



Team prosesstøtte

Prosjektorganisasjonen for nye Ålesund har oppretta Team prosesstøtte!

Tiltaket er sett i gang for å teste ut om denne forma for støttefunksjon kan bidra til gode prosessar med mål om involvering, samhandling og innovasjon.

Kva tilbyr vi?

Prosessverktøy:

- Vi tilbyr verktøy og metodar for gjennomføring av møter og samlingar.
 - Korleis gjennomfører ein td. eit møte der ei gruppe skal arbeide fram mål og strategiar.
 - Korleis gjennomføre eit møte der ein ønsker nytenking og stort tilfang av idéar før ein konkluderer.

Verktøya vil bli lagt ut under « For tilsette» på www.nyealesund.kommune.no, og i prosjektportalen under : «Team prosesstøtte»

Prosesstøtte:

- Vi tilbyr oss å delta i møter eller samlingar som prosessleiarar.
 - Her gjennomfører vi eit formøte med den som er ansvarleg for møtet for å sikre at arbeidsforma vi legg opp til er tilpassa målet med møtet.
- Vi tilbyr å vere samtalepartner/rådgjevar for gruppa/gruppeleiar enten på telefon, skype eller ved fysisk møte

Kven er vi?

Stina Kathrin Lillevik Stina.Lillevik@alesund.kommune.no tel: 92262606

Sindre Rovde Sindre.Rovde@skodje.kommune.no tel: 41252971

Malin Piegsa Malin.Piegsa@skodje.kommune.no tel: 95998479

Jesper Sode Hansen Jesper.Sode.Hansen@alesund.kommune.no tel: 45084696

Jenny Helle Stordrange Jenny.Helle.Stordrange@alesund.kommune.no tel:97006673

Ta ein telefon til ein av oss. Vi vil forsøke å finne ut kva di gruppe treng.

Vi arbeider også med:

- Korleis skal vi involvere breiast mogleg:
 - Skal vi nå målet om å skape noko nytt krev det brei involvering. Dette er utfordrande med tanke på tidsperspektivet. Teamet for prosesstøtte ser difor på ei løysing med å

opprette referansegrupper for dei ulike kommunalområda ved hjelp av det digitale verktøyet Nyby.

Vi kjem tilbake til dette. I tillegg oppfordrar vi alle til å involvere borgarane og medarbeidarar så godt de kan!

Kvifor prosesstøtte?

Vi er inne i ei fase i prosjektet som er kritisk for å nå måla i intensjonsavtalen om brukarinvolvering, samhandling på tvers, nytenking/innovasjon.

Styringsgrupper og faggrupper har arbeidd fram kunnskapsgrunnlag, og går no inn i ein fase der det skal utviklast mål og strategiar for dei ulike tenesteområda. Dette krev god dynamikk i gruppene og arbeidsformer som sikrar effektiv bruk av tida med tanke på dei korte fristane.

Kultur for læring

Kva er det vi vil lære og gjere meir av? Kva er det som gir energi og arbeidsglede? Kva er det vi drøymmer om å få til? Går det an å kombinere effektivitet og seriøsitet, med lettheit og leikenheit? Vi meiner svaret er ja – med hjelp av gode arbeidsmetodar og prosessar.

For å skape ein lærande og innovativ organisasjon må resultat bli etterspurt. Våre fem kommunar utgjer fleire tusen medarbeidarar med ulik kompetanse. For å best mogleg utvikle den kompetansen, treng vi møteplassar og arbeidsformer der alle kjem til orde og kan lære av kvarandre. Vi ønsker å skape ein delekultur. Kultur veks fram der vi menneske møtast og samhandlar.

Om gode prosessar

Prosess tyder forløp, utvikling, omdanning (Wikipedia). Formålet med ein prosess er å komme seg frå A til B. Korleis vi kjem frå A til B er det som skil ein prosess frå ein annan.

Ein prosessleiar har som oppgåve å ramme inn prosessen, involvere og lede deltakarane mot eit felles mål. Til skilnad frå prosjektleiar som er ansvarleg for resultatet, vil prosessleiar vere ansvarleg for samhandlinga på veg mot resultatet.

Kva skapar så gode prosessar? Du har sikkert opplevd enkelte møte og prosessar som har vore betre enn andre. Kva bidrog til det? Føresetnader for eit godt møte kan nokre gongar vere så enkelt som at alle veit formålet, at alle finn fram, det tekniske fungerer og kaffien er varm. Andre gongar krev det meir.

