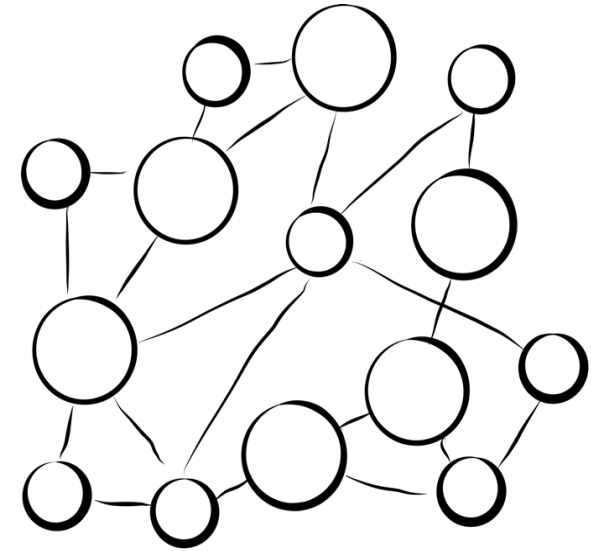
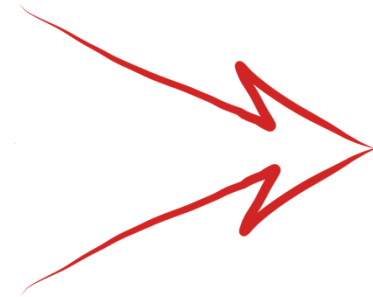
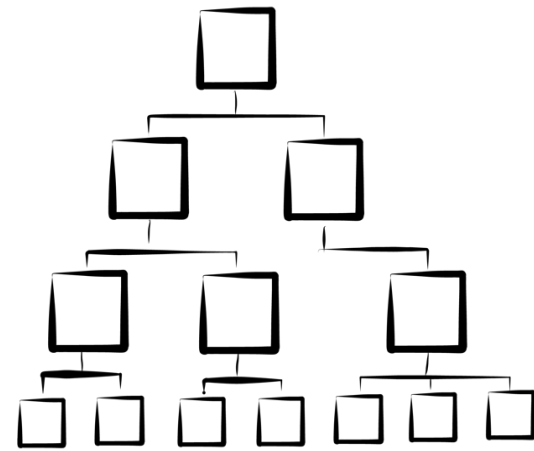
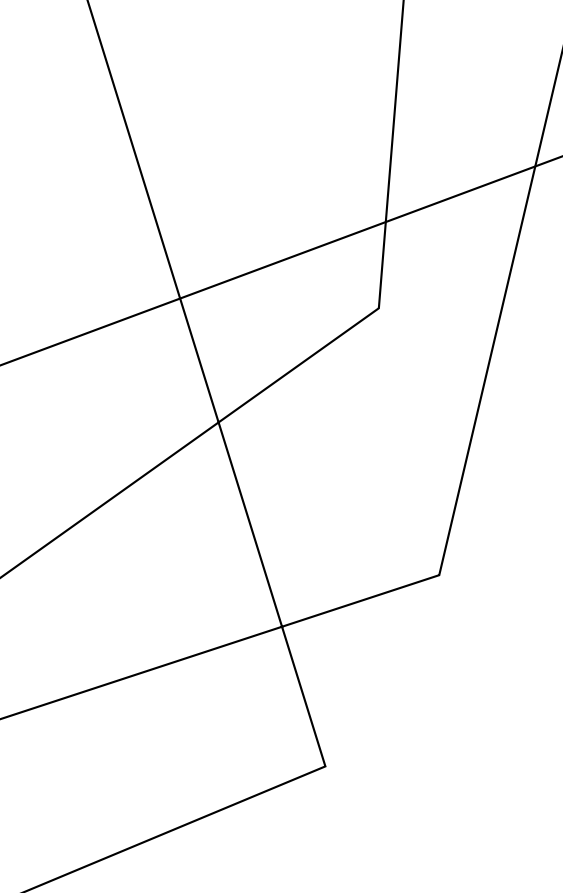
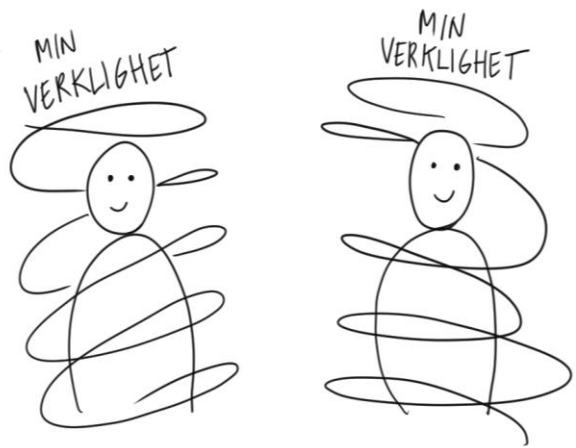
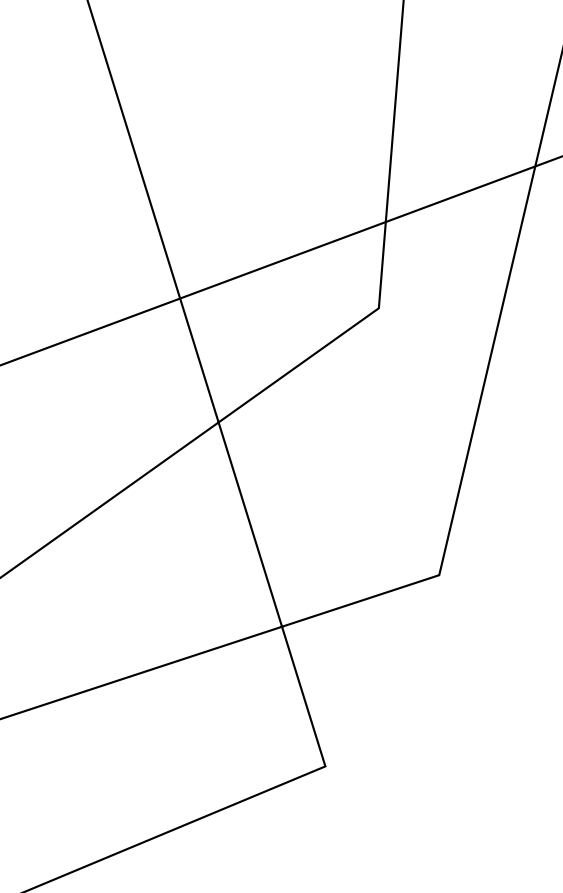


