

SSG Følgeforskning

Viborg, 24. november 2017

1. Formålet med SSG

En fælles forståelse af formålet er nødvendigt

Der er blandt medlemmerne af SSG en usikkerhed om hvad SSGs opgave består i. Denne uklarhed smitter af på organiseringen og på mødernes form og indhold. Det er nødvendigt at bruge tid på at opnå en fælles forståelse af visionen på sundhedsområdet og især hvilken rolle SSG spiller i at ordene bliver til virkelighed.

Sundhedsplejens fælles opgave

Vi sidder i en cirkel

Taletid en ad gangen

“Punktum”

“Pas”



(Hawaiiansk dialogværktøj: Ho'oponopono)

1. Formålet med SSG

En fælles forståelse af formålet er nødvendigt

Der er blandt medlemmerne af SSG en usikkerhed om hvad SSGs opgave består i. Denne uklarhed smitter af på organiseringen og på mødernes form og indhold. Det er nødvendigt at bruge tid på at opnå en fælles forståelse af visionen på sundhedsområdet og især hvilken rolle SSG spiller i at ordene bliver til virkelighed.

Gør uenigheden produktiv - Forskelligheden er en gave, udnyt potentialet

Der er mange forskellige interesser og perspektiver repræsenteret i SSG. Sådan må det være. Det er jeres opgave at sikre at forskelligheden bliver konstruktiv og giver værdi til opgaveløsningen. Husk på, at I er rollemodeller for de ledere og medarbejdere, der på tværs skal løse sundhedsopgaven for borgerne. Aftal spillereglerne for hvordan I kan være produktivt uenige - og komme fremad - hurtigere.

2. Mødeformen i SSG

Tiden kan bruges bedre

Tiden på møderne anvendes ikke altid optimalt. Der er behov for et øget fokus på den værdi, der skabes, både på møderne og i tiden mellem møderne.

Tag ansvar - også for processen - vær bevidste om dialogrummene

En dialog på et møde kan godt gå skævt, et oplæg være for langt og for kedeligt, eller en konflikt kan udvikle sig uproduktivt. Giv alle medlemmer i SSG en "license to gribe ind" i processen, og bær dialogen tilbage på sporet. Men gør det så licensen ikke bliver en ret, men et fælles ansvar for at dialogen er konstruktiv.

De fire dialogrum

Det afklarende rum

Hold fokus på slutbrugerens perspektiv.
Hvad er det vi gerne vil løse og hvorfor?

Det udviklende rum

Undgå kritik og vær nysgerrig.
Udnyt jeres perspektivforskelle og diversiteten i viden, erfaring og faglighed.

Det forhandlende rum

Giv og modtag feedback på synspunkter. Undgå at blive låst fast pga. manglende forståelse eller misforståelse.

Modtager: Giv plads til feedback og bed om den hvis du ikke får den.

Giver: “Det jeg hører dig sige er..” “Jeg tænker på om det at..” “Jeg overvejer om..”

Det produktive rum

Vær konkret og handlingsorienteret.

Dette sikrer at der er et tydeligt output af jeres møder og at de opleves succesfulde.

2. Mødeformen i SSG

Tiden kan bruges bedre

Tiden på møderne anvendes ikke altid optimalt. Der er behov for et øget fokus på den værdi, der skabes, både på møderne og i tiden mellem møderne.

Tag ansvar - også for processen

En dialog på et møde kan godt gå skævt, et oplæg være for langt og for kedeligt, eller en konflikt kan udvikle sig uproductivt. Giv alle medlemmer i SSG en "license to gribe ind" i processen, og bær dialogen tilbage på sporet. Men gør det så licensen ikke bliver en ret, men et fælles ansvar for at dialogen er konstruktiv.

Drop de fastlåste roller og vær nysgerrig

Når de andre siger eller gør noget der virker aparte eller konfliktskabende, så spørg nysgerrigt ind til det. Lad være med kun at tænke at han eller hun siger det, fordi han eller hun repræsenterer egeninteresser. Først når I er nysgerrige på hinandens perspektiver kan I komme videre - sammen.

