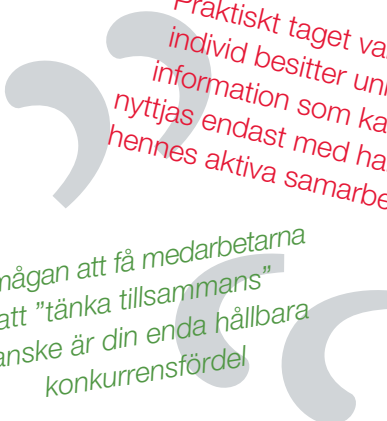


NÅGRA TANKAR OM FACILITERING





Praktiskt taget varje individ besitter unik information som kan nyttjas endast med hans/hennes aktiva samarbete

Förmågan att få medarbetarna att "tänka tillsammans" kanske är din enda hållbara konkurrensfördel

Dessa två citat från nobelpristagaren Friedrich Hayek och forskaren Peter Senge lägger grunden till hur jag ser på kraften i facilitering. Facilitering driver lärandet, delaktighet, engagemang och det individuella ansvarstagandet.

Forskning visar att chefer känner till max 25 % av sina medarbetares totala kompetens.

Vad skulle hända om du fick tillgång till mer av medarbetarnas kompetens, tankar och erfarenhet?

9 av 10 intervjuade högre chefer anser att internkommunikationen är det viktigaste

för verksamhetens utveckling. De vet dock inte hur man på bästa sätt får med sig sina medarbetare – får dem delaktiga och engagerade. Att det inte går att prata sig till delaktighet det har de flesta insett. Så hur gör man?

Att hitta nyckeln till att få medarbetarna att dela med sig av sina tankar kan ge en enorm effekt. Och det är inte svårt. Eller är det så att det faktum att det är enkelt gör det väldigt svårt?

Vad är facilitering?

Facilitering betyder "att underlätta". Arbetssättet syftar till att effektivisera och utveckla organisationer genom att leda en grupp individer mot gemensamt definierade mål på ett sätt som skapar delaktighet, motivation och ägarskap.

Facilitering innebär att synliggöra och utforska den stora erfarenhet och kunskapspotential som finns bland medarbetarna. Inte att erbjuda lösningar och tala om för medarbetarna vad de ska göra utan skapa förutsättningar för att medarbetarna själva hittar svaren.

Varför behöver vi facilitering?

- Vi behöver bli bättre på att "tänka tillsammans" och tänka nytt!
- För att utveckla vår konkurrenskraft behöver vi använda all den kunskap och erfarenhet som finns hos våra medarbetare bättre!
- Vi behöver ett nytt ledarskap – och ledarskapet behöver nya verktyg för att möjliggöra ökad delaktighet och ansvarstagandet hos samtliga medarbetare!
- Vi behöver bättre samverkan mellan sakkunskap (VAD) och process kunskap (HUR)!
- För att sakinnehållet oftast tar över processen och för att "culture beats strategy every time"
- För att gå från ord till handling.



Vad gör en facilitator?

Facilitatorn planerar och leder kunskaps-/lärprocessen. Han eller hon ansvarar för att skapa en neutral spelplan för deltagarna som ansvarar för sakinnehållet och expertkunskapen.


Facilitatorns mål är att utveckla gruppens effektivitet. Att skapa tydlighet i sakfrågan och hur man hanterar processen – hur man samtalar, hur man interagerar och hur man bygger en utvecklande och lärande kultur.

All nödvändig kunskap finns oftast i gruppen. Facilitatorns ansvar är att synliggöra all den kunskap som finns och på bästa sätt stötta gruppen att reflektera och utveckla sin kunskap.

Genom att använda en facilitator som inte själv har ett intresse i sakfrågan ökar möjligheten för kreativitet och nytänkande.



*Facilitering innebär att
leva som man lär!*



Facilitering handlar om att synliggöra och utveckla den viktigaste resurs du har – dina medarbetare. Det är medarbetarna som bär utveckling och förändring. Utan deras aktiva deltagande händer ingenting. Att få dina medarbetare att ”tänka tillsammans” kan vara din största konkurrensfördel genom att det skapar en kultur som är svår att kopiera.

Facilitering innebär ett nytt sätt att hantera verksamhetens viktiga frågeställningar. Det bygger på att flera tänker bättre än få. Och det bygger på att om man bjuder in och synliggör medarbetarna så vill de gärna vara med och bidra. Det bygger på tydlighet i VADet – att mål och förutsättningar är tydliga så att medarbetarna vet vad det är de förväntas vara delaktig i.

Genom frågor bjuds medarbetarna sedan in för att utifrån sin kunskap och sina erfarenheter tillsammans reflektera och bidra till utveckling och nytänkande.