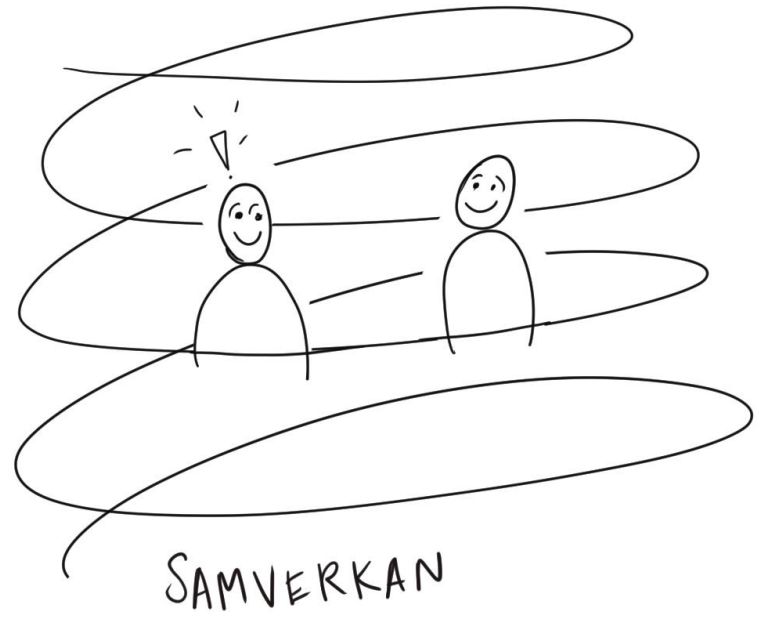
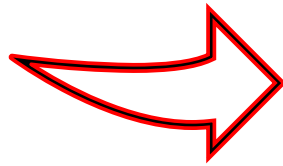
ATT SAMVERKA