Gør mellemrummene mere effektive

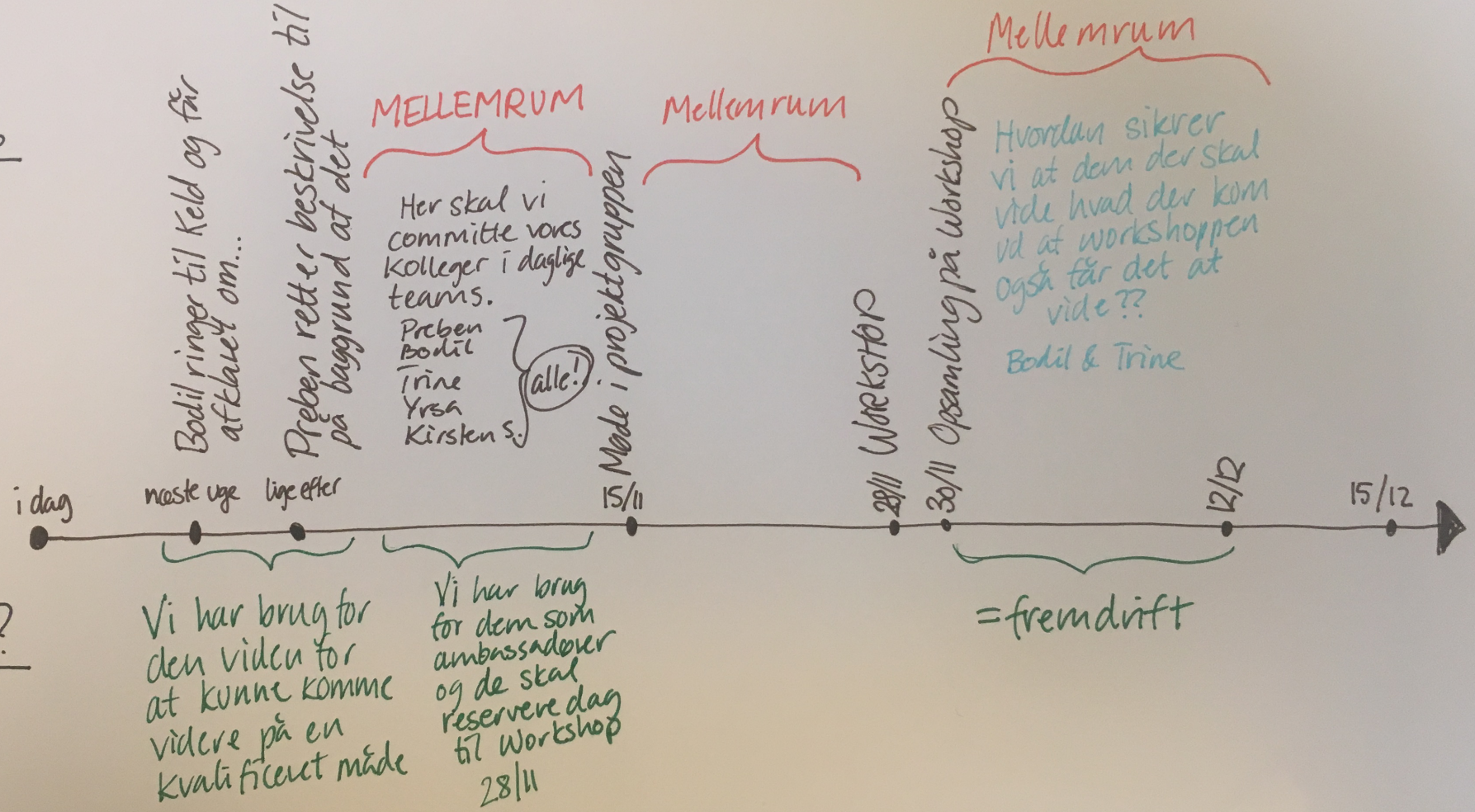
Når et SSG møde er slut, er det starten på et vigtigt mellemrum frem til næste møde. Processen er her afgørende for fremdrift og succes. Hold fokus på at få afklaret hvad der skal til for at sikre, at I også kan være effektive sammen i mellemrummene.

Hurtig procesplan med følsomheds- / og interessentanalyse

HANDLING

- HVAD?
- HVEM?

HVORFOR?



