



Fra plan til handling

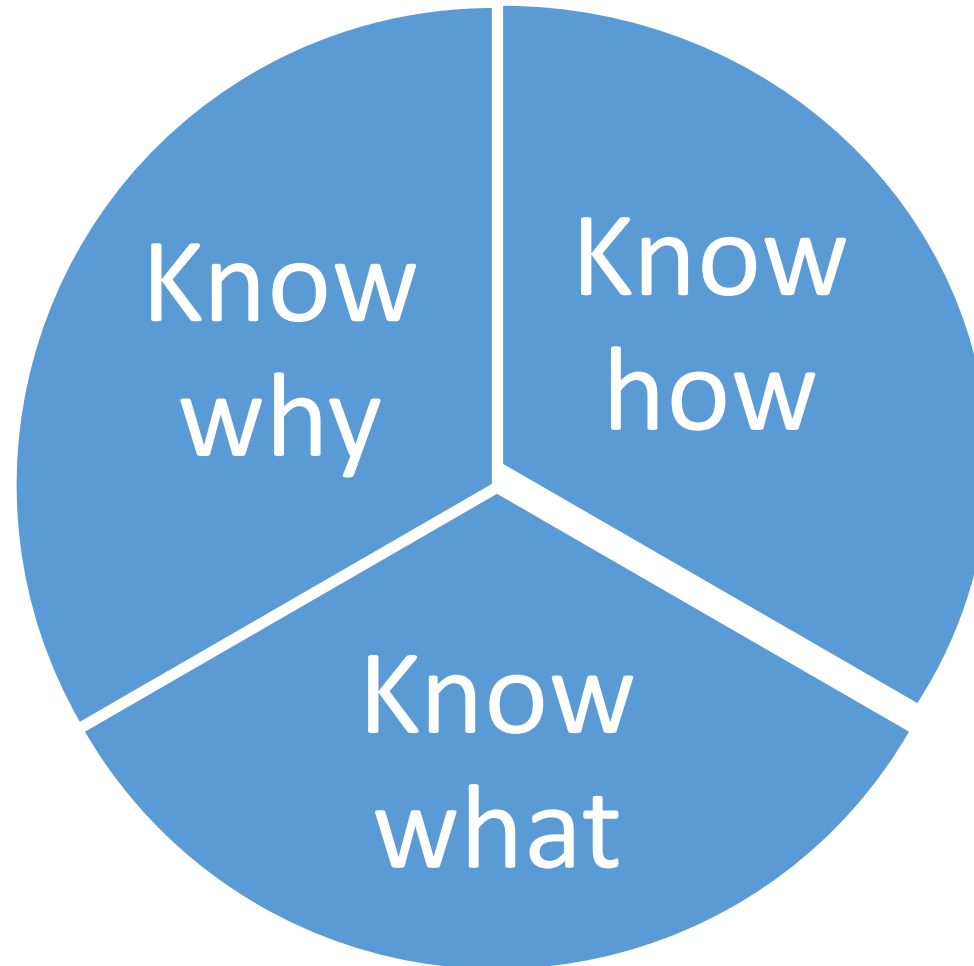
Prosessveiledning – et relevant virkemiddel i omsetningen av nasjonale planer til god lokal praksis

