

4. "Vilde problemer" - Fælles fokus på fælles udfordringer

Kortlæg og drøft sammen de tværgående, organisatoriske udfordringer- og læg en fælles plan

Målgruppe: Lederteams

Tid: 2 timer

Til dette redskab anbefaler vi, at I benytter jer af en facilitator til at bringe jer godt og fokuseret igennem processen.

Mangel på kvalificerede ansøgere, stor udskiftning i medarbejdergruppen og højt sygefravær. Vanskeligheder ved at opretholde kvaliteten, utilfredshed og øgede krav fra borgere og pårørende, forandringer og politiske beslutninger i en presset hverdag. Dette er nogle af de udfordringer, mange ledere oplever i deres hverdag. De bliver ofte kaldt *vilde problemer*.

Redskabet **Vilde problemer** hjælper jer til at kortlægge de fælles belastningsfaktorer, I står i som lederteam - og sammen tage livtag med dem, så I forebygger stress hos jer selv og i organisationen.

Vilde problemer defineres ved at være komplekse problemer, hvor der ofte er forskellige opfattelser af, hvad den primære problemstilling er, hvad omfanget er, hvilke årsager der ligger bag, og hvad løsningen er.

Vilde problemer kan påvirke hele organisationen med frustration, stress og handlingslammelse, og dette har negativ effekt på ikke kun trivslen, men også opgaveløsningen.

Vilde problemer er meget vanskelige at løse. Særligt hvis man som leder står alene i det. De kan ofte kun håndteres organisatorisk. Det vil sige, at de kræver en proces og en plan, som starter i de enkelte lederteams i fællesskab. Lederteams kan i samlet flok lede opad, udad og nedad i organisationen og dermed tage kontrol og yde indflydelse på de dele, der er mulighed for at påvirke.

Formålet med dette redskab er at understøtte denne proces og dermed forebygge mistrivsel hos både lederne og i organisationen generelt – og samtidig understøtte opgaveløsning.



Vores erfaring med brugen af dette redskab er, at lederteams undervejs i processen, hvor der kortlægges og drøftes vilde problemer, kan blive midlertidigt ramt af følelser af magtesløshed og tanker som *"det har vi ingen muligheder for at påvirke overhovedet"*.

Men fortvivl ikke. Bliv i processen og arbejd jer igennem det. Så vil der vise sig åbninger af handlemuligheder, og I vil opleve fornyet energi, håb og fremdrift.



Vejledning

1. Gennemgå vejledningen sammen

5 minutter

2. Formulér jeres udfordringer

- Tal sammen to og to om, hvilke udfordringer/vilde problemer I aktuelt oplever at stå i – hør hinanden på skift
- Nedskriv udfordringer på post-it-sedler – én på hver
- Udvælg derefter de en til to post-it-sedler med de udfordringer, som I oplever er mest belastende ift. at løse jeres kerneopgave og trives.

15 minutter

3. Placér jeres udfordringer

Arbejd sammen som samlet lederteam.

- Tegn Kontrol-Indflydelse-Vilkår cirklen på en flipover (Se nedenfor)
- Placér post-it-sedler med jeres udfordringer på flipoveren dér, hvor I mener, de hører hjemme (Vilkår, Indflydelse, Kontrol)
- Tag en runde, hvor I begrundrer placeringen af post-it-sedlerne (I må gerne udfordre hinandens placeringer – det er vigtigt, I får øje på jeres muligheder for indflydelse og placerer sedlerne så tæt på centrum, som det er muligt).

20 minutter

4. Prioritér: Udvælg de første tre udfordringer I vil og kan handle på sammen

10 minutter

Udvælg nu sammen de tre udfordringer, som er fælles, belastende og indenfor jeres indflydelseszone. Dvs. I har en realistisk mulighed for at handle på enten hele udfordringen eller på dele af den.

Prioritér, hvilken udfordring I ønsker at starte med, og fokusér på den.

5. Drøft handlemuligheder

Drøft nu sammen, hvorledes I kan yde positiv indflydelse på og lægge en handlingsplan for den prioriterede udfordring. Lad spørgsmålene nedenfor guide jer:

Hvad er I allerede i gang med ift. denne udfordring?

- Hvor gør I det egentlig meget godt?

Hvad kalder denne udfordring yderligere på? (Tænk gerne "ud af boksen" - vilde problemer kalder på nye og ofte uprøvede tiltag).

