

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

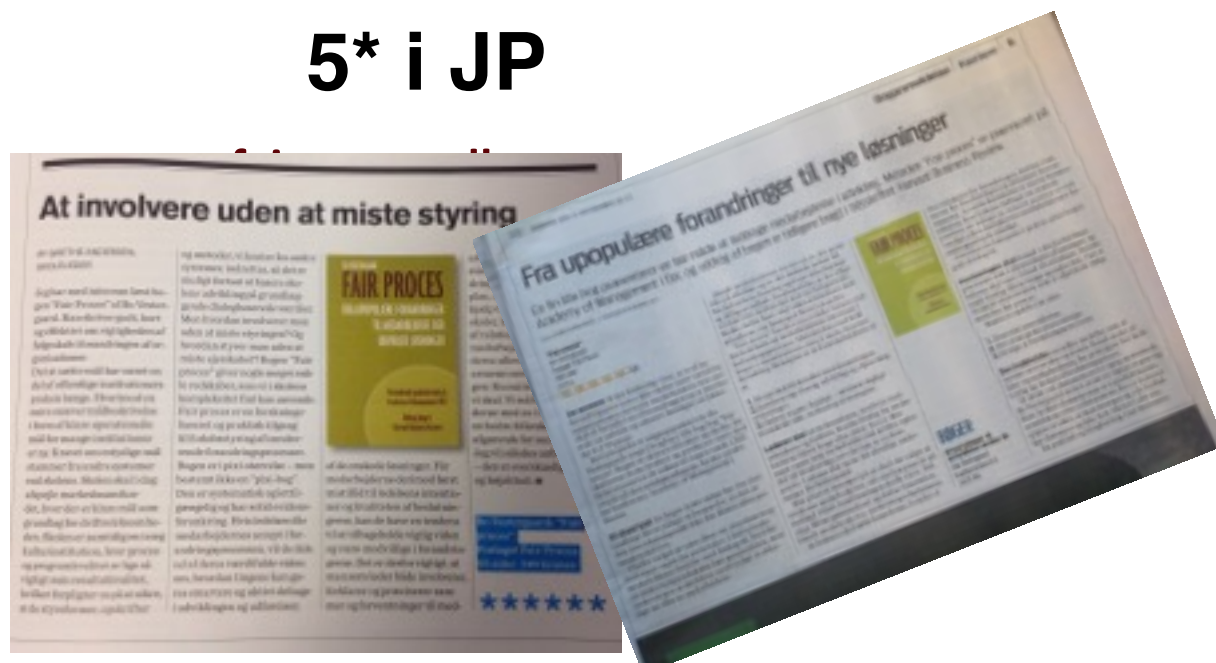
Best paper Boston 2012



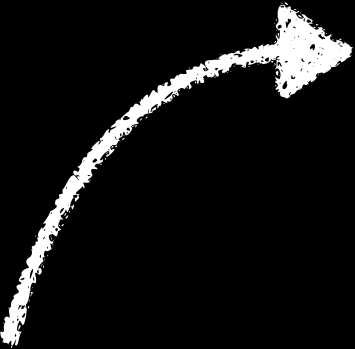
Uddrag bragt i...