SAMHÄLLET
FÖRÄNDRAS

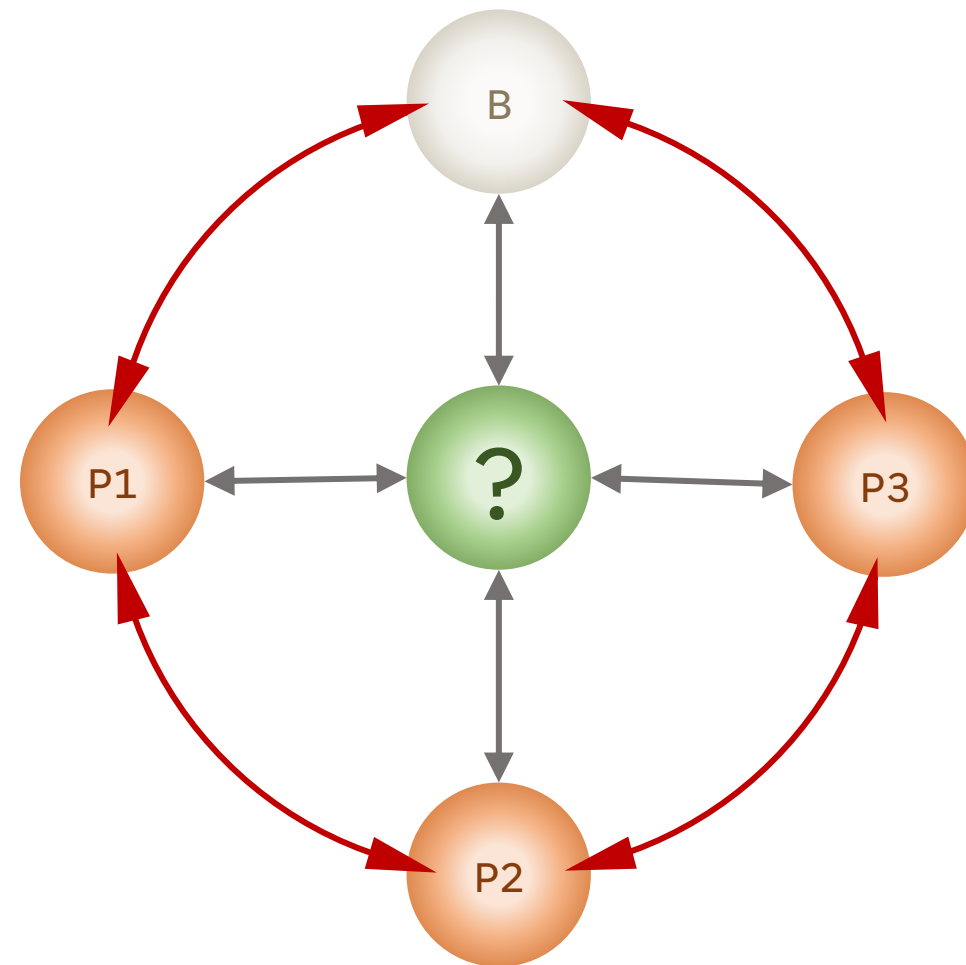


FÖRUTSÄTTNINGAR
ERFARENHETER
VÄRDERINGAR
KULTUR
ETC.



SAMVERKAN

- Möten där olika perspektiv kan synliggöras
- De inblandade delar på initiativet
- Allas kunskap uppmärksammas
- Allas värderingar uppmärksammas
- De inblandade står ut med oenighet



LINJÄR LOGIK (enkla, komplicerade frågor)

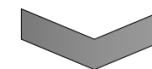
Tankesätt: orsak/verkan $A \rightarrow B \rightarrow C$

Expertanalys \rightarrow bred implementering

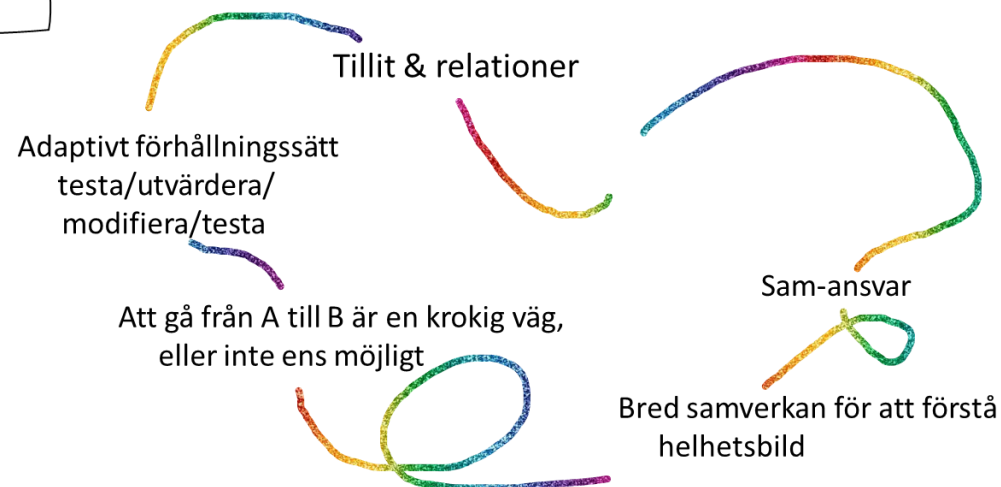
Hierarkisk delegation – kontroll

Planering och genomförande enligt rutiner

SAMVERKAN



CIRKULÄR LOGIK (komplexa frågor)



