

Procesmodeller til inspiration

Som nævnt på side 168 i bogen findes der i organisationsteorien en række brugbare modeller, som man kan lade sig inspirere af, når man ønsker at skabe en ny fremtid i organisationen, hvor professionelle har bedre muligheder for at samarbejde mod et fælles mål. Jeg har nedenfor valgt at præsentere to procesmodeller:

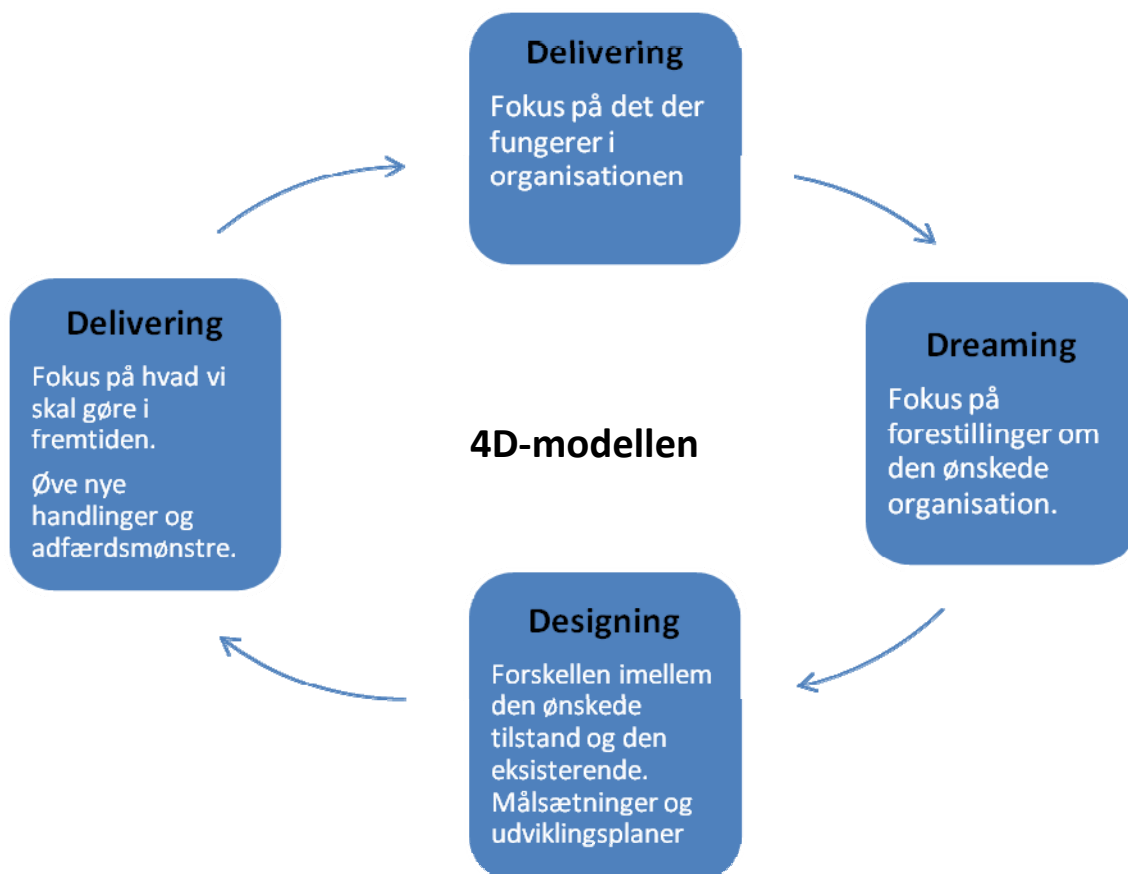
1. 4D-modellen
2. 5F-modellen

Det er min opfattelse og erfaring, at netop disse procesmodeller både kan bruges i smågruppeprocesser i mindre enheder (team), og i storgruppeprocesser, hvor fokus er på hele organisationens samlede bevægelse. Modellerne indeholder forslag til *handling*, men nok så vigtigt er de også forenklinger af nogle mere *teoretiske forståelser* af, hvordan man skabe forandringer mod en bedre fremtid. Det vil højne processernes kvalitet, når man skal agere som enten intern eller ekstern proceskonsulent på forandringsprocesser med afsæt i disse modeller, at man har indsigt i de teoretiske grundforståelser bag dem. I modsat fald kan man jo alliere sig med nogen, som kan hjælpe i denne forbindelse. Under alle omstændigheder håber jeg, at dette lille tillægsmateriale kan inspirere.

I bogen opererer jeg med *Udviklingskompasset* som et navigationsredskab, når vi taler om udvikling af den tværprofessionelle praksis. Som jeg redegør for i bogen, kan man – afhængigt af problemforståelse, kapacitet og ønsker - vælge at opstarte forandringsprocesser ud fra forskelligt perspektiv. Man kan selv vælge, hvilken kurs man anlægger, og hvilket udviklingsfelt man oplever at befinde sig i. Vil man gerne blive bedre til at samarbejde helt konkret, er man i det didaktiske udviklingsfelt (kapitel 5), vil man gerne blive bedre til at forstå målgruppens udfordringer og modsvare dem, er man i det sociologiske og kulturanalytiske udviklingsfelt (kapitel 2). På samme måde kan man også opstarte forandringsprocesser med brug af de nedenfor nævnte modeller om organisationsudvikling. Ud fra mere overordnede perspektiver kan man kollektivt drøfte, hvilken udviklingsfase man befinder sig i, og derefter forsøge at handle i fællesskab.