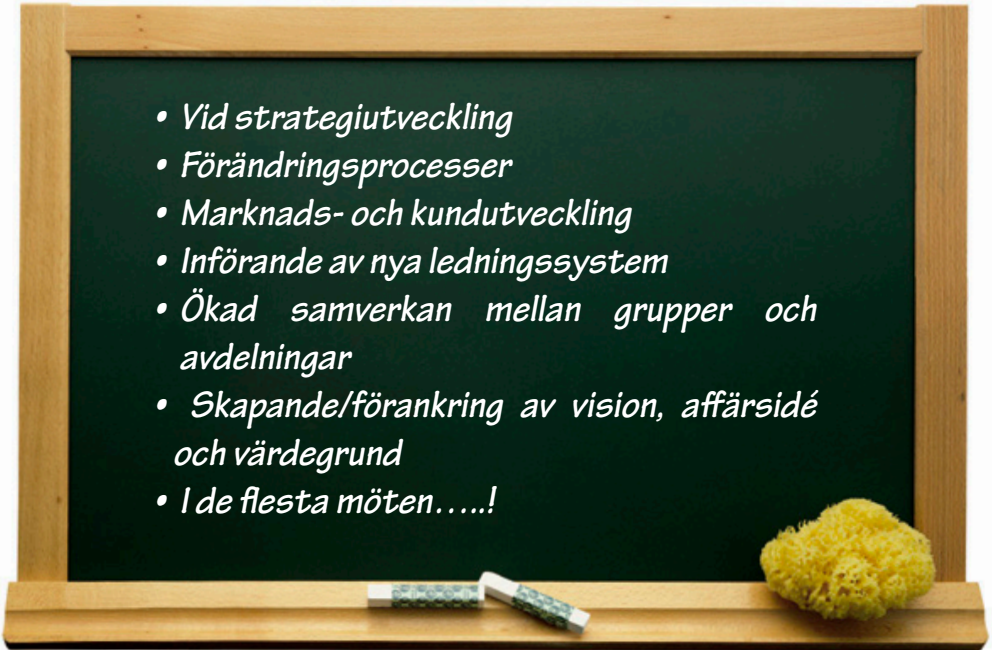
Facilitering handlar om ansvar – att medarbetarna ska ta ansvar för att göra och för sitt eget lärande. Vi vet att det inte fungerar så bra att peka med hela handen och tala om för medarbetarna vad de ska göra och vad de ska lära. Medarbetarna väljer själv och morgondagens medarbetare kommer att göra det i ännu större utsträckning. Ledarskapets stora utmaning ligger i att hitta vägar att motivera, att skapa delaktighet och engagemang.

Facilitering frigör energi och skapar engagemang därför att det synliggör medarbetarna och kommunicerar att medarbetarna är viktiga för verksamhetens utveckling

I vilka sammanhang bidrar facilitering?

I alla sammanhang där vi behöver utmana våra etablerade tankemodeller och tänka nytt. När vi behöver "byta bilder" med varandra för att skapa en gemensam utgångspunkt.

- *Vid strategiutveckling*
- *Förändringsprocesser*
- *Marknads- och kundutveckling*
- *Införande av nya ledningssystem*
- *Ökad samverkan mellan grupper och avdelningar*
- *Skapande/förankring av vision, affärsidé och värdegrund*
- *I de flesta möten.....!*



Facilitatorns två viktigaste verktyg


Din förmåga att vara tydlig.

Att synliggöra den spelplan som gäller!

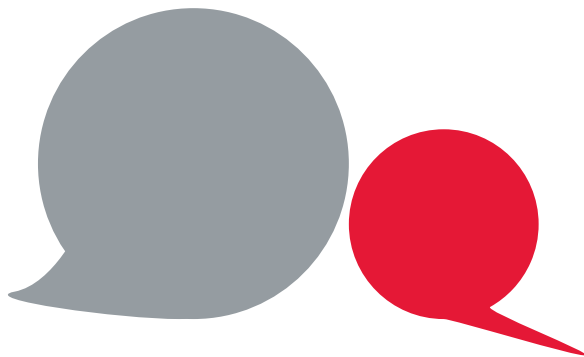
- Vad är målet?
- Vilka är förutsättningarna?
- Vad är det du förväntar dig att medarbetarna ska vara delaktiga i?
- Och vad händer sen?

Din förmåga att ställa frågor

- Öppna frågor
- Frågor som är viktiga för verksamheten
- Frågor som driver lärandet
- Frågor som engagerar
- Frågor som bjuder in



*Om du gör som du
alltid har gjort
kommer du att få
det du alltid har fått!*



Vill du veta mer kontakta oss på
info@motesverkstan.se • 0709-821983
www.motesverkstan.se