ATT SKIFTA TANKESÄTT - FOTBOLLSMATCHEN

LINJÄRT

Fasta ramar

Fasta spelare

Fasta regler

Förutsägbara kompetenser & kapacitet

Mål: Att vinna

Bockar av samverkansinsatser

CIRKULÄRT

Ramar förändras

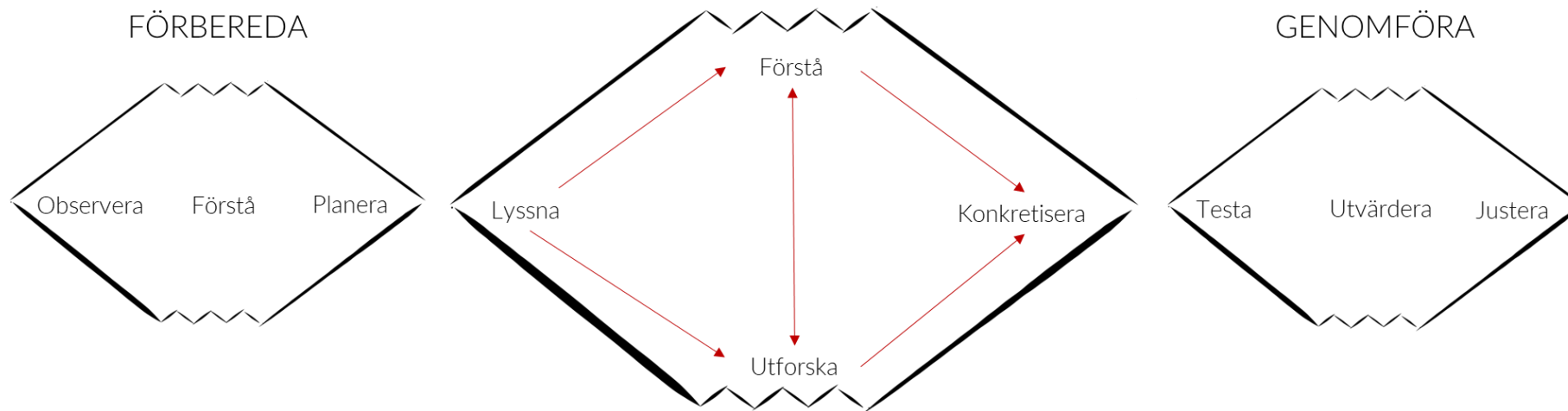
Regler förändras

Spelare förändras

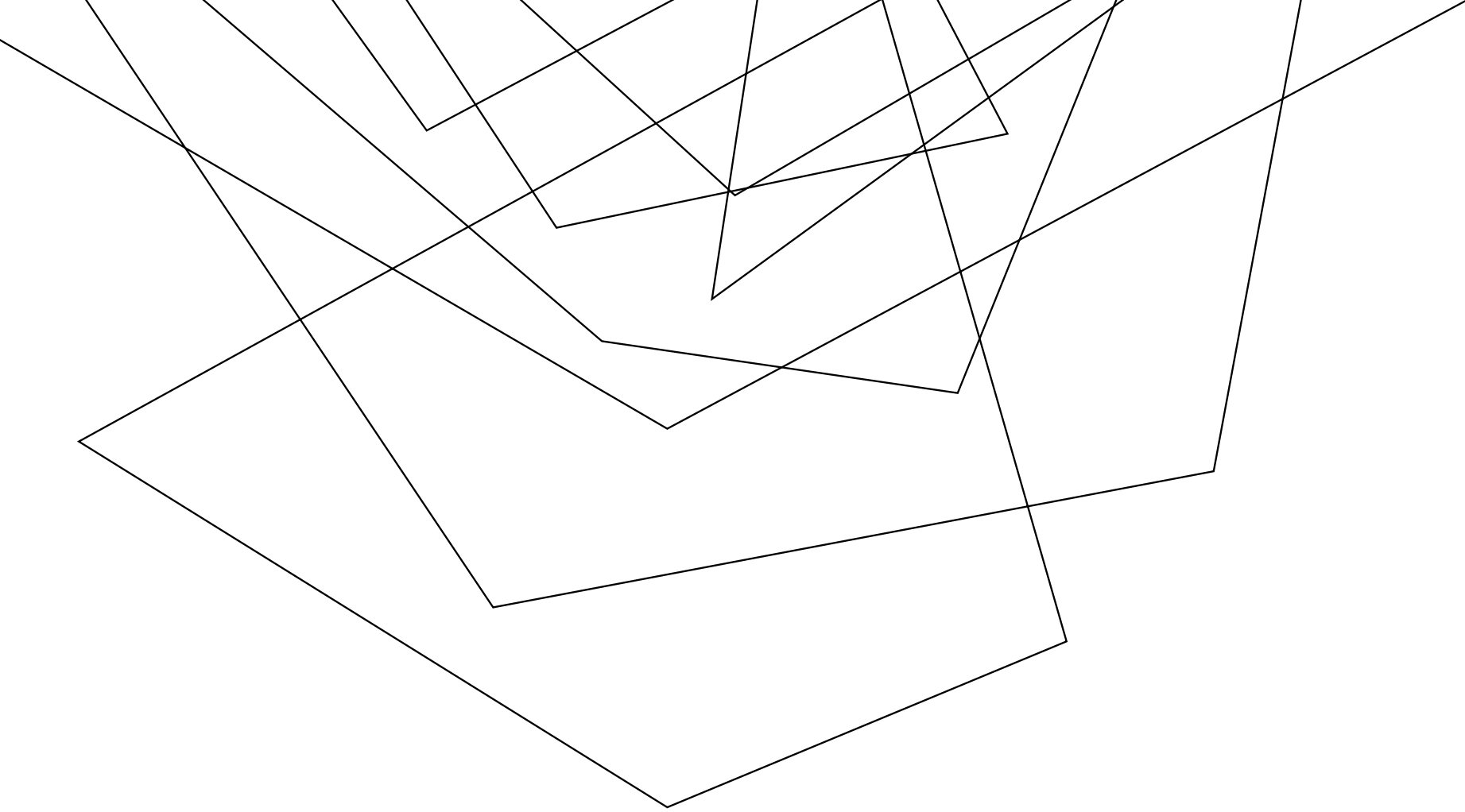
På förhand oförutsägbara kompetenser och förmågor

Mål: Att fortsätta spela

Samarbete och samverkan



SAMVERKANSPROCESSEN DIALOG BESKRIVEN I PROCESS



VAD HAR JAG FRAMFÖR MIG?

Att bedöma frågans karaktär

KOMPLEXITET



ENKLA FRÅGOR

Många har etablerad kunskap och/eller kan agera på instruktion för att hantera/lösa problemet. Exempel - förutsägbart linjearbete. Kan hanteras på samma sätt varje gång. Orsak/verkan.

