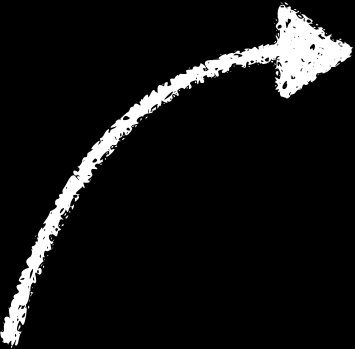
Harvard
Business
Review

"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

Se fx. Smith: Success Rates for Different Kind of Organizational Change. Performance Improvement vol. 41. No.2. January 2002.

McKinsey Quarterly: Creating Organizational Transformations. July 2008.

IBM. 2008. Making Change Work.

McKinsey Global Survey 2012, 2014 & McKinsey. 2015. How to Beat the Transformation Odds

Edwards. 2014. Evalueringsrapport. Projekt relationel koordinering

The Economist Intelligence Unit (2013): Why Good Strategies Fail.

Fair proces dynamikken

Proces

Holdning

Adfærd

Ramme og retning
Involvering
Forklaring

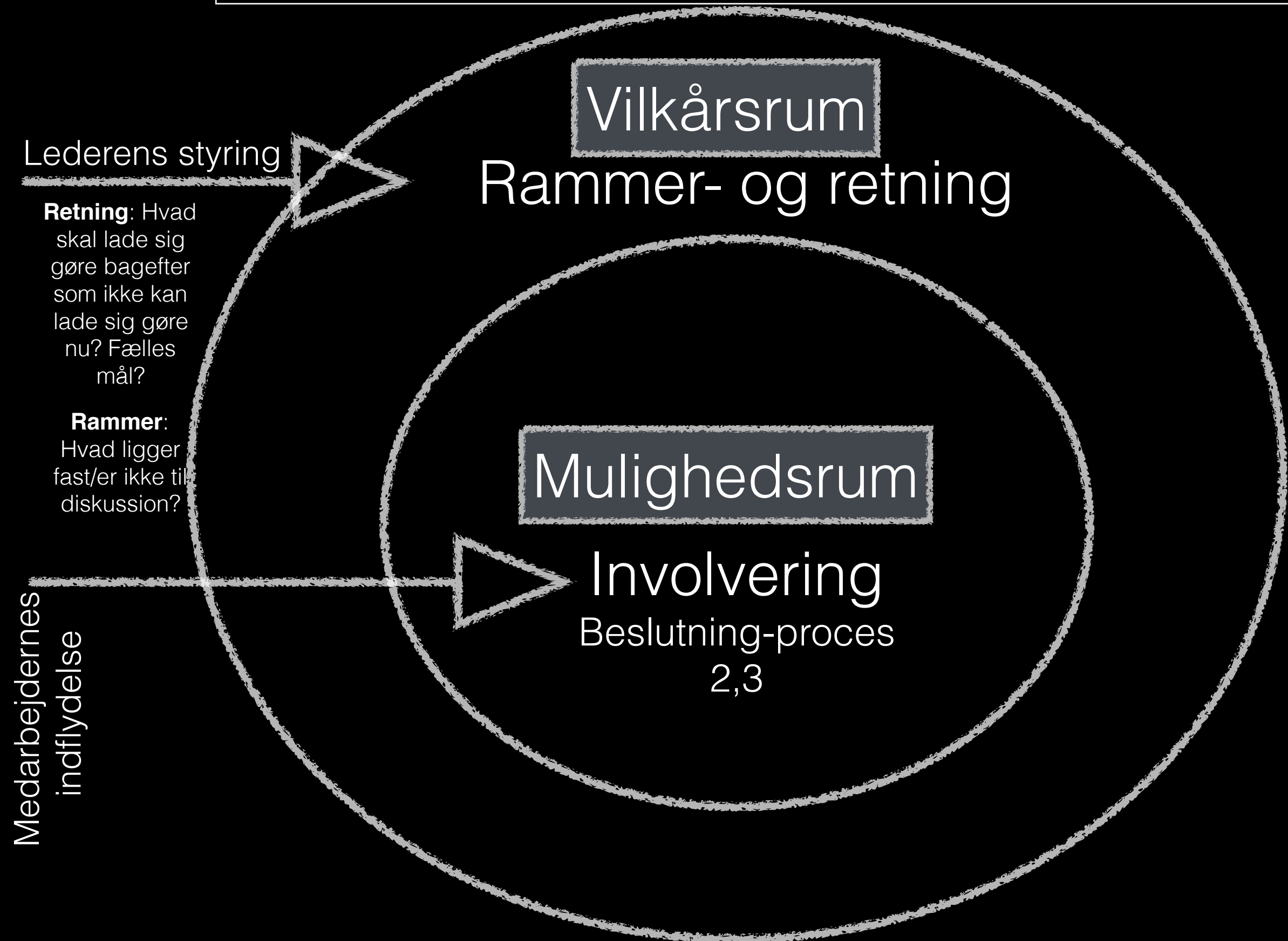
Tillid til:
Lederen
Beslutningen
Strategien

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? Hvorfor er det vigtigt?

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

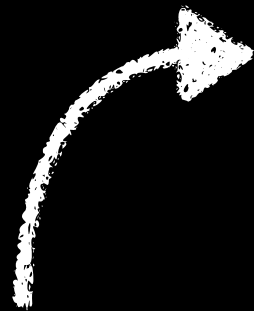
Lederen fremsætter
påtænkte løsning(er) og
beder medarbejderne
kvalificere dem

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

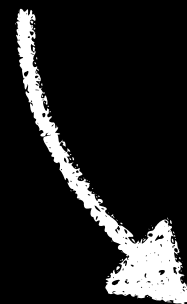


Gør til drift

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



"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

Connect med mig på LinkedIn og få updates om artikler og værktøjer. Eller få artikler og værktøjer ved at tilmelde dig på forsiden af www.fairproces.dk



Bo Vestergaard
fairproces.dk
agora.as
fairproces@fairproces.dk