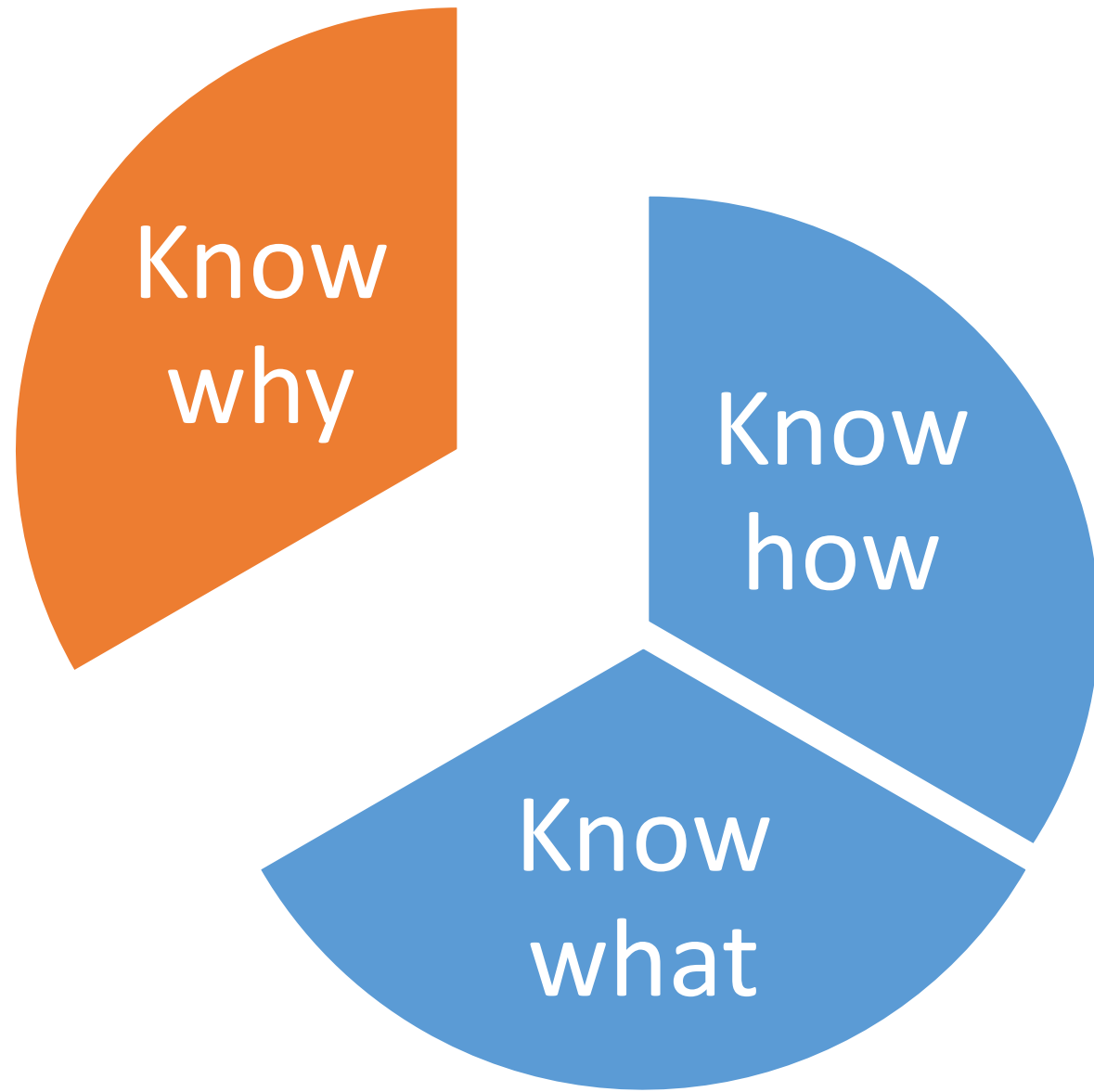
Erik Hagaseth Haug

Førsteamanuensis ved Fakultet for helse- og sosialvitenskap, seksjon for veiledningsstudier ved Høgskolen i Innlandet, Forsker 2 ved Senter for Omsorgsforskning, NTNU Gjøvik

Erik.haug@inn.no

Prosessveiledningskompetanse





- «Reformens gjennomgående tema er at dersom en skal lykkes med reformen kreves det **reell medvirkning fra starten av** og deltakelse fra alle relevante aktører. Det må legges til rette for at ansatte og brukere har et handlingsrom der medvirkningsretten- og plikten er stort nok til å praktiseres og et samhandlingsmiljø der kreativitet, likeverd, meningsutveksling og kritisk bevissthet har sin plass»

Kilder til uklarhet i organisasjonsutvikling og implementeringsarbeid

- De involverte er ikke sikre på hva utfordringen består i. Skyldes ofte motstridende eller vage mandatformuleringer.
- De involverte er ikke sikre på hva som egentlig foregår. Informasjonen er ufullstendig, uklar og upålitelig og tolkningen av den blir deretter.
- De involverte er ikke sikre på hva de vil.