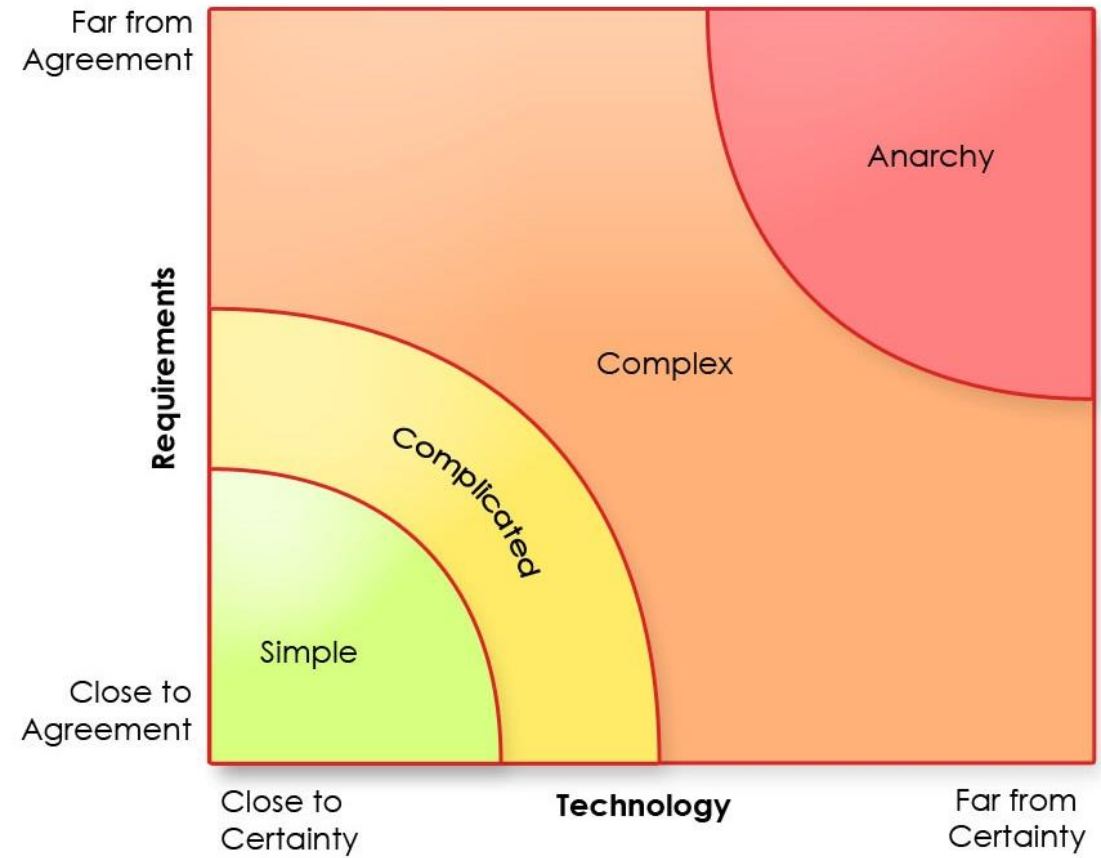
KOMPLICERADE FRÅGOR

Ett fåtal har kunskap och färdighet att lösa/hantera frågan. De som saknar kunskap och färdighet behöver acceptera och se legitimiteten i både lösningar och expertis. Logiska och linjära, men kräver expertkompetens för att kombinera delarna. Exempel - färdighetsarbete, ex. läkare, mekaniker.

