Styrkebasert prosessledelse

NBUP



Inger Marie Andreassen
Psykologspesialist i samfunns- og allmennpsykologi

styp

Styp

styrkebasert prosessledelse

Et fagmiljø som vil bidra til:

prosesser som skaper **gode resultater** med eierskap, engasjement og kvalitet

organisasjoner og samfunn med mer **relasjonelt overskudd**.



Illustrasjon: Daniel Nordland

Program

0900-1000

- Oppstart av prosesser
- Introduksjon til styrkebasert prosessledelse

ca 1000-1020: Pause

- Utprøving av metode: Anerkjennende intervju
- Prosesslederrollen og bruk i eget arbeid

1130: Lunsj

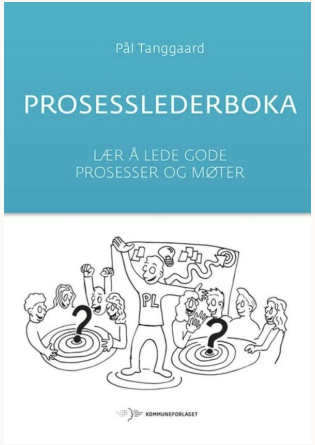
Ressurser, kurs mm.

Kurs:

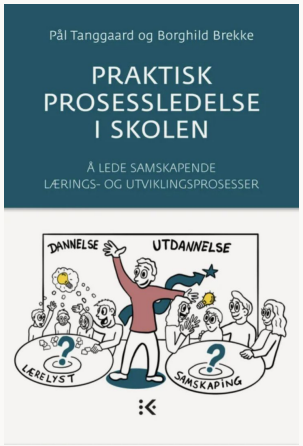
- Styp1 - prosesslederprogram (godkjent som vedlikeholdsaktivitet)
- Styp2 - fordypningsprogram med sertifisering

Digitale ressurser:

prosessmetoder.no (under utvikling)
www.styp.no (artikler og ressurser)
Har du spørsmål?
inger@styp.no









Fokusspørsmål for økta:



Hvordan kan styrkebasert prosessledelse hjelpe oss til å bygge enda sterkere samarbeid, og bidra til å skape mer av det vi virkelig ønsker å få til fremover?

styp

Innsjekk

Individuelt:

- Hva er det du ønsker at denne økta skal bidra til for deg i din arbeidshverdag, og de du er til for?

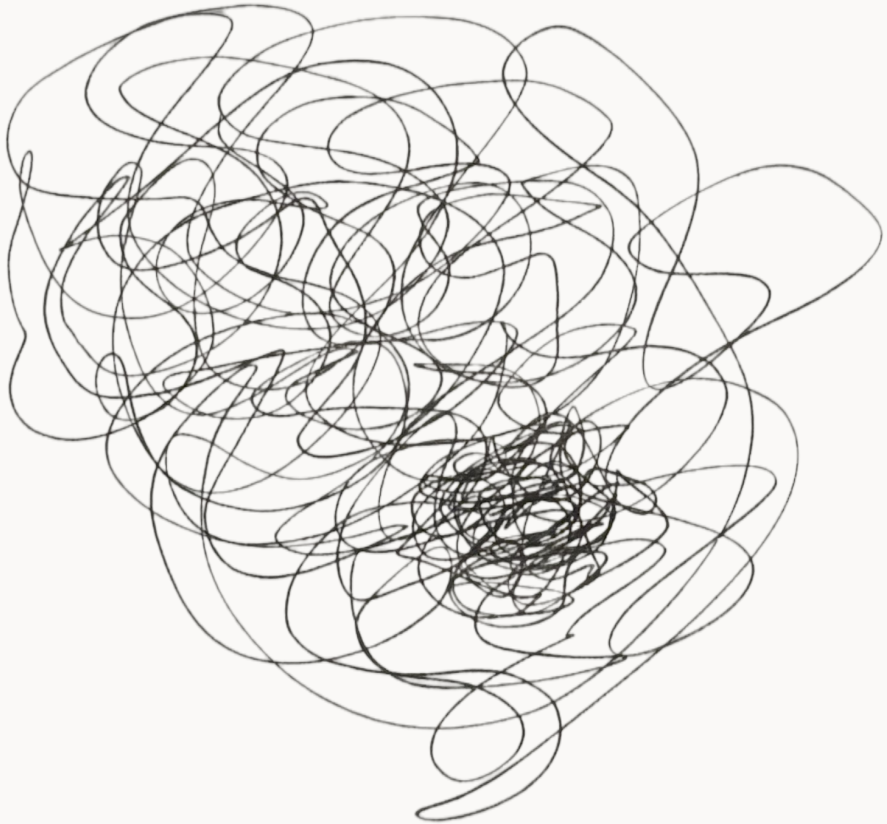
I par/trioer (5min):

