

Bo Vestergaard

FAIR PROCES

www.fairproces.dk

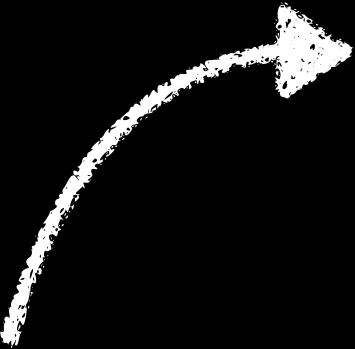
Bo Vestergaard

FAIR PROCES

Fra upopulære forandringer
til medarbejdere
der udvikler løsninger

Prisvindende
praktisk teori
Academy of
Management

Uddrag bragt i
Harvard Business Review



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.

Proces

Holdning

Adfærd

Ramme og retning
Involvering
Forklaring

Tillid til:
Beslutningstager
Beslutningen
Strategien

Aktiv og frivillig i udvikling,
afprøvning og forankring
af løsninger

Beslutningstager
overtræder mindst et
princip

Mistillid til:
Beslutningstager
Beslutningen
Strategien

Passiv eller modvillig i
implementering af
beslutninger

Fair proces dynamikken.

Baseret på Kim & Mauborgne 1997,1998, 2005 samt Colquitt 2001; Cohen-Charash 2001 og Dirks 2002