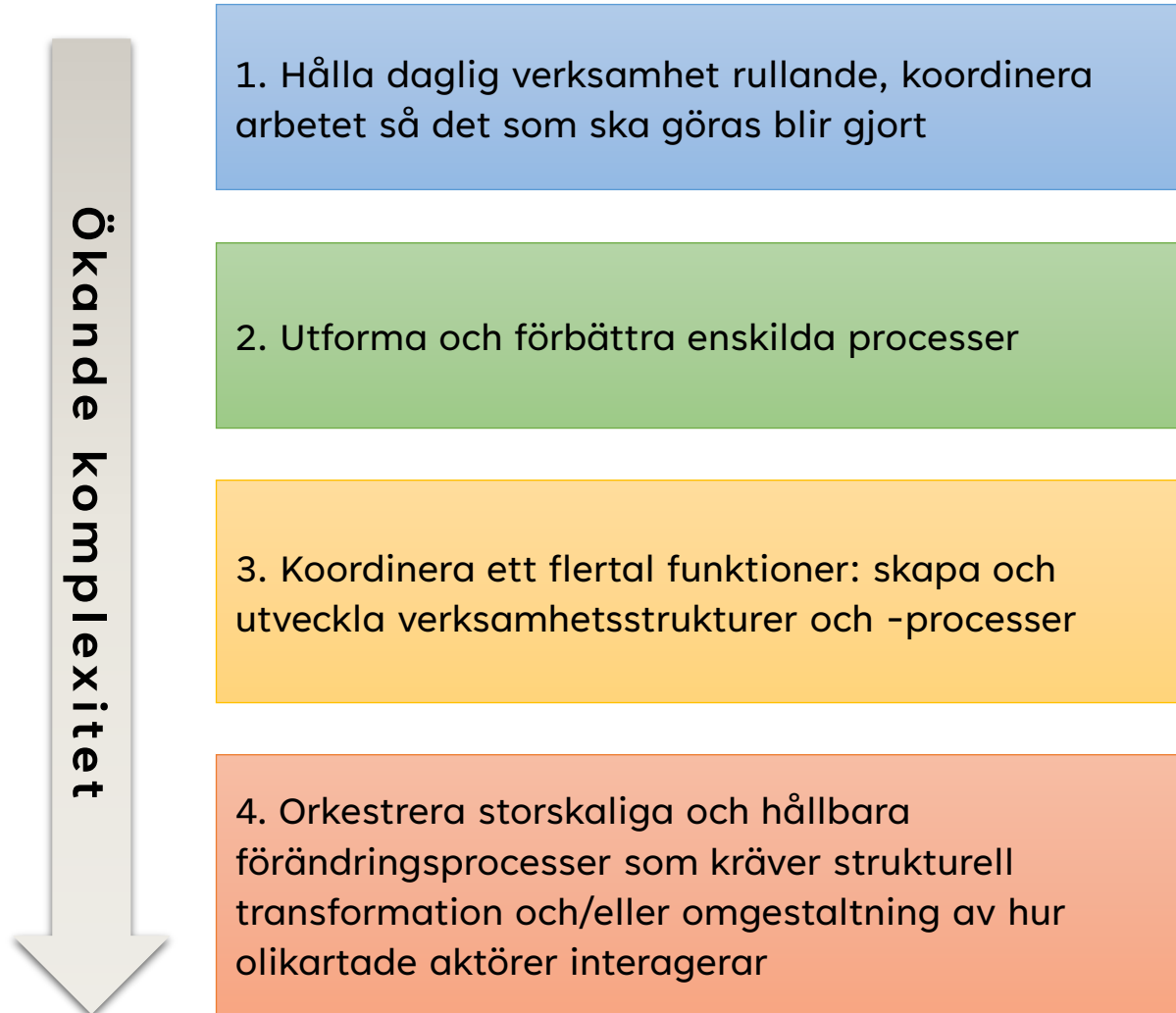
KOMPLEXA FRÅGOR

Ingen har full översikt eller kontroll över helheten. Dynamiska - ordning förvandlas snabbt till oordning. Många berörda parter med mycket olikartade förutsättningar och olika typer av maktresurser. Ofta starka värderingsdrivna frågor inblandade, vilket leder till hög konfliktpotential.

STACEY COMPLEXITY MODEL



Individuell kapacitet



Vad är det som gör att komplexiteten ökar?

- Arbetsuppgifterna blir mer sammansatta
- Problemfältens skala ökar
- Interaktion med fler intressenter med olikartade synsätt
- Planeringshorisonterna blir längre
- Större befogenheter över resursanvändning
- Mer omfattande ansvar för besluts-fattande

FRÅGANS ART		KOMPLEX	KOMPLICERAD	ENKEL
ENKEL	R E S U R S S L Ö S E R I	Dialog och delaktighetsprocesser överanvänds och blir resurskrävande, "processtyranni" och uteblivna resultat. Synpunktsinhämtande events – att få känna sig delaktig är viktigast, inte innehållet i synpunkterna och/eller att det omhändertas.	Frågans hantering blir onödigt omständlig och överarbetas av experter för att stärka professionell identitet och behålla sin maktposition i den egna organisationen. Brist på tillit i organisationen driver hierarkisk kontroll	Kunskap, rutiner, manualer och checklistor för problemlösning löser problemet. Korta feedbackloopar synliggör mätbara resultat.
KOMPLICERAD		Den befintliga expertkunskapen i frågan kommer inte till användning och processen späds ut med tyckanden och gissningar från olika håll.	Expertis och beprövad kunskap som är legitim finns och används i frågans hantering. Lösningar är legitima och accepterade av olika aktörer.	Frågans djup underskattas och etablerad kunskap/expertis används inte. Enkla lösningar kan fungera inledningsvis, men är inte kompletta och hållbara.
KOMPLEX		Man samlas gemensamt kring en utmaning. Makt delas i dialogprocess där man tillsammans formulerar 1. problemställningar och 2. åtgärder. Möjliga åtgärder växer och fler aktörer tar ansvar individuellt och tillsammans för resultat.	Ensamma experter utreder och rapporterar. Ramar in problem och lösningar tidigt i processen – hindrar alternativa vägar i att finna lösningar. Experter och samverkande aktörer har ofta ett ensidigt kunskapsperspektiv på frågan och kommer med lösningar "för andra", inte sig själva.	Dynamiken i frågan underskattas – att sopa under mattan och plocka lågt hängande frukter kan fungera inledningsvis
		MATCHNING	RISK FÖR SPÄNNING, MOTSTÅND & KONFLIKT	



POLARITETER (MOTSATSER)

POLARITETER - DILEMMAN

Det finns nästan alltid dilemman i den statliga förvaltningen. Målkonflikter, strukturella system med inneboende polariteter, deltagare med olika världssyn. Att själv kunna hantera polariteter blir avgörande för hur processer och samtal utformas.