Kva er spørsmålet

Avgjerande for gode prosessar er å først definere kva spørsmål det er vi treng svar på.

Nokre spørsmål treng ikkje ein omfattande prosess, men kven som helst i gruppa kan undersøke og førebu eit svar til neste gong. Nokre spørsmål er vanskelege og krev eit spesifikt svar som ein ekspert bør få i oppdrag å svare på. Dersom vi har ei kompleks problemstilling der svaret ikkje er gitt, men vil kunne innebere fleire løysingar - vil det vere riktig å starte ein open, deltakande prosess. Jo fleire vi er saman, desto fleire sider ved saka vil vi kunne belyse og desto betre vil løysinga kunne bli.

Korleis vi stiller spørsmål vil også påverke dei svara vi får. Spørsmålet: Kva er problemet?»vil gi svar med konkret fokus på problemet. Spørsmålet: Kva ønskjer vi å oppnå? vil mest sannsynleg opne opp for svar om draumar og mål.

Metodar for medverknad

I eit møte der ein samtalar rundt eit bord vil nokon alltid ta ordet, andre meir sjeldan. Den tid eit tema og nokre få personar vil få, er dermed ikkje alltid i samsvar med føremålet med møtet. Arbeidsforma er avgjerande for kor effektiv eit møte blir og korleis ein utnyttar deltakarane sin kompetanse i saka. Metoden, eller arbeidsforma, bør stå i samsvar med føremålet med møtet.

Dialog og medverknad føreset at ein har tru på at alle vil bidra, at alle har noko å lære og at alle innspel er like viktige for at ein skal oppnå resultat og finne svar på spørsmåla. Deltakande arbeidsformer legg opp til maktlikevekt (alle får like mykje plass) og kan dermed utfordre maktbalansen i ei gruppe.

Når vi tar i bruk deltakande arbeidsformer vil vi i større grad få fram mangfald, mange idéar og løysingar og ulike svar på de komplekse utfordringane våre. Ulike former for gruppearbeid, refleksjon og diskusjon vil alltid innebere at fleire enkeltpersonar blir engasjerte og høyrde. Ein prosess med stor grad av medverknad vil også føre til at innhaldet i saka blir forankra hos fleire.

Arbeidsformer som opnar opp for kreativitet og brei deltaking er ikkjedet vi tradisjonelt sett har brukt i jobbsamheng og kan fort bli oppfatta som useriøse. Å prøve noko nytt vil alltid innebere å bevege seg ut av komfortsonen og det kan til dels vere ubehageleg. Det kan vere fornuftig å stoppe opp og minne kvarandre om målet for prosessen og reflektere over kva fase ein er i. Når prosessen er avslutta bør ein evaluere arbeidsforma saman med måloppnåinga.

Ulike fasar i prosessar

I prosessar der målet er å finne svar på ei kompleks problemstilling (også kalt ein kreativ prosess, open prosess eller arbeidsverkstad) går vi oftast igjennom tre ulike fasar: open fase, integrering og lukka fase.

I open fase er det viktig å få fram mange perspektiv, utvikle idéar og flest moglege alternativ. Ein må vere kreativ og la kritikk og evaluering vente. Dette er krevjande for nokon og stimulerande for andre. I denne fasen skal ingen avgjerder takast.

Så kjem fasen der gruppa skal integrere idéane, danne ei felles forståing og sjå på heilskapen. Denne fasen er ofte krevjande for heile gruppa, då den kan skape ei kjensle av kaos og sette sterke viljer i sving om korleis ein skal samle idéane til i ein kontekst og innanfor ei ramme.

I lukke-fasen evaluerer gruppa alternativa, sorterer idéar, kategoriserer og kjem fram til ein konklusjon.

Referansar:

<https://www.dn.no/arbeidsliv/slik-skaper-du-gode-moter/2-1-166703>

Tanggaard, P. (2016). *Prosesslederboka. Lær å lede gode prosesser og møter*. Oslo: Kommuneforlaget.

Farner, A. (2008). *Verkstad som verktøy. Å planlegge og lede workshops*. Oslo: Kommuneforlaget.

<http://www.prosessverktøy.no/hjem/prosessledelse/>