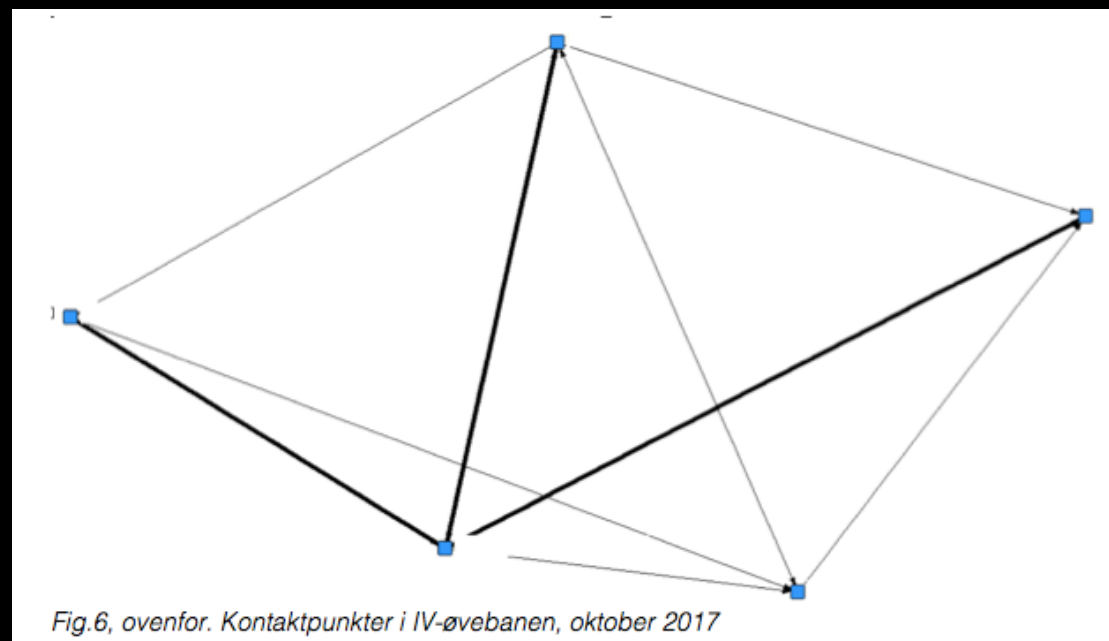
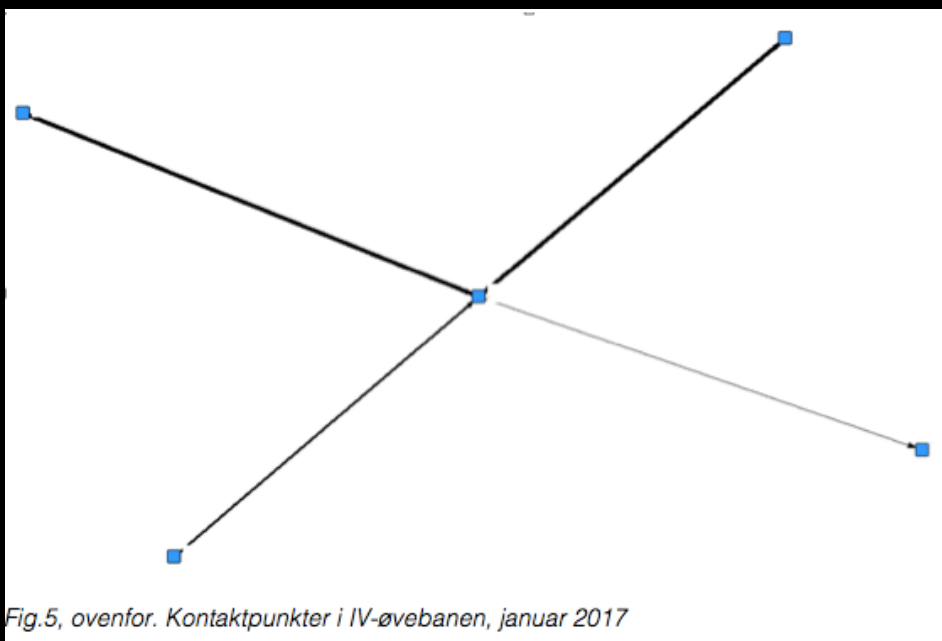
3. Opbygning af relationer og etablering af den nødvendige tillid

Få nye deltagere hurtigt med ombord

Det tager (for) lang tid at få nye SSG medlemmer ombord, i en grad så de kan bidrage på lige fod med etablerede medlemmer. Gør onboarding-opgaven til en fælles indsats hvor formandsskab, medlemmer og sekretariat har hver sin vigtige funktion i at få nye medlemmer klædt på til hurtigere at kunne bidrage effektivt. Som det er i dag, tager det mere end 2 år!

Dyrk relationsarbejdet

Skal SSG lykkes med ledelse på tværs er relationerne mellem medlemmerne af afgørende betydning. Det skaber sammenhængskraft, når udskiftninger uundgåeligt vil ske, og understøtter også handlekraften. Øvebaner har en markant effekt på deltagernes indbyrdes relationsdannelse, men også på det samlede SSG.