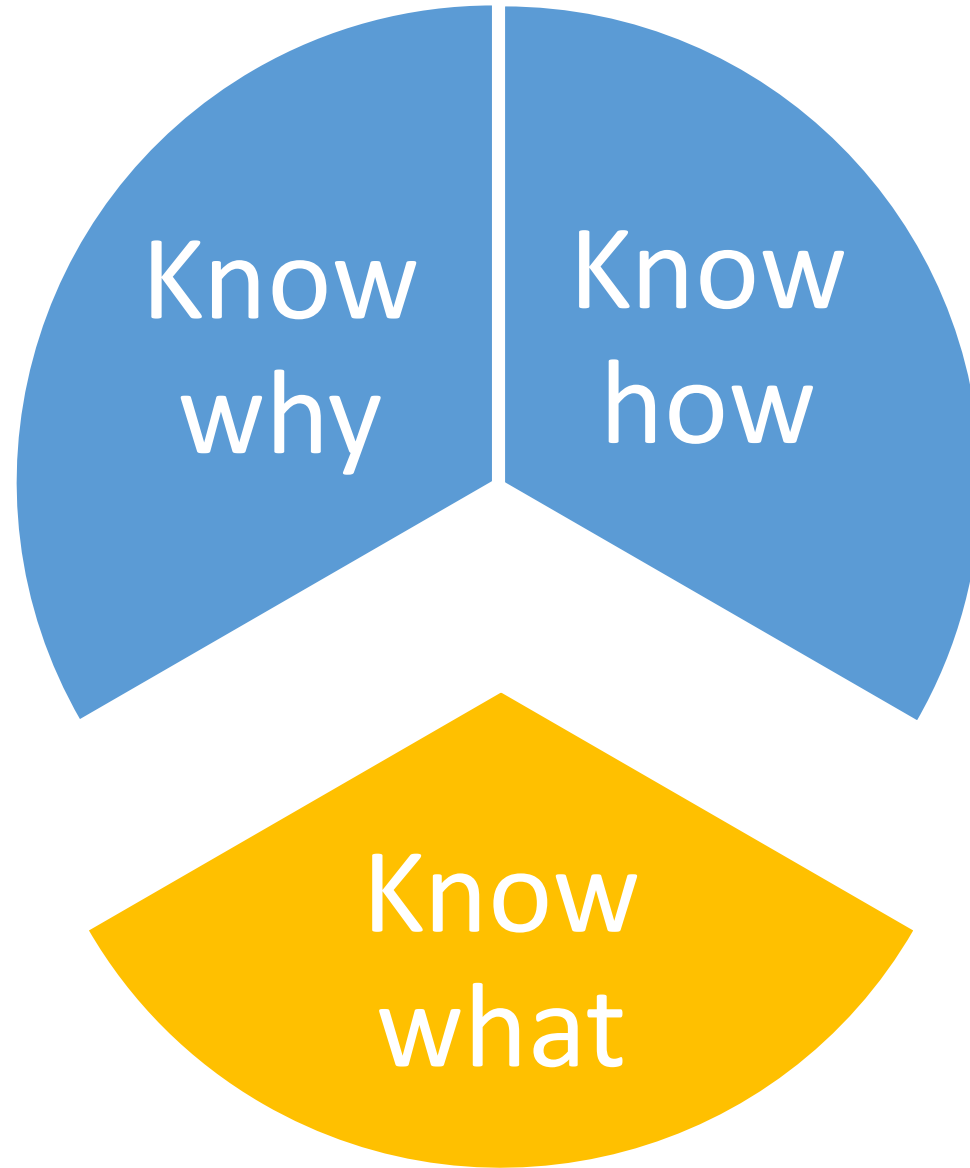
Kilder til uklarhet forts..

- De involverte er ikke sikre på hvem som skal gjøre hva. Uklare roller og stadig skiftende ansvarsforhold hemmer kontinuiteten.
- De involverte er ikke sikre på hvordan de skal komme dit de ønsker.
- De involverte er ikke sikre på hvordan de kan avgjøre om de har lykket.

Behov for helhetlig implementeringsstrategi

- Altfor mange forandringstiltak slår feil fordi de er for sterkt basert på "datainnsamling, analyse, rapportskrivning og presentasjoner" i stedet for på en mer kreativ tilnæringsmåte der siktemålet er å få tak i "følelser som motiverer til konstruktiv handling".
- Med andre ord: *De som vil bevirke forandring, bommer når de baserer seg nesten utelukkende på fornuft og strukturer og ser bort fra menneskelige, politiske og symbolske elementer.*

(Kotter & Cohen 2002)



VEILEDNING #1

For den enkelte

- *En formell, relasjonell og pedagogisk **istandsettingsprosess** som har til hensikt at fokuspersonens(personenes) **mestringskompetanse** styrkes gjennom en **dialog** basert på kunnskap og humanistiske verdier...*

(Tveiten, 2013)

Eksempel på fokusperson: ansatte i en kommune.