Se s.20-27

Design 1

**Beslutningstager alene
udtænker og
formulerer løsninger**

Design 2

**Beslutningstager
fremsætter påtænkte
løsninger og beder
gruppen kvalificere
dem**

**Input vejleder
beslutningstager**

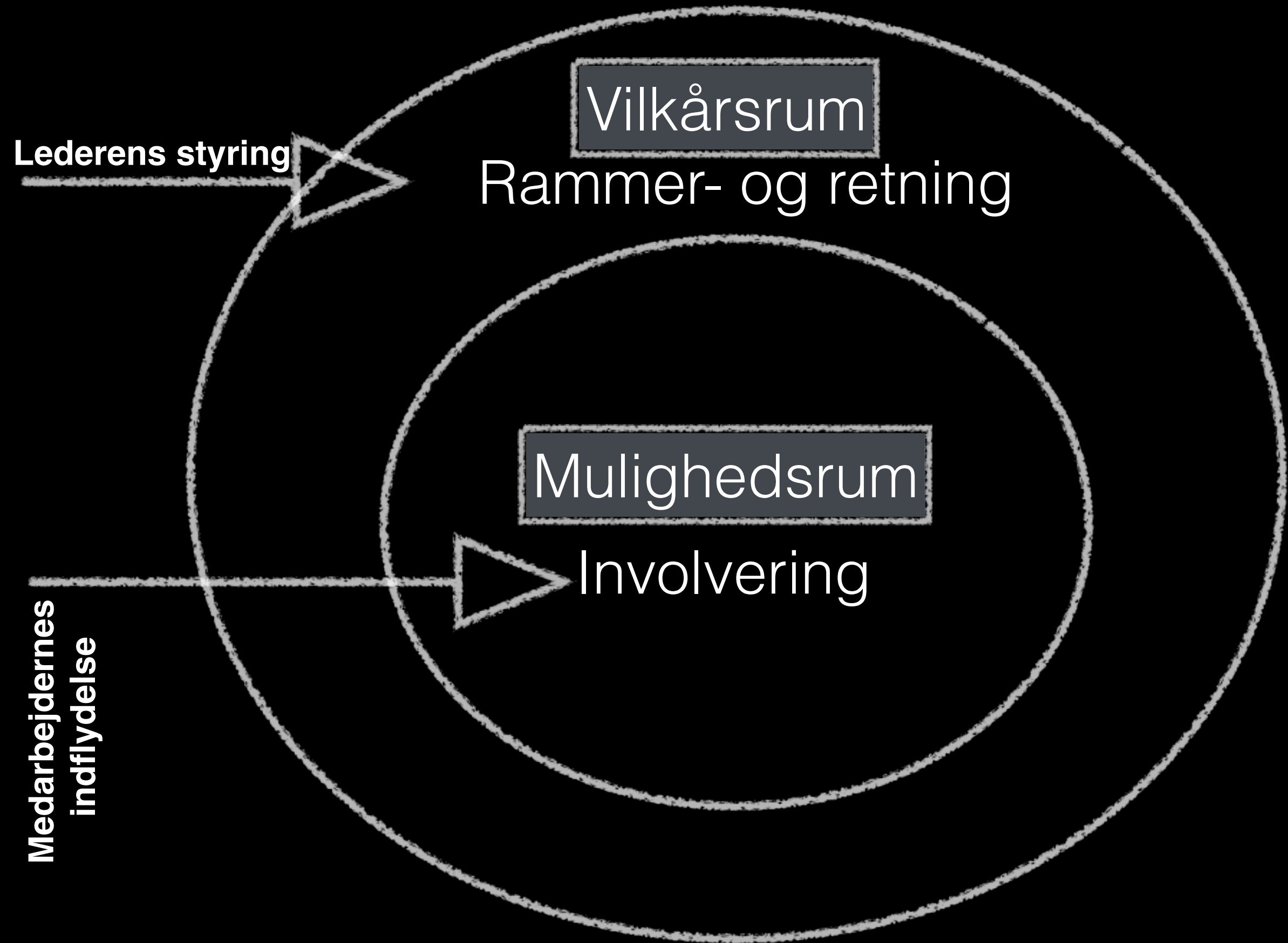
Design 3

**Beslutningstager
beder gruppen udvikle
løsninger**

**Forslag vejleder
beslutningstager**

Design af beslutningsproces og grader af involvering

Se kapitel 3



Model: Vilårs- og mulighedsrum





Sæt ramme og retning

Retning: Hvad skal lade sig gøre, som ikke kan lade sig gøre nu? Hvorfor er det vigtigt? Hvilken situation skal vi væk fra/hen imod?

Rammer: hvad ligger fast/er ikke til diskussion?

Involvering: *Hvad* kan/skal der involveres i? *Hvem* har særlig relevant viden og/eller skal udføre forandringen?

Sammenhæng: Hvordan hænger det sammen med/ skal hænge sammen med organisationens strategi og øvrige indsatser? Er der oplagte dilemmaer/synergi?

Tid: Hvad skal være sket hvornår?

Prioritering: Er der andre opgaver vi skal nedtone/ udskyde?

Involver
i udvikling



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?*



Beslut & forklar

Involver i udvikling af løsninger.

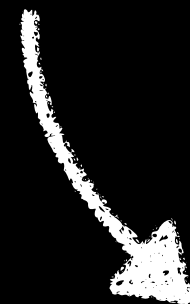
Produktmål:
Indsatser/løsninger, der kan afprøves i praksis

Skab dialogisk kommunikation.

Involver
i udvikling

Forklar rationalet bag beslutning og kriterier for at revidere, til- og fravælge forslag.

Forklaring viser at beslutningstager har reflekteret over forslagene ift. ramme og retning



Gør til drift

Løsninger der skaber værdi, overgår til drift og **forankres:**

Hold **fortsat korte opfølgnings-møder**

Afprøv løsning

Hyppige, **korte**

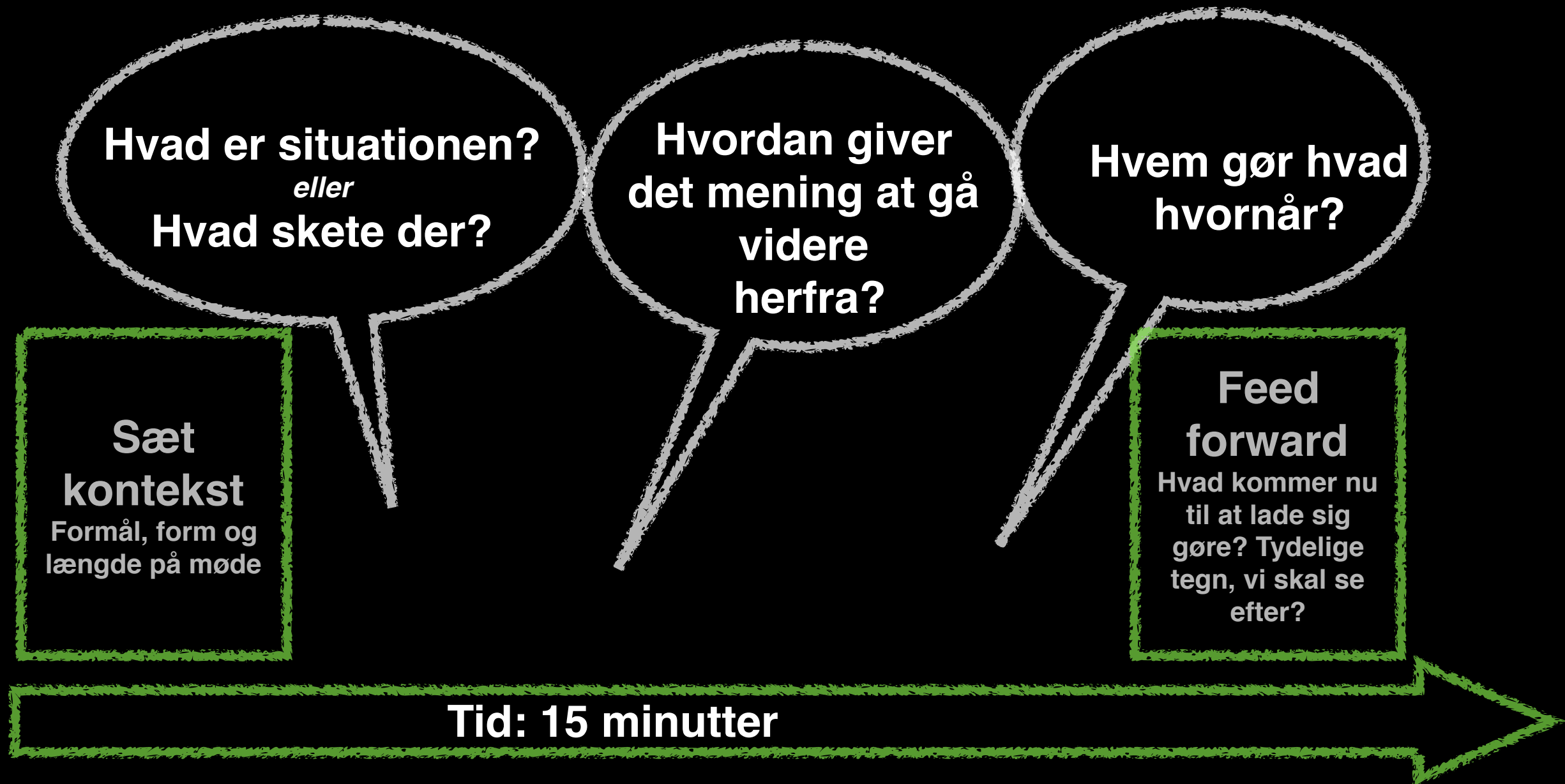
opfølgnings-møder støtter fremskridt og forbedring af løsning

