

VÆRKTØJ:

Løbende spredning og exit

Hvordan skaber vi løbende spredning og exit?

Hvorfor – hvad skal du opnå?

Hvornår slutter en proces, der skal skabe forbedringer og mere sammenhæng på tværs? Hvornår slutter en proces, der er med til at skabe en kultur for ligeværdig inddragelse af borgerperspektiver? En kultur, hvor medarbejdere og ledere i sektorerne kan lykkes med altid at have borgernes perspektiver med i beslutnings-processerne på tværs? Helt sikkert ikke lige nu. Det er en overordnet og fortsat bevægelse, som du bidrager til gennem mange mindre forløb.

Afslutning og din exit fra en proces omkring en specifik problemstilling handler derfor først og fremmest om at sende noget videre. Det er en aflevering af ny viden, som bidrager til et bredere beslutningsgrundlag og mulighed for en bedre løsning på problemet. Men du skal have for øje, at ledere griber det, du sender afsted. Det er en vigtig handling, for hvis ikke det er tydeligt markeret, at her kommer et resultat, en ny viden, der skal bygges videre på, så kan det ske, at processen løber ud i sandet, og de investerede kræfter er tæt på at være spildt.

Nogle afleveringer har også et andet formål, nemlig at levere tilbage til dem, du har haft samtaler med. Det gælder såvel borgere, som fagprofessionelle. Mens de fagprofessionelle oftere til udviklingen i projektet, føler mange borgere, at de er koblet af og ikke ved, hvad der videre sker og om, deres bidrag er med til at gøre en forskel. Anerkendelsen er vigtig.

Borgerdesignprocessens afslutning er endvidere anledning til at vurdere, hvordan det virkede at bruge metoden, om det lykkedes at skabe en systematisk inddragelsesproces og om der er elementer i metoden, der skal skærpes til næste gang.

Hvad skal der ske?

Afleveringen og din exit kræver stor opmærksomhed, og derfor må du sørge for, at den er talt igennem med dem, der har givet dig opgaven og dem, du samarbejder med undervejs. Afstemningen er del af den kontraktering, som ligger i starten af processen. I må sætte en ramme for, hvad der skal ske til slut.

Rammen skal gøre tydeligt til hvem, dvs. til hvilke ledelseslag, der skal afleveres og i hvilke sammenhænge. Er det som punkter på de ordinære møder eller som selvstændige arrangementer, f.eks. en strategisk workshop? Den skal endvidere gøre tydeligt, hvordan der skal afleveres, dvs. i hvilket format. Der er mange andre og langt mere involverende muligheder end et notat. Og det, der afleveres skal kunne mærkes af de strategiske ledere, de skal kunne fornemme, hvordan det er at leve berørt af den problemstilling, det handler om. De skal blive inspireret til at træffe anderledes beslutninger.

Rammen skal gøre tydeligt til hvem, dvs. til hvilke ledelseslag, der skal afleveres og i hvilke sammenhænge. Er det som punkter på de ordinære møder eller som selvstændige arrangementer, f.eks. en strategisk workshop? Den skal endvidere gøre tydeligt, hvordan der skal afleveres, dvs. i hvilket format. Der er mange andre og langt mere involverende muligheder end et notat. Og det, der afleveres skal kunne mærkes af de strategiske ledere, de skal kunne fornemme, hvordan det er at leve berørt af den problemstilling, det handler om. De skal blive inspireret til at træffe anderledes beslutninger.

Hvem og hvor mange skal med?

Du skal aflevere til dem, der har stillet opgaven, dvs. et strategisk ledelsesniveau. Og du skal løbende levere tilbage til dem, der er involveret i processen og berørt af problemstillingen. Det gælder såvel borgere, som fagprofessionelle. De ejer også den viden, I sammen skaber og kan bruge den, der hvor de lever og er.

Hvornår i processen?

Tidspunktet for afleveringen er også en del af den indledende kontraktering om end fastlagte tidspunkter i de komplekse tværsektorielle processer nemt kan udskydes. Efter afleveringen på øverste strategiske niveau kan det være nyttigt også at bidrage ind på andre og mere udførende ledelsesniveauer, så indsigter og mulighedsrum også bliver spredt her, hvor handlingerne skal sættes i værk.

Afleveringer ind på andre ledelsesniveauer skal også ske som en løbende spredning af den viden, I sammen skaber i inddragelsesprocessen. Det er naturligvis resultater af et foreløbigt arbejde, men ikke desto mindre værdifuldt for de ledere, der er tæt på, som f.eks. lederne på de plejehjem, hvor der har været samtaler med såvel beboere, pårørende og medarbejdere.

Hvordan lykkes I med at oversætte til strategisk retning?

Afleveringerne bliver gode, hvis nogen dribler videre. Så enkelt er det. Og her er det de strategiske ledere, der kan tage bolden. Der skal lægges op til afleveringerne, de skal være vel planlagte og scenen skal sættes rigtigt. Der er også ved afleveringen, som i mange af de andre værktøjer, et før, et under og et efter.

Efterspillet kræver måske særlig opmærksomhed, fordi processen vil kunne fortsætte længe efter afleveringen med et netværk af beslutninger og igangsætning af handlinger forskellige steder og på forskellige niveauer. Det betyder, at din exit og den viden, du bærer, aldrig bliver helt endelig.

VÆRKTØJ:

Løbende spredning og exit

Hvordan skaber vi løbende spredning og exit?

Hvad kan blive en udfordring?

Udfordringen med afleveringen kan være, at der vil gå lang tid fra, der er truffet en beslutning, til den bliver effektueret. Ydermere kan det være svært at holde sig informeret om, hvad der sker, fordi kommunikationsvejene i det tvær-sektorielle felt ikke er gennemsigtige eller lettilgængelige.

I må tage retten til at forhøre jer og måske skubbe på og motivere til, at der sættes i gang. I har på jeres vej rundt involveret en masse mennesker, og de afventer at høre mere. De kan ydermere være involveret i de handlinger, der skal i gang. Derfor - inden du bliver træt af at vente, tag fat i dem, søg engagementet og energien, og se om ikke det kan sætte gang i bevægelsen.

Tilhørende materialer og skabeloner:

- [Drejbog til strategisk workshop](#)
- [Eksempel på drejbog til strategisk workshop](#)
- [Vurdering af borgerdesignprocessen](#)