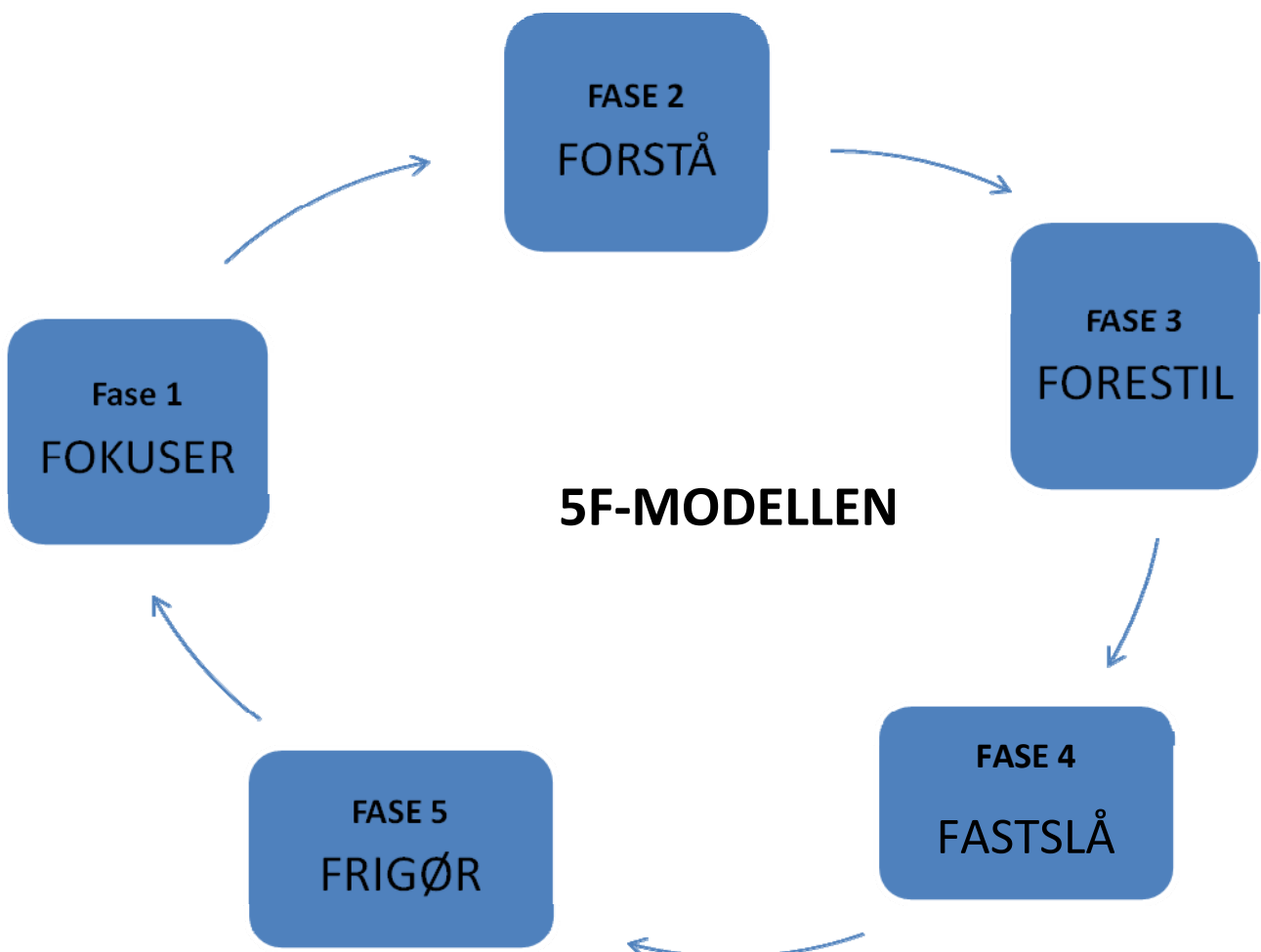
4D-Modellen

Har man sagt 4D-modellen, har man også sagt Appreciative Inquiry, som kapitel 4 i bogen også kredser om. Appreciative Inquiry er en metode, og 4D modellen opererer med forskellige faser i den anerkendende udforskning som metode. Jeg blev meget inspireret af læsningen af Torkild Molly Søholm og Jacob Storchs artikel "Anerkendende lærende organisationer". Artiklen findes online på www.attractor.dk. I artiklen henvises til den primære litteratur om anerkendende organisationsudvikling.



5F-modellen

F5 modellen optales ofte som "fordanskningen" af 4D modellen. Som man kan se nedenfor, er denne model udvidet med en fase, således at den organisatoriske udviklingsproces nu beskrives i fem faser i stedet for fire. I vidt omfang har modellen sin styrke i forhold til, at den i sin enkelhed er nemmere at anvende metodisk i direkte dialoger. Den kan eksempelvis anvendes som styrende samtaleredskab i udviklingsprocesser. På den måde kan man sige, at man bevæger sig lidt væk fra den retning af AI, som så at sige bekender sig til AI som livsanskuelse snarere end som egentlig metode. For en uddybning af denne diskussion, se fx Torkild Molly Søholm og Asbjørn Mollys artikel "Anerkende udviklingsledelse" (*Erhvervspsykologi*, 4, 1, 2006).



Ønsker man yderligere at fordybe sig i procesmodeller, er nogle af de bedre at finde hos gurun

C. Otto Scharmer og hans U-TURN-model og -teori. Man kan læse mere om dette i bogen: *Teori U – lederskab der åbner fremtiden*. Bogens hjemmeside www.theoryu.com og C. Otto Scharmers egen hjemmeside www.ottoscharmer.com.