10-20 min:
*Hvad skete der?
Hvordan giver det mening, at gå videre herfra? Hvem gør hvad, hvornår?*

Involver
i afprøvning



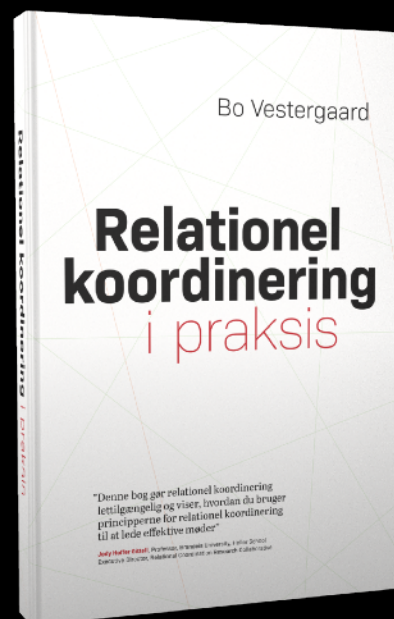
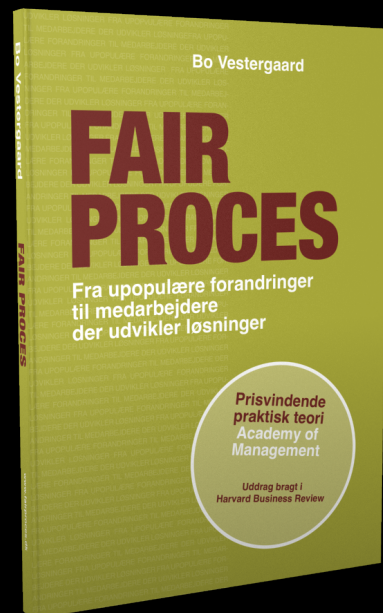
Debrief: Det korte, lærende opfølgningsmøde



Hold mødet kort = stram struktur + stå op

Forskningen bag: Scott Tannenbaum and Christopher Cerasoli: Do Team and Individual Debriefs Enhance Performance? A Meta-Analysis. Human factors. The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society. June. 2013.
Amabile and Kramer (2012): The Progress Principle. Harvard Business Press





Connect med mig på LinkedIn
eller www.fairproces.dk (mailliste):
Få updates med artikler, slides og værktøjer

www.fairproces.dk



v/ Bo Vestergaard

Forfatter, ledelsesrådgiver, proceskonsulent & aktionsforsker

**Foredrag, workshops og
implementeringsforløb**

www.fairproces.dk

Tilknyttet Relational Coordination Research Collaborative,
Brandeis University, Boston

Lydbog
og paperback