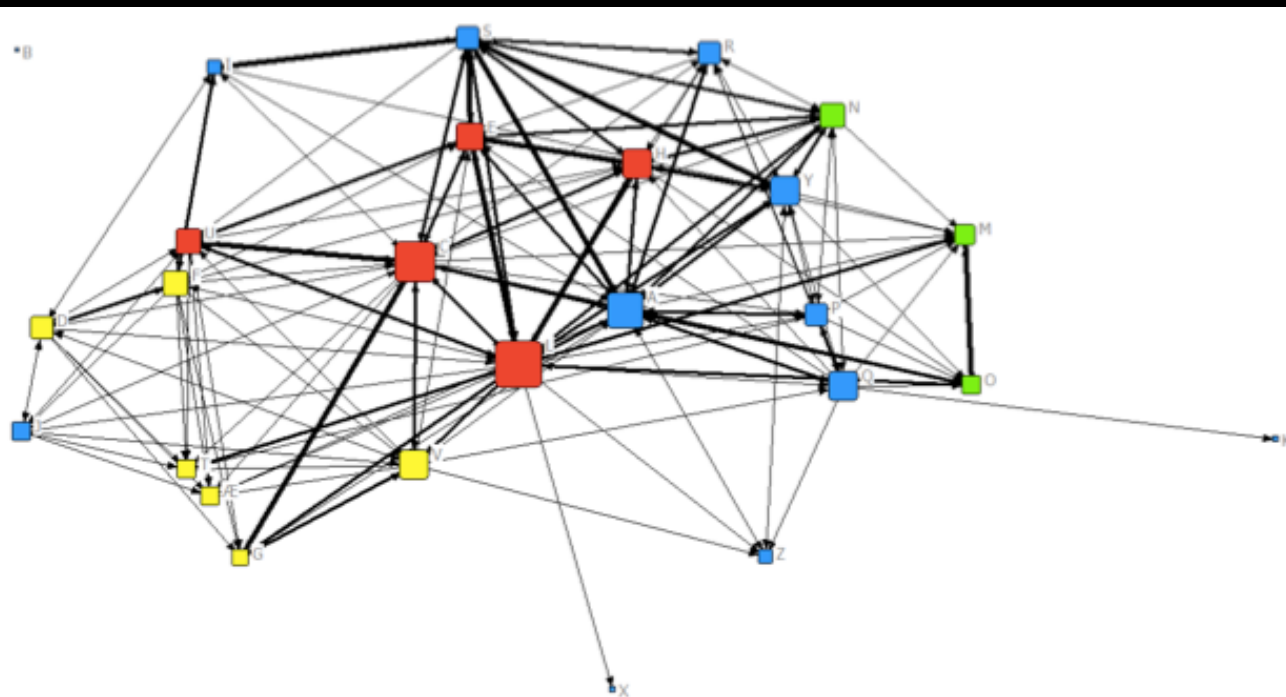


Fig.2, ovenfor. Netværkskort - SSG januar 2017. Indikation af månedlig kontakt.