- Del med hverandre

Styrkebasert prosessledelse

styp


AVDELINGSDIREKTØR
STAB
UNDERDIREKTØR
SPESIALSAMLINGER
UTDANNINGS- OG FORSKNINGSSTØTTE
BIBLIOTEKTJENESTER
TILVEKST OG SYSTEM
Billedsamlingen
Manlib
Skeivt arkiv
Språksamlingene
Utdanningsstøtte
Forskningsstøtte
Digital utvikling
HUM
JUR
RB
MED
KD
SV/PS
Tilvekst
System



styp

Organisasjoner er komplekse systemer

- Stadig i bevegelse/prosess
- Består av mennesker i interaksjon
- Mønstre dannes lokalt og globalt
- Vanskelig å forutse årsak-virkning

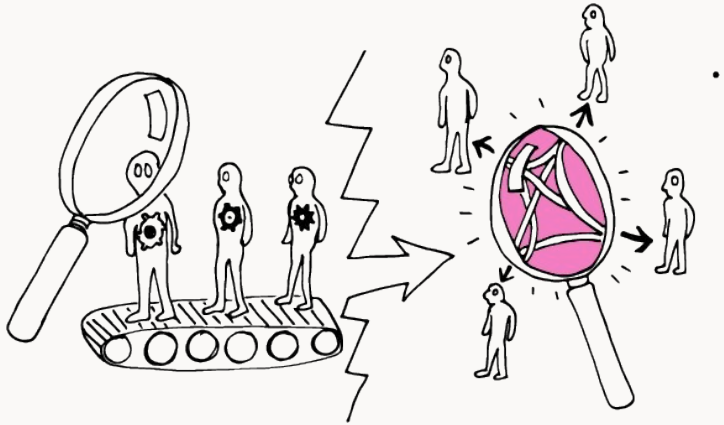


Mowles (2021): *Complexity. A key idea for organizations and society*

styp

System- og kompleksitetsteori

- Alt henger sammen med alt
- I dette samspillet dannes mønster
- Mønstre hjelper oss, men kan også gjøre samspillet vanskelig
- Endrer vi samtalene, endrer vi organisasjonene



Bateson (1974): Ecology of mind

styp

“Dette må vi ha en prosess på!”

Når trenger dere å sette i gang en prosess?

- Udekt behov
- Idé /mulighet - lage løsning, være kreative sammen
- Ta beslutninger sammen
- Eierskap
- Bort fra noe ubehagelig
- Til noe godt/ønskelig



Muligheter - begrensninger

styp

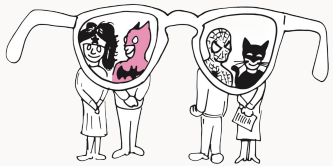
Definisjon

Prosessledelse er ferdigheter i å skape rom for dialog og deltakelse der de involverte bruker sine ressurser til å skape *felles resultater og nå felles mål*.

Styrkebasert prosessledelse retter særlig oppmerksomhet mot personlige og organisatoriske styrker og ressurser på måter som utløser eierskap, engasjement og potensialer i gruppa.