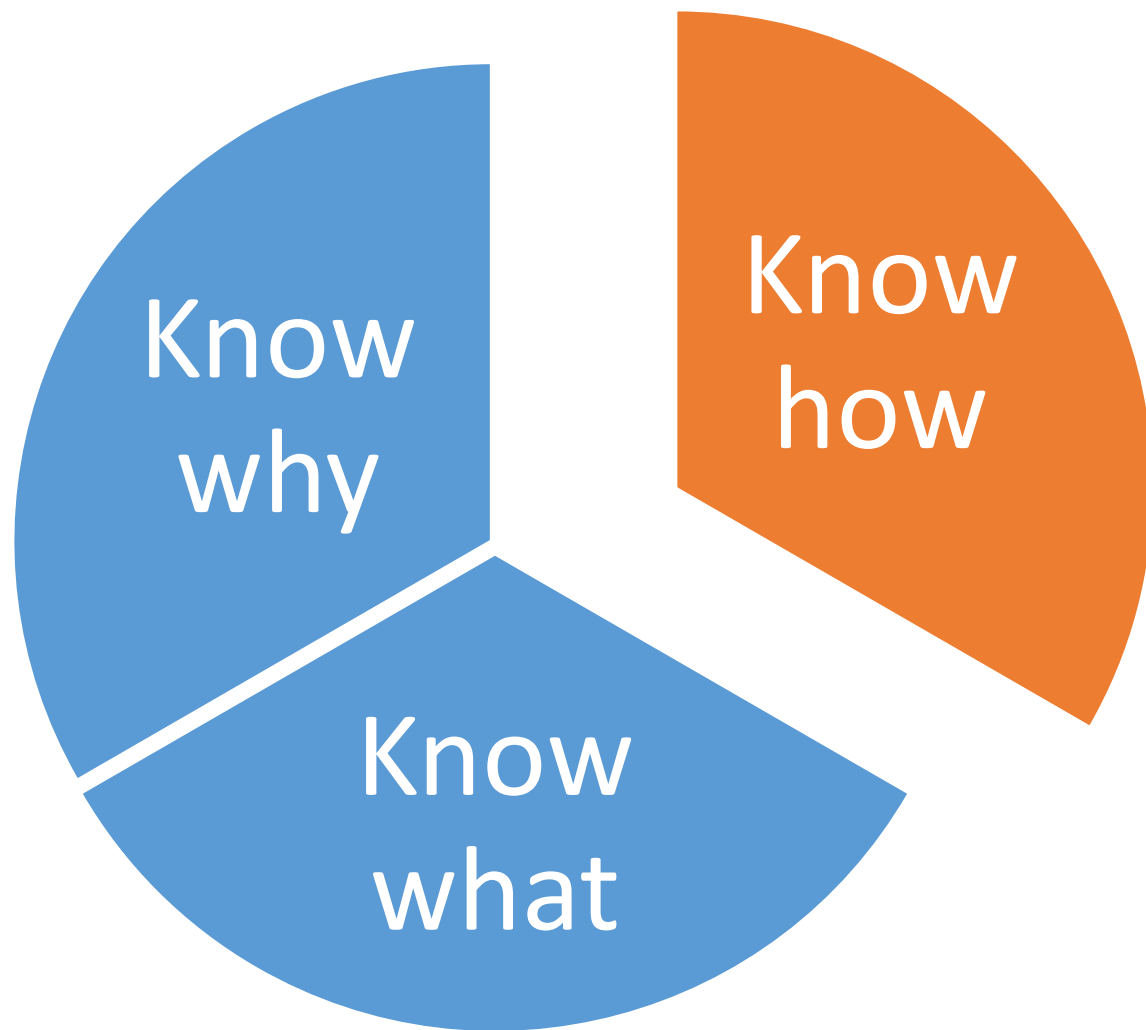
VEILEDNING #2

for å skape organisatoriske endringer gjennom samskapt innovasjon

- *Veiledning er en **utviklingsorientert samtale** der formålet er å bidra til **refleksjon** og ettertanke og gi hjelp til å gjøre kvalifiserte **valg** som vil kunne føre til en **endring og forbedring**.*

(Mathisen & Høigaard, 2004:14)

Eksempelvis når en kommune ser et behov for å utvikle et eller flere utfordringerområder og Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester (USHT) går inn som en støttefunksjon.



“Som man spør får man svar”



- Forskjellige spørsmålstyper setter igang forskjellige (refleksjons-)prosesser hos den som stilles spørsmålene.
- Måten spørsmålene stilles på påvirker også hva som kan svares.
- Ifølge Tomm er det en hensikt (bevisst eller ubevist) og en antagelse knyttet til alle spørsmål.
- Hensikten kan befinne seg i spennet mellom å være undersøkende eller påvirkende.
- Antagelsen kan befinne seg i et spenn mellom å være av lineær eller sirkulær karakter.



Nyhet!
Kommer Januar
2021!

Prosessveiledning – utvikling av digital ressurs

Hensikt med ressursen

- Økt kunnskap om hva som hemmer og fremmer endring og utvikling i organisasjoner
- Økt kunnskap om arbeidsmåter og veiledningsmetoder som fremmer utvikling
- Økt trygghet i rollen som prosessveileder
- Øke (sam)handlingskompetansen til den enkelte prosessveileder til å planlegge, gjennomføre og reflektere over utviklingsprosjekter