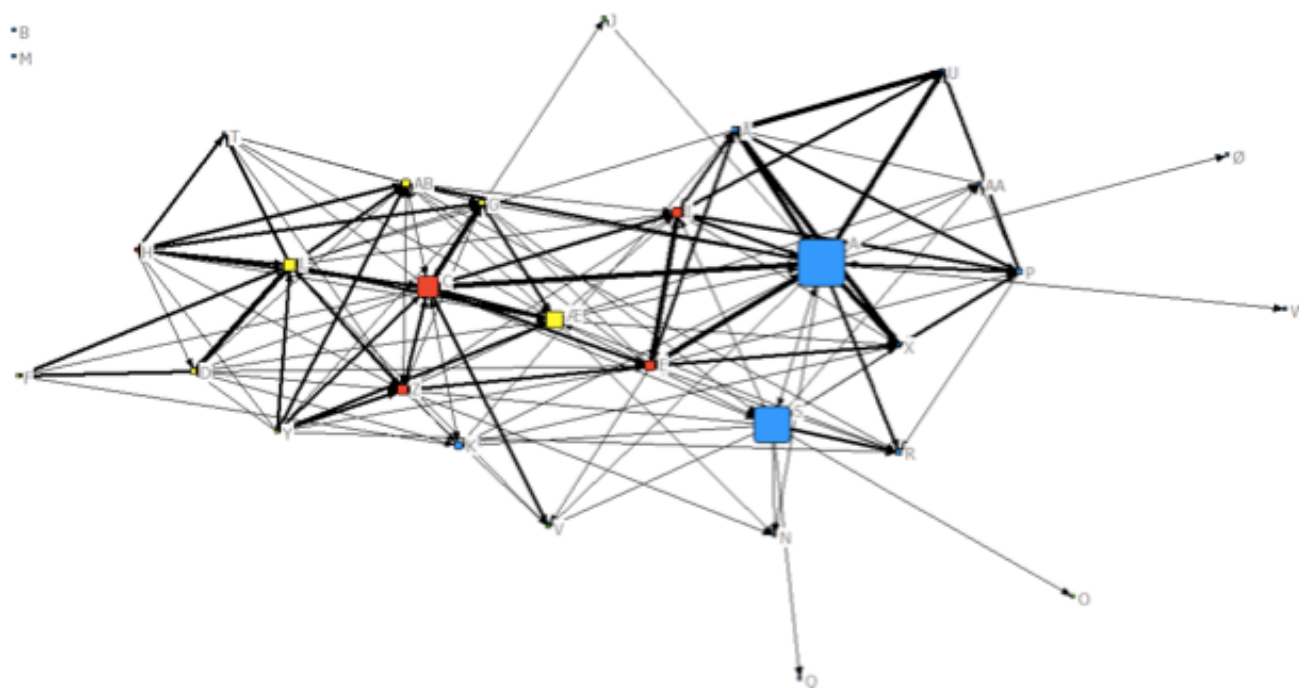


Fig.3, ovenfor. Netværkskort - SSG oktober 2017. Indikation af månedlig kontakt.

3. Opbygning af relationer og etablering af den nødvendige tillid

Få nye deltagere hurtigt med ombord

Det tager (for) lang tid at få nye SSG medlemmer ombord, i en grad så de kan bidrage på lige fod med etablerede medlemmer. Gør onboarding-opgaven til en fælles indsats hvor formandsskab, medlemmer og sekretariat har hver sin vigtige funktion i at få nye medlemmer klædt på til hurtigere at kunne bidrage effektivt. Som det er i dag, tager det mere end 2 år!

Dyrk relationsarbejdet

Skal SSG lykkes med ledelse på tværs er relationerne mellem medlemmerne af afgørende betydning. Det skaber sammenhængskraft, når udskiftninger uundgåeligt vil ske, og understøtter også handlekraften. Øvebaner har en markant effekt på deltagernes indbyrdes relationsdannelse, men også på det samlede SSG.

Inkluder de yderste positioner

Det kræver en særlig indsats at rykke de yderste positioner i SSG tættere ind i samarbejdet. Det sker ikke af sig selv. Beslut at det har prioritet, og vælg et opgavefællesskab og en øvebane med netop disse medlemmer som deltagere, kombineret med centrale medlemmer. På den måde kan positioner flyttes og tydeliggøres.

4. Øvebaner

Etabler øvebaner

Ledelse på tværs er en ny disciplin for de fleste. Der er behov for øvelse. Vær bevidst om hvornår I øver jer, om prøvehandlingerne løser de problemer I oplever, eller om de skal justeres eller droppes.

Når I skal øve jer, så begynd med et emne, der ikke allerede er gået i hårdknude. Små, sikre successer fører ofte til større.

Gør viden fælles

En prøvehandling, der virker eller fejler, skal kommunikeres til resten af gruppen og gøres til genstand for fælles læring og refleksion. Ellers er risikoen, at viden forbliver hos enkelte medlemmer, og at SSG ikke får den fulde gevinst af indsatsen.

Søg hjælp til det I ikke selv magter

Erkend at mange af jer først er ved at udvikle jeres tværsektorielle kompetencer og derfor er ude af komfortzonen. Og det er helt ok! Men hvordan bliver det også OK at bede om proceshjælp, når I alle er super kompetente på hjemmebane?

Opsummering

- En fælles forståelse af formålet er nødvendigt
- Gør uenigheden produktiv
- Tiden kan bruges bedre
- Tag ansvar - også for processen
- Drop de fastlåste roller og vær nysgerrig
- Gør mellemrummene mere effektive
- Få nye deltagere hurtigt med ombord
- Dyrk relationsarbejdet
- Inkluder de yderste positioner
- Etabler øvebaner
- Gør viden fælles
- Søg hjælp til det I ikke selv magter