

Fra vision til virkelighed

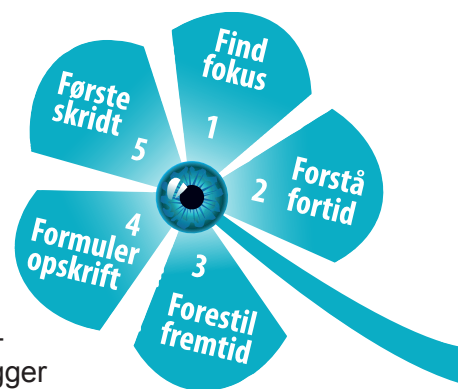
Vi reagerer forskelligt på nye visioner og forandringer afhængigt af vores viden, erfaringer, værdier og holdninger. Nogle tænker straks i nye spændende opgaver og ser muligheder. Andre forestiller sig bunker af ekstraopgaver, der hober sig op. Selv om vi i første omgang har opfattet en forandring som en trussel, kan vi i dialogen med andre få øje på muligheder, som vi har været "blinde" for. Sådan en mental forandring kræver involvering.

Involvering skaber mening og lyst til at bidrage

Vi kan påvirke hinandens opfattelse af "virkeligheden" ved at kommunikere med hinanden og skabe mening sammen. Mennesker er nemlig meningsskabende væsener, som skaber mening i dialogen med andre. Når vi ønsker at få alle med i en forandringsproces, bør vi derfor involvere dem. Ved at involvere medarbejderne og skabe rammer for dialog om, hvad visionen og forandringerne betyder for dem, kan medarbejderne skabe mening sammen. Vi udnytter teorien om, at sproget skaber virkeligheden. Femkløveren kan med fordel bruges som procesmodel i en meningsskabende proces, hvor alle får en stemme.

Femkløveren som procesmodel

Femkløveren er en anerkendende procesmodel, som består af fem faser. I processen tager deltagerne det bedste med fra fortid og nutid ind i fremtiden - det skaber tryghed. De arbejder sammen om at forestille sig, hvordan fremtiden kommer til at se ud. Og de aftaler, hvilken opskrift de vil følge for at bevæge sig i retning af visionen. Processen munder ud i, at den enkelte formulerer hvad han/hun vil gøre mere eller mindre af for at følge opskriften. Deltagerne opdeles i grupper/teams og besvarer en række hv-spørgsmål i hver fase. Der kan være fremlæggelse i plenum efter nogle af faserne, eksempelvis fase 3 og 4. Fase 5 kan afsluttes med, at hver deltager fremlægger for sit team/sin gruppe.



Her er et eksempel på en proces med to-tre hv-spørgsmål til hver fase.

Fase 1: Find fokus. Hvad betyder forandringen for os? Hvilke nye vilkår skal vi arbejde indenfor? Hvordan kan vi bidrage til at realisere den nye vision?

Fase 2: Forstå fortid. Hvilke nyttige erfaringer og styrker har vi, som vi kan trække på i denne forandringsproces? Hvad gør vi allerede, som vi kan fortsætte med at gøre?

Fase 3: Forestil fremtid. Hvordan forestiller vi os, at fremtiden ser ud for os med de nye vilkår og den nye vision? Hvordan vil en typisk arbejdsdag/-uge se ud i fremtiden? Hvad vil vi gøre anderledes, end vi gør i dag?

Fase 4: Formuler opskrift. Hvad arbejder vi videre med, som bringer os i retning af visionen? Hvilken opskrift på "vores måde at forandre på" kan vi udvikle og følge?

Fase 5: Første skridt. Hvad vil vi hver især gøre, hvordan og hvornår for at følge opskriften? Hvordan hjælper vi hinanden med at lære det nye? Hvad aftaler vi, og hvordan følger vi op?

Ved at oversætte visionen til konkrete nutidige handlinger, der bringer ledere og medarbejdere fra nutid til fremtid, bliver det overskueligt for den enkelte medarbejder at se, hvad hun fremover kan bidrage med. Komplexiteten bliver reduceret.

Processen kan gentages, når medarbejderne har høstet nye erfaringer og er blevet klogere på, hvad der bør justeres i deres opskrift. Med femkløveren som procesmodel bliver forandring til en fortløbende proces.