LINJÄRT VS CIRKULÄRT

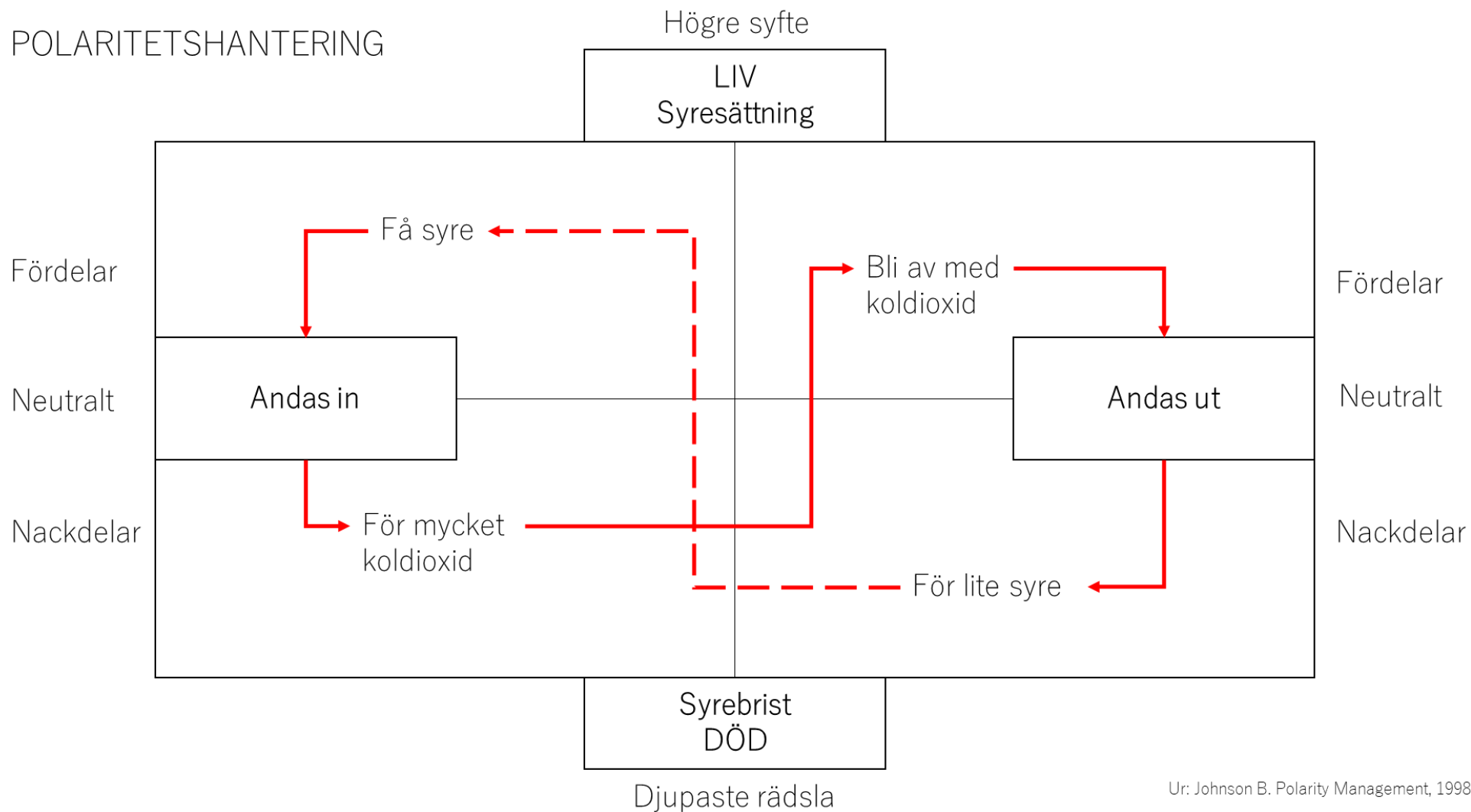
Polariteter kopplar till att tänka linjärt vs cirkulärt. Med nya former för hur man ser på en process/fråga, kan nya arbetssätt uppstå.

