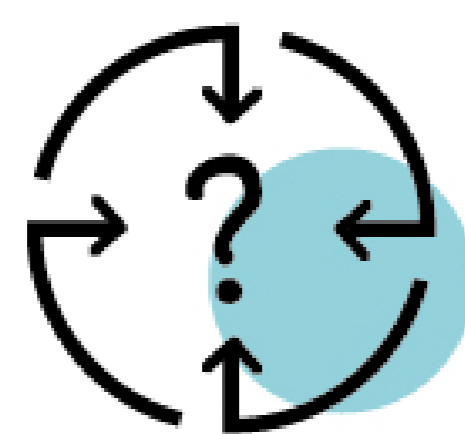


FÖRANKRA

förankra arbetssätt och ringa in utmaning



Ringa in

SAMSYN

Samsyn kring metod. Ett tydligt "hur"

- Samling kring arbetssätt och process skapar förutsättningar för team att byggas över org-gränser och minskar motstånd senare.

Samsyn kring nuläget och angelägenheten för arbetet (sense of urgency). Ett tydligt "varför?".

- Problem definieras ur användarens perspektiv (slippa dragkamp mellan olika verksamheters perspektiv)
- Koppling till nyckeltal/kostnader hos deltagande verksamheter.
- Ansvar/roller. Vad kan vi ta hand om? Vad kan andra ta? Alt vilka måste vara med?

Samsyn kring målet

- Vilken effekt vill vi uppnå hos användaren?

RÄTT DELTAGARE

Beslutsgrupp: Få med samtliga som påverkas eller berörs från början.

- Rätt personer i rummet (vem kan tänkas beröras?)
- Förankrat hos ledning inom alla berörda verksamheter (både varför och hur)
- Säkra, tydliga, uthålliga sponsorer

Arbetsgrupp: Medveten gruppssammansättning

- Personligheter som ser möjligheter i samverkan snarare än svårigheter
- Rätt kompetens/kunskap kring frågan från olika perspektiv
- Engagemang i frågan och människan
- Teammedlemmarna har rätt mandat inom respektive verksamhet
- Förutsättningar för att skapa tillit inom team. Sårbarhet > tillit > trygghet > mod (att ta i de svåra frågorna)
- Kärngrupp genom hela projektet

Organisationen:

Förankra tillbaka till organisationen. Känn av och förstå var de olika verksamheterna är, värt lägga resurser på att se till att de är med och förstår vad teamet gör.

ETT TYDLIGT UPPLÄGG

Samverkan

- Tydlighet i uppdraget för arbetsgruppen: t ex vem representerar vi? Vad är vår uppgift på hemmaplan (t ex förankring)
- Gemensamma beskrivningar för alla involverade medarbetare
 - Deltar organisationerna på samma villkor?
 - Skapa verklig förståelse och kunskap om varandra (det räcker inte med att tro att vi vet)
 - Vilka är våra uppdrag?
 - Hur ser våra olika vardagar ut? (förutsättningar och begränsningar)

Upplägg/planering

- Medvetenhet kring takt/tempo. (längre tid ger inte bättre resultat. Långsamt nog för flexibilitet, koncentrerat nog för fokus)
- Tydlig tidplan tidigt, boka upp i kalender
 - Gemensam digital plattform

VAR VAKSAM PÅ

- Olika organisationskultur i deltagande organisationer. Olika förväntningar och tillvägagångssätt hos deltagare från olika organisationer.
- Medverkande vid projektstart inte tillräcklig kunskap om metod
 - Projektmedel kan bli hinder om projektledare inte varit med vid ansökan
 - Budget och finansiering för utveckling och förvaltning av samverkanslösning inte på plats innan projektet drar igång
 - Inte tillräcklig höjd för flexibilitet i process, tid och budget
- Det kan vara svårt att få reda på vad som är gjort tidigare på andra ställen
- Att bädda för en smidig process är tidskrävande då man ofta måste gå via många chefer för att få med individer/resurser
- Bara de som verkligen vill göra sin röst hörd är med