- Er der noget, I kan tage fat på sammen?
- Er der noget, I kan lede opad med?
- Er der noget, I skal afstemme med samarbejdspartnere eller andre interessenter?
- Er der noget, I skal involvere MED-udvalg, AMG, HR eller andre organisatoriske aktører i?
- Er der noget, I skal sætte i gang/melde ud i jeres samlede organisation?

50 minutter (afhænger af udfordringens sværhedsgrad)

6. Konkrete aftaler - handlingsplan

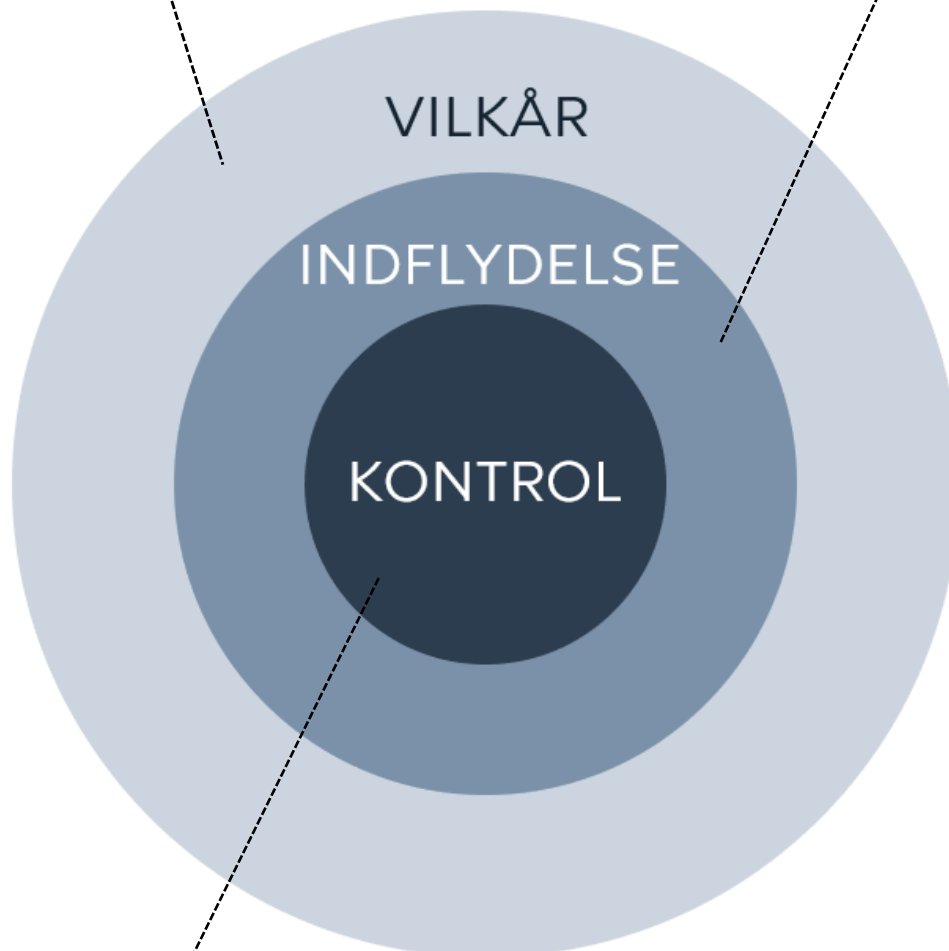
- Hvad skal I handle på her og nu? Hvem gør hvad?
- Hvad er jeres mål på lang sigt?
- Hvornår følger I op næste gang? Hvem?

Brug evt. handlingsplanen bagerst i kataloget.

20 minutter

Vilkårscirklen er til de faktorer, som I ikke umiddelbart har indflydelse på. Handling vil derfor bestå i at hjælpe hinanden til at agere og forholde jer mest muligt hensigtsmæssigt til disse vilkår, så I forebygger frustration og stress.

Indflydelsescirklen er til de udfordringer, som I har en vis grad af indflydelse på. Hvilke dele af udfordringen kan I handle på her og nu? Hvilke dele kan jeres leder påvirke? Hvad kan I handle på udadtil ift. samarbejdspartnere eller andre interessenter?



Kontrolcirklen er til de udfordringer, hvor I har høj grad af mulighed for selv at handle og finde løsninger. Hvad kan I tage fat på her og nu og se en ændring af indenfor kort tid?