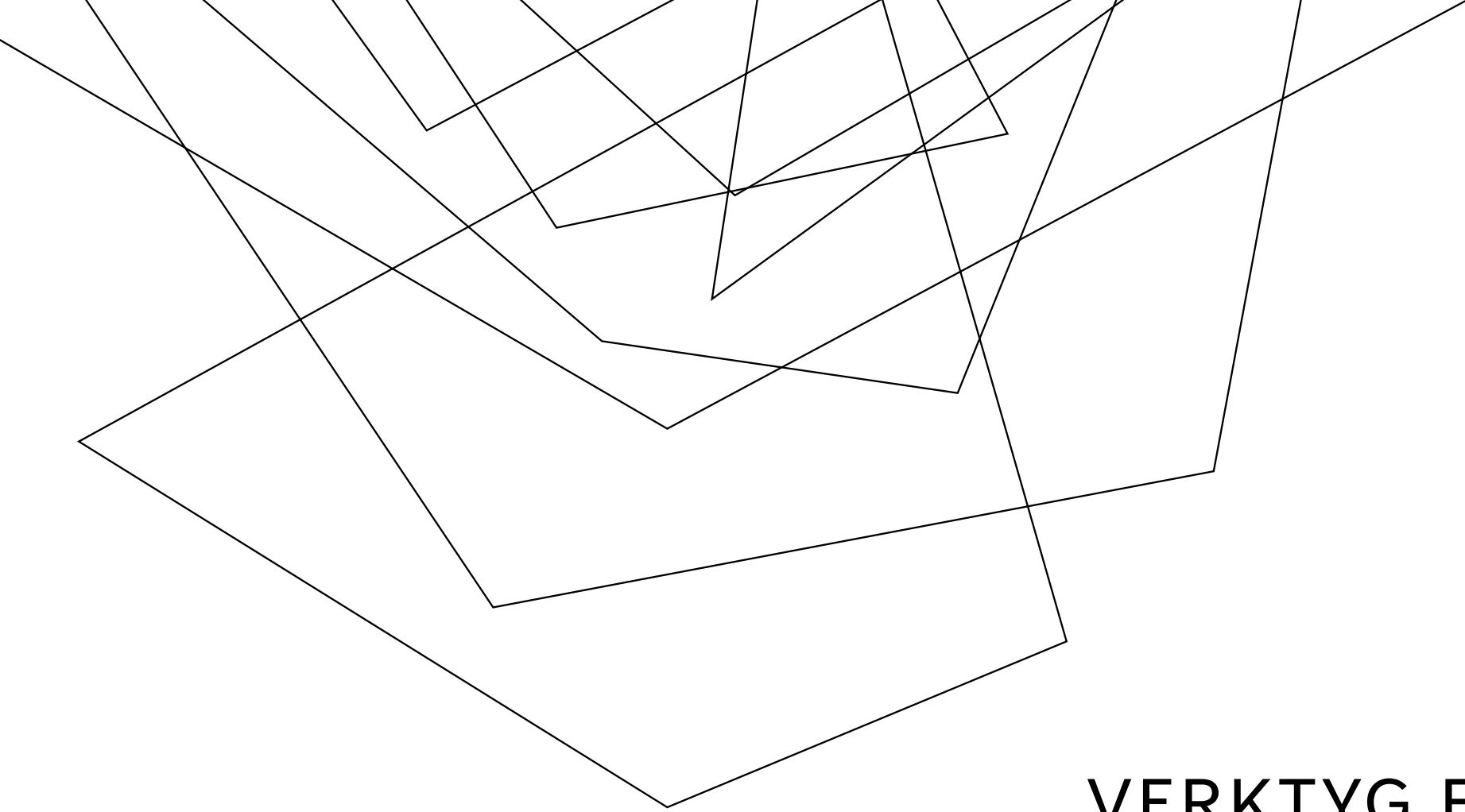


VAR HITTAR VI DILEMMAN?

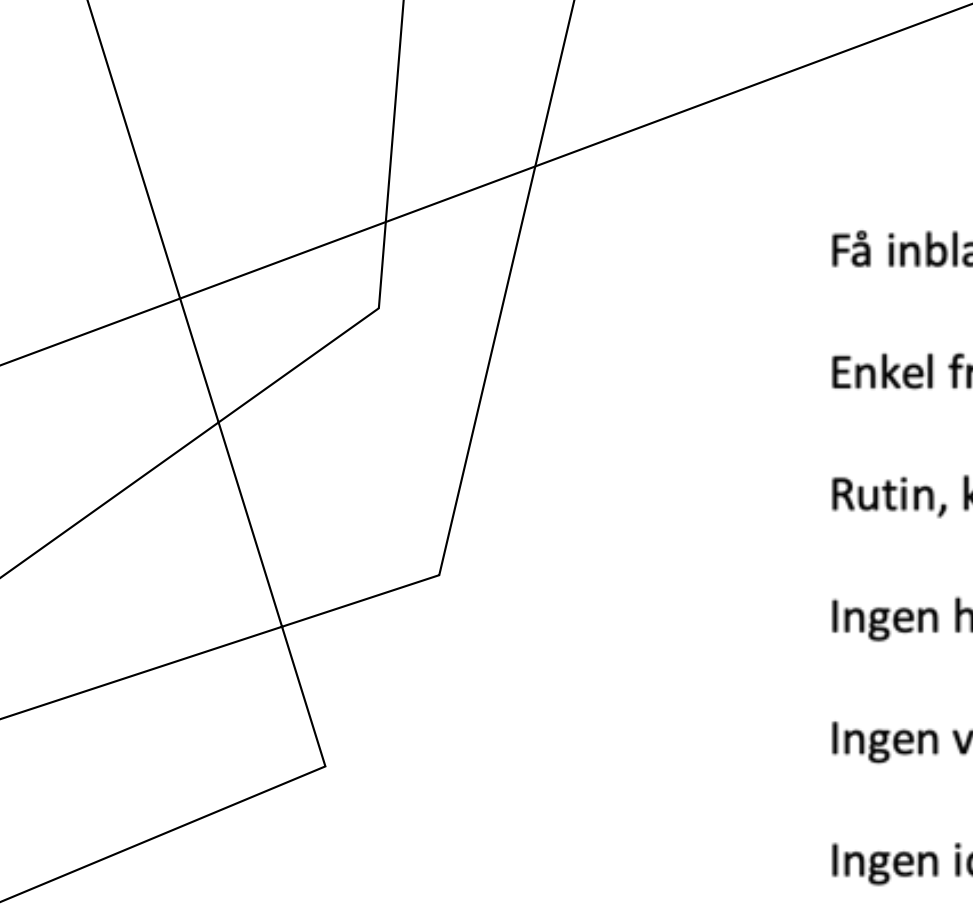
- Leta i påståenden om hur saker borde vara eller vi borde ha mer/mindre av
- Leta i frustration över hur det är just nu
- Leta efter två nyckelstereotyper
- Leta i motstånd
- Leta i utmaningar och drömmar
- Leta i företrädares argument

MÅLKONFLIKTER





VERKTYG FÖR ATT
BEDÖMA
KOMPLEXITET



Få inblandade



Många inblandade

Enkel fråga



Olika delar

Rutin, känd problem



Dynamisk, oförutsägbar

Ingen historik



Lång historik

Ingen värderingsfråga