UTVECKLA



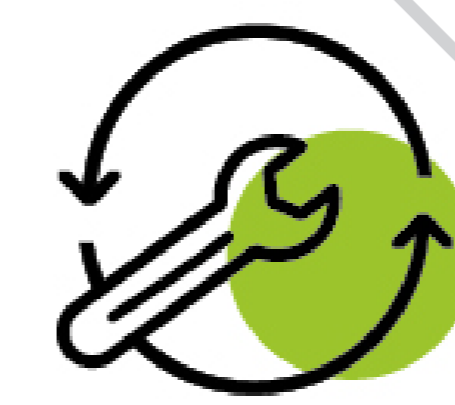
Undersöka



Fokusera



Ta fram idéer



Testa idéer

EMPATI FÖR ANVÄNDAREN

Arbetsgruppen deltar i undersöka-fasen

- Att uppleva själv och höra från användare direkt slår all annan kunskap.
- Upplev empati för användaren genom att själva intervjua och observera, gå i användarens skor. Känn det användaren känner.
 - Underlättar uppslutning kring användarens perspektiv och skapar djupt engagemang.
 - Hjälper gruppen släppa verksamhetsperspektivet och ta gemensamt användarperspektiv.

TEMPO & RÖRELSE FRAMÅT

Sluta diskutera, börja göra

- Iterera idéer och prototyper, oenighet kring lösning är tecken på att det finns mer att förstå.
- Användaren med i process, hen har svaret när verksamheterna inte är överens.

Medvetenhet kring takt/tempo

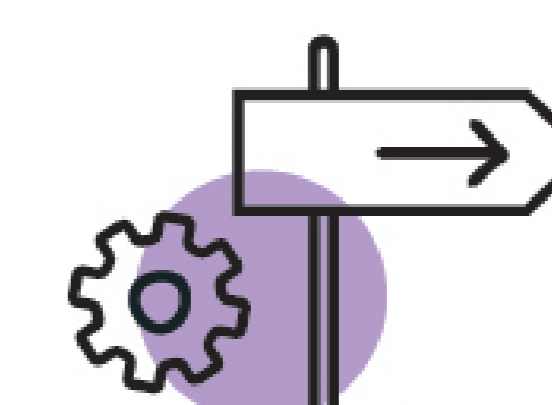
- Fokustid tillsammans i arbetsgruppen ger kvalitet.
- Sprid inte över lång tid, ger möjlighet att fånga smått och stort och viktiga nyanser

VAR VAKSAM PÅ

- Olika beslutsnivå och engagemang i styrgrupp kan hindra framfart i process
- Otydlighet kring roller och mandat skapar frustration och stjälar tid
- Organisationer är inte gjorda för samverkan (otrampade stigar, inga naturliga vägar, det blir svårt, man jobbar i motvind)
- Det kan vara svårt att behålla motivationen när man stöter på och hindras av satta strukturer

IMPLEMENTERA & FÖRVALTA

fortsatt ägarskap och arbete kring utmaning och lösning



Förverkliga

EN TYDLIG VÄG FRAMÅT

Samsyn

- Samsyn kring resultat och införande/implementering
- Vem gör vad, vad ska göras i vilken organisation?
 - Vem bekostar vad?

En tydlig plan

- Ta fram och förankra en långsiktig implementeringsplan
 - Jobba med tjänstekarta som kopplar på kundresa (önskat läge). Denna visar på hur organisationerna behöver jobba och samarbeta
 - Ta fram en plan för hur arbetet kontinuerligt hålls uppdaterat över organisationsgränser efter implementeringsfasen
- Etablera nya arbetssätt, självgående process, låt teamet ta ägarskap. Jobba med förändringsledning
- Lösningar genomförbart långsiktigt- t ex vid ekonomiska svängningar

VAR VAKSAM PÅ

- Nytt tankesätt (problem spänner över flera organisationer) kan ställa till det i fråga om vem som äger projektet och lösningen
- Utmanande när fråga har flera huvudmän och också sträcker sig till civilsamhället
- Vem äger/hur sprider vi ägande av drift av resultat i samverkan? Viktigt att hantera frågan tidigt i processen.
- Rigida strukturer hindrar lösning från att implementeras i den form den är tänkt (över organisatoriska gränser)

STORY-TELLING

Förankra och bygg engagemang

- Berätta om människor man talat med, beskriv genom storytelling, förmedla empatin vidare
- Beskriv nyttan istället för att prata om siffror

ETABLERA TILLITS-KULTUR

Skapa en kultur av tillit och förtroende

- Uppmuntra testa-kultur
- Bygg vidare på medarbetarnas engagemang
- Möjliggör och uppmuntra samverkan och hjälpsamhet till vardags, i stort och smått.
- Uppmuntra ifrågasättande och initiativ till utveckling och förbättring

Utifrån Innovationsguidens utvecklingsmodell