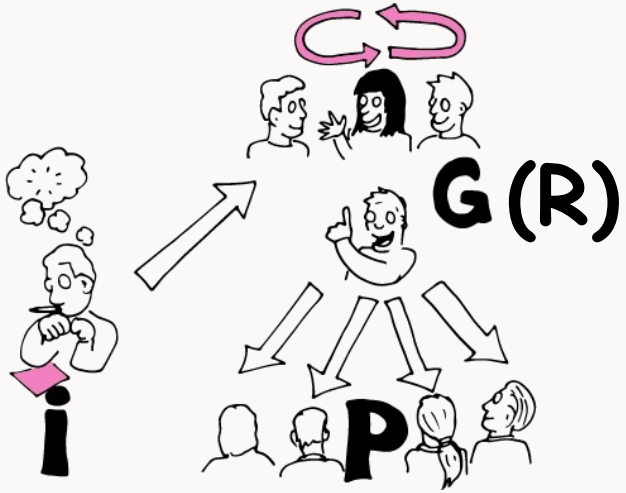


Tanggaard, 2016 og Tanggaard, 2021, s. 19

styp

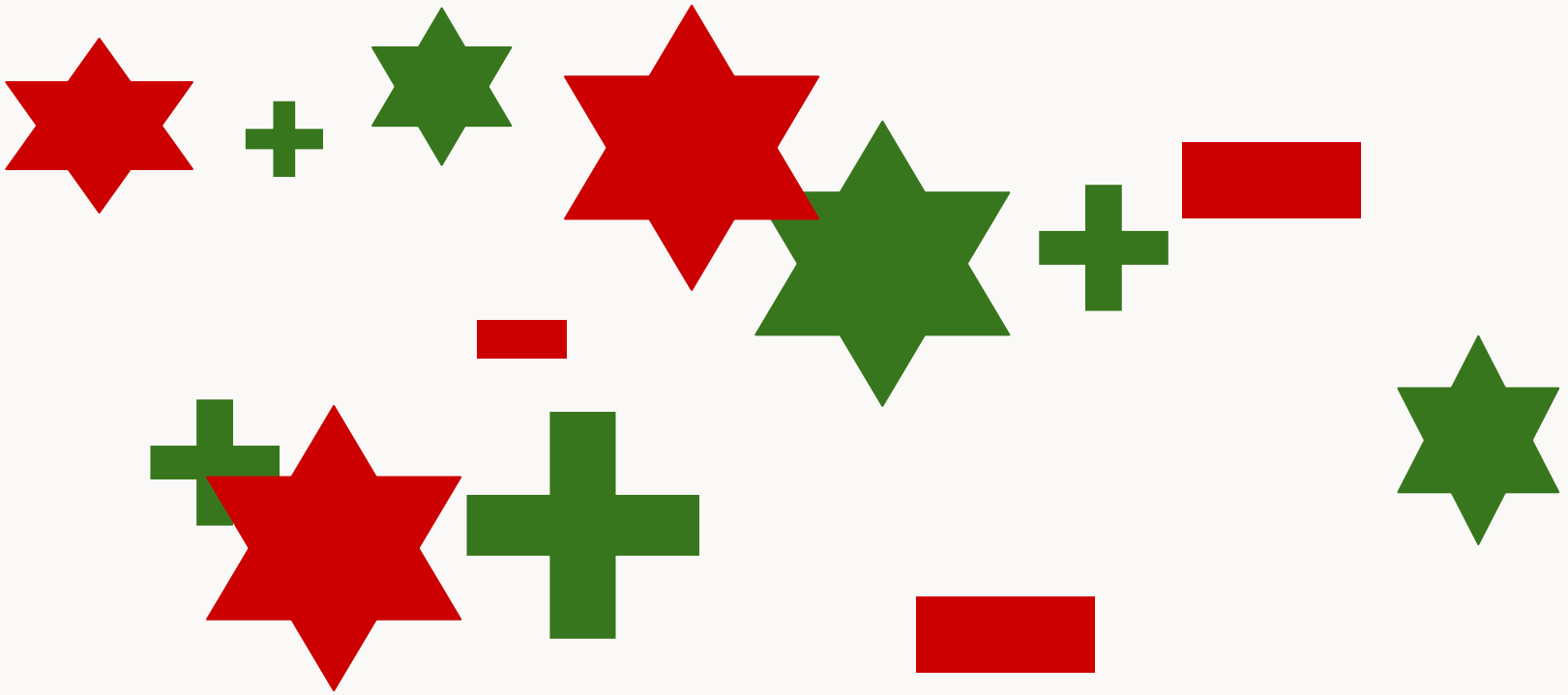
Prosessledelse = spørsmål + deltakelse





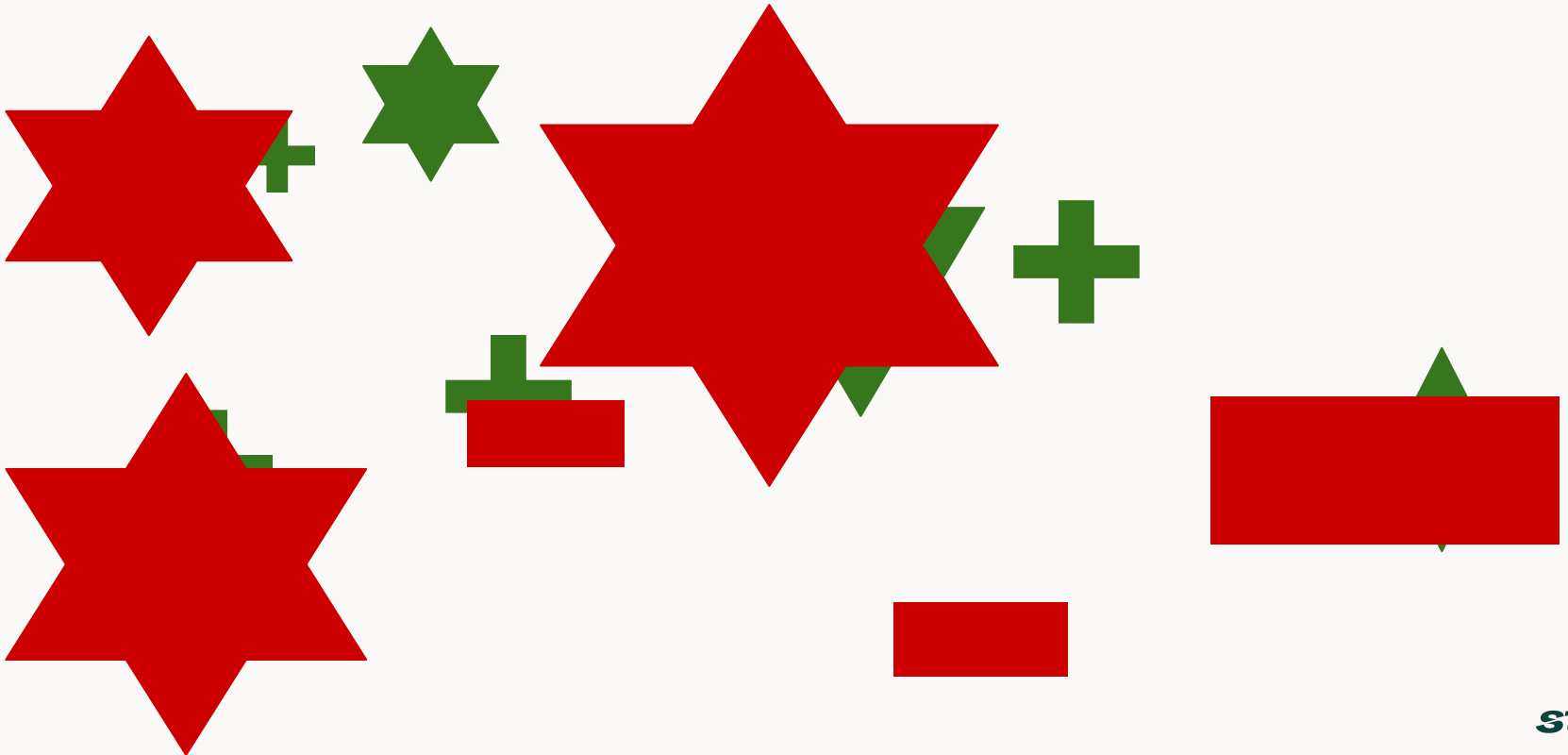
styp

Parallelle historier og sannheter



styp

Parallelle historier og sannheter



Problem vs styrkebasert tilnærming

	Problemtilnærming	**Styrketilnærming**
Oppstarts-spørsmål	Hva er problemet, de negative avvikene? Hva skal vi løse?	
Kunnskap vi søker/får	Feil og mangler. Årsak til problemet.	
Mål	Løse problemer	
Framtid	Kontroll, følge opp avvik	

