

Vägen från ide till verklighet

- Sju kompetensområden

Kursen vänder sig till alla som arbetar med förändringsprocesser i form av initiativ eller organisationsutveckling och som söker vägar att leda arbetet på ett medvetet sätt över tiden.

Vår erfarenhet är att en förändringsprocess i såväl stora som små sammanhang har att beakta sju kompetensområden eller ledningsfunktioner.

De är som sjömärken som en seglare har att respektera för att kunna navigera och komma säkert i hamn.

Under kursen kommer vi att ge en utförlig beskrivning av de sju kompetensområden eller ledningsfunktionerna och alltid utifrån deltagarnas aktuella situation och frågor.

Generellt kan man karakterisera dessa på följande sätt:

1. Klarhet om grundidé, intention och motiv – varför?

Detta är drivkraften för förändringen och kan tjäna som en kompass för vägen mot ett förverkligande. Det är avgörande att de som påverkas av förändringsprocessen är medvetna om motivet och ser detta som meningsfullt för den egna arbetssituationen.

Varför vill vi detta? Och vad är *meningen*?

2. Visioner, policy och värderingar för arbetet – hur?

Den nästa frågan blir: hur förverkliga intentionen? Från ide i sin essensform kommer nu visionen - förmågan att se den fram för sig. Som Walt Disney har sagt ”If you can dream it you can do it? När vi ser något fram för oss är vi redan i gång med att skapa det.

Vilken policy respektive värderingar vill vi bygga på?

För att en policy skall bli till en sammanhållande kraft såväl inåt som utåt måste den formuleras, accepteras och praktiseras.

3. Mål och handlingskraft – vad?

Vilka konkreta handlingar skall det till? Vem skall ha nytta av detta? Krav på resultat: aktivitetsplan, budgetering, ekonomisk uppföljning och förmåga att i praktiken få saker och ting gjorda i överensstämmelse härmed. Målen bör vara så klara att de går att följa upp.

4.Dialog

Så här långt i processen har det huvudsakligen rört sig om tankar och teoretiska överväganden.

Det som nu behövs är en dialog med den praktiska verkligheten i form av organisatoriska förutsättningar, tid och resurser till förfogande.

Dessa kompetensområden och ledningsfunktioner bör ha samma "status" som de tre tidigare beskrivna.

5. Organisatoriska förutsättningar – vem?

Vem skall leva med förändringarna? Vem skapar förutsättningar för att nya relationer, strukturer och möten mellan människor sker på ett organiskt sätt? Om man strävar efter att förändringar också skall ge medarbetarna möjligheter till utveckling blir uppmärksamheten på den sociala situationen ett viktigt inslag (Kanske det mest försummade kompetensområde i de flesta förändringsprocesser).

6. Tidsplanering – när?

Hur kan vi hantera tiden så att vi hinner med? Göra rätt saker vid rätt tidpunkt. Vilka processer måste sättas igång? När? Hur kan vi avsätta tid för förändringsprocessen när vi också måste sköta det löpande arbetet under tiden förändringsarbetet pågår.

Här rör det sig om att inrätta sig efter den verklighet som man inte alltid kan förutse i planläggningen. Flexibilitet är ett nyckelord.

7. Resurser och medel – varmed?

Vägen från ide till verklighet måste ha en "landningsbana". Har vi pengar till förändringsarbetet och dess konsekvenser i vardagen? Är det realistiskt? Finns det fysiska förutsättningar, lokalmässigt, och finns det mänskliga resurser för nya arbetsuppgifter, Tillbakablick och realism är här nyckelord.

Balans, synergi, helhet och integration – dialogen

I kursen kommer vi att visa på sammanhangen mellan de tre övre och de tre nedre kompetensområden. Den kan kort sammanfattas såhär:

1. Grundidé Intention, motiv
2. Vision, policy, värderingar
3. Mål och handlingskraft
4. Dialog
5. Organisatoriska förutsättningar
6. Tidsplanering
7. Resurser och medel

När *grundidén* blir synlig i *verkligheten* är det balans mellan 1 och 7

När *visioner och policy* överensstämmer med prioriteringar i verkligheten alltså när det vi faktiskt använder vår **tid** till är i överensstämmelse med visionerna då är det balans mellan 2 och 6

När det är överensstämmelse mellan *mål* och krav på resultat och det finns *organisatoriska förutsättningar* för dess genomförande då är det balans mellan 3 och 5.

Syfte:

- Att ge verktyg för att få en bild av verkligheten ur ett helhetsperspektiv
- Att ge "sjömärken" som kan föra ett initiativ i hamn.

Innehåll:

- Genomgång av kompetensområdena
- Testa dessa utifrån egna erfarenheter – känner jag igen dem?
- Kompetensområdena som verktyg för att diagnosticera en social situation
- "Sjömärken" – hur föra ett initiativ eller en förändringsprocess i hamn

Vi växlar mellan

- kortare inlägg som utgångspunkt för samtal kring erfarenheter och frågor
- ta upp konkreta situationer för att pröva koncept och metoder
- pröva dessa i sin egen konkreta verklighet

Kursen kan läggas upp som

- en allmän orientering
- som ett inslag i en konkret förändringsprocess internt i en verksamhet.