6* i Danske Kommuner
5* i JP



www.fairproces.dk



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

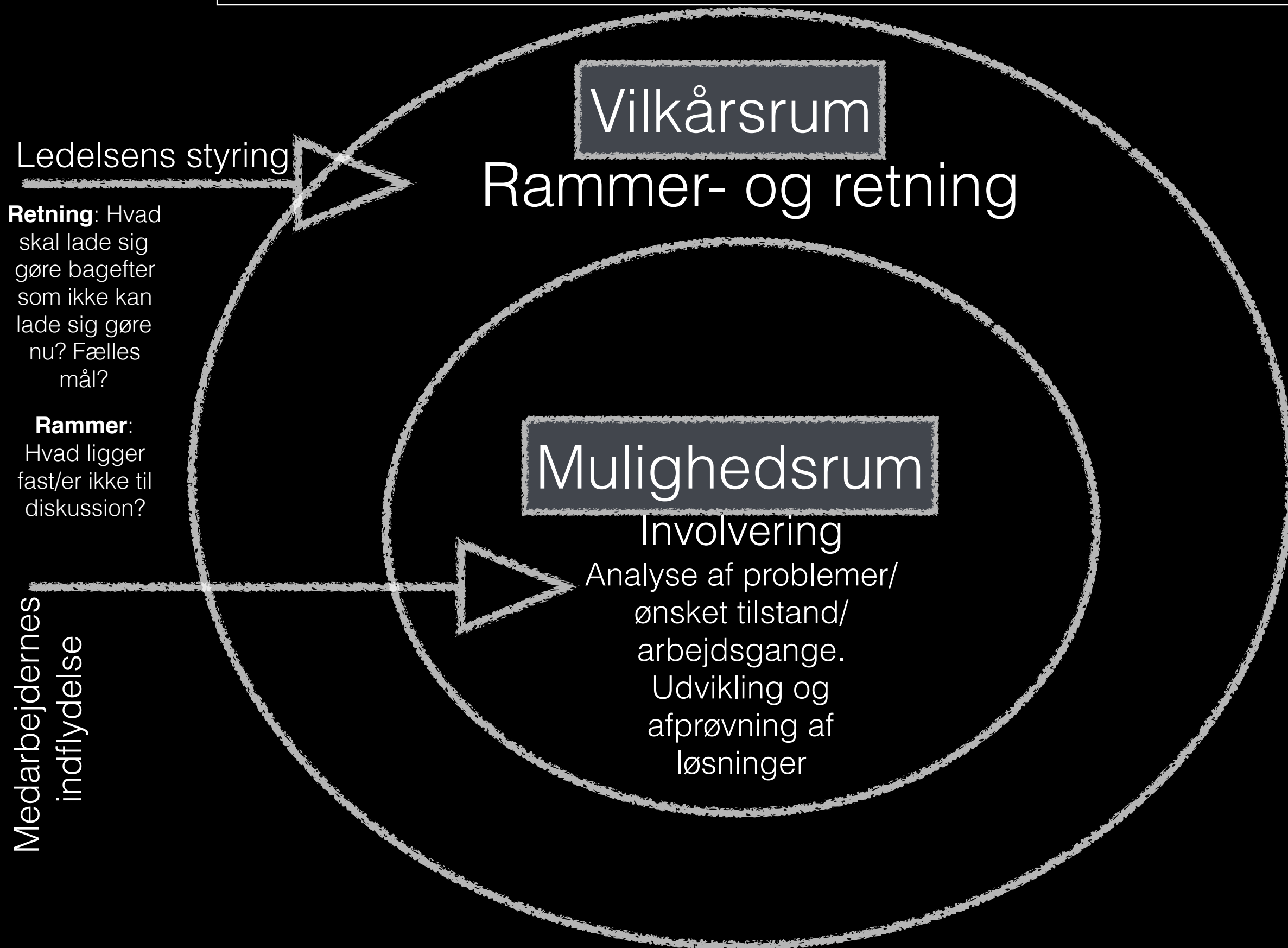
Tillid til:
Lederen
Beslutningen
Strategien

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?

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



Beslutningsprocesser i organisationer

Design 1

Ledelsen alene
udtænker og formulerer
løsning

Design 2

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

Forslag vejleder
ledelsens beslutning

Design 3

Ledelsen beder
medarbejderne udvikle
løsninger

Forslag vejleder
ledelsens beslutning

Beslutningsprocesser i organisationer

Design 1

Lederen alene
udtænker og
formulerer
løsning

Design 2

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

Design 3

Lederen beder
gruppen udvikle
løsninger

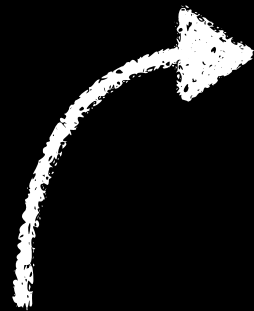
Design 4

Lederen beder
gruppen
definere
problemer
(og pege på
løsninger)

Design af beslutningsproces

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

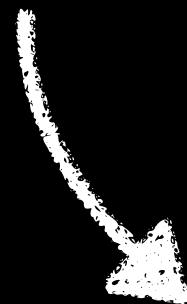


Gør til drift

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



Det korte møde



Hold mødet kort=stram struktur+stå op

"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 eller
www.fairproces.dk (**mailliste**) og få updates
med artikler, slides og værktøjer**

Ny bog: “Byg bro mellem siloerne”



Bo Vestergaard
Konsulent.

Partner i Relational Coordination
Research Collaborative, Brandeis University

fairproces.dk
www.agora.as
fairproces@fairproces.dk



Udtalelser om: “Byg bro mellem siloerne”

Et inspirerende og troværdigt bud på og en god vejledning i, hvordan man kan arbejde med at bygge bro mellem siloerne i offentlige organisationer.

Direktør Martin Østergaard, skolechef Jakob Ryttersgaard og udviklingskonsulent Karen Nygaard, Aalborg Kommune

...ledelsesværktøjerne virkede særdeles godt, da vi skabte en bedre sammenhæng i en type af patientforløb. Bogen formidler teori, værktøjer og eksempler i et lettilgængeligt sprog.

Kirsten Lau Baggesen, klinikchef, Regionshospitalet Nordjylland

Virker i praksis! Et fantastisk værktøj til at strukturere ledelsesarbejdet i tværgående projekter.

Jens Ravnholt, tidligere projektchef for ”Projekt relationel koordinering”, chefkonsulent i Forbedring, Region Nordjylland



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