Tanggaard 2016: 31

styp

Problem vs styrkebasert tilnærming

	Problemtilnærming	**Styrketilnærming**
Oppstarts-spørsmål	Hva er problemet, de negative avvikene? Hva skal vi løse?	Hva er den frustrerte drømmen bak problemet? Hva er de positive avvikene? Hva er potensialene?
Kunnskap vi søker/får	Feil og mangler. Årsak til problemet.	Eksempler på at vi lykkes. Styrker, ressurser, mulighet, potensialer.
Mål	Løse problemer	Utløse potensialer
Framtid	Kontroll, følge opp avvik	Kreativitet, innovasjon, mestring

Tanggaard 2016: 31

styp

Hva betyr det å jobbe styrkebasert?

Et bevisst (?) valg i møte med mennesker, organisasjoner, hendelser:

Hvordan har denne konferansen vært så langt?

vs

Hva har vært det beste/mest inspirerende for deg med denne konferansen så langt?



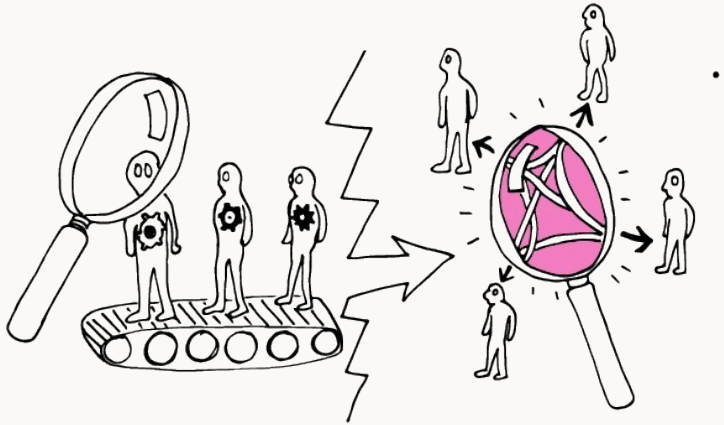
styp

System- og kompleksitetsteori

- Endrer vi samtalene, endrer vi organisasjonene

Hvilke mønstre oppstår typisk i din organisasjon/på din arbeidsplass (f.eks møter)?

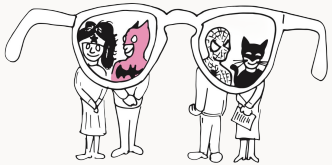
Hvilke grep/spørsmål kunne du tatt for å forstyrre disse mønstrene?



Bateson (1974): Ecology of mind

styp

Styrkebasert prosessledelse



Organisatoriske styrker

Hva er organisasjonens positive kjerne? Når leverer vi på vårt beste (positive avvik)?

Anerkjennende undersøkelser (Appreciative Inquiry) og Positive Org. Scholarship som inngang.

Personlige styrker

Når handler vi på måter som både skaper verdi rundt oss og samtidig gir oss påfyll av energi? Når lever/jobber vi i tråd med våre verdier?

Values in Action og pos. psykologi

styp

Anerkjennende undersøkelser (Appreciative inquiry)

Å utforske det beste i mennesker og organisasjoner.

Aksjonsforskning som bruker suksesshistorier som drivkraft for endring.



(Cooperrider,& Srivastva, 1987)

styp

Anerkjennende intervju - metode for å undersøke og lære av gode erfaringer

Individuelt:
Tenk tilbake på en av de beste erfaringene du har hatt knyttet til å lede eller delta i gode samarbeidsprosesser/møter.

Erfaringen kan være fra en

- liten samarbeidsprosess (f.eks. et møte der dere jobbet kreativt sammen)
- en større samarbeidsprosess som gikk over tid (f.eks. en strategiprosess, digitaliseringsprosess, omorganisering e.l.)

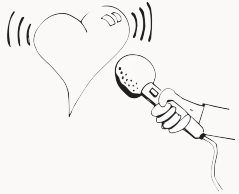
Vi er særlig nysgjerrige på samarbeid som skapte gode resultater/løsninger *og* bidro til engasjement og relasjonelt overskudd.

styp

Anerkjennende intervju - viktige faktorer å huske på!

- Få fram historier, ikke generelle betraktninger
- Intervju, ikke samtale!
- Intervjueren lytter anerkjennende, nysgjerrig og oppmerksom





Anerkjennende intervju

Det er to roller: **Intervjuer** og **forteller**

- **Intervjuers oppgave:** Lytt, lær, vær nysgjerrig på de gode erfaringene og noter stikkord underveis.
- **Fortellers oppgave:** Prøv å være så konkret som mulig når du deler egne eksempler/historier.
- **Tid:** Totalt 30min - 15 min x2 i par/10min x3 i trioer.

Vi lærer av historiene

Hva inspirerte deg i intervjuet med den/de andre?

Hvilke suksessfaktorerer var særlig viktige for å skape de gode resultatene i historien hen fortalte?

Hva inspirerer det dere til gjøre (mer av)?

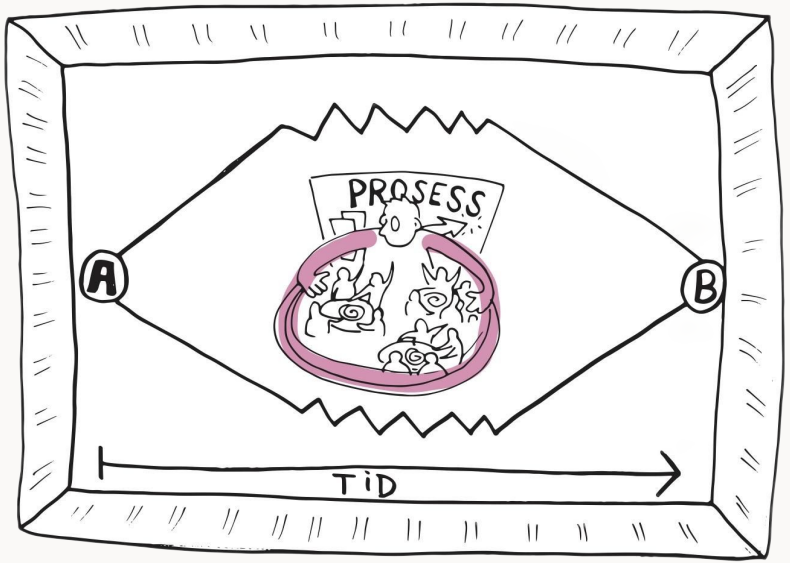
Refleksjon etter anerkjennende intervju

- Hvordan opplevde du å intervjue den andre?
- Hvordan opplevde du å bli intervjuet?
- Hvordan kan du bruke denne metoden i egen praksis?



Prosesslederrollen - Tre områder å håndtere for å lykkes

1. Skape gode **rammer:**
   a. Formål/hensikt med prosess/møte
   b. Fokusspørsmål deltakerne ønsker å bidra til å svare på
   c. Koble alle deltakere på
2. Velge **regi/prosessdesign** med metoder for problemløsing, skape nye muligheter og ta beslutninger
   a. Innsjekk
   b. (I - G - P)
   c. Anerkjennende intervju
3. Håndtere **relasjonelle** prosesser, finne gode måter å bruke deltakernes styrker, ressurser, erfaringer.
   a. Anerkjennede intervju - utgangspunkt i deres erfaringer og styrker



Edgar Schein (1999): Process consultation revised.
Tanggaard (2016): Prosesslederboka

styp

Utsjekk

- I det neste møtet/prosessen du skal delta i eller lede, hvilke styrkebaserte prosessledergrep ble du inspirert til å teste ut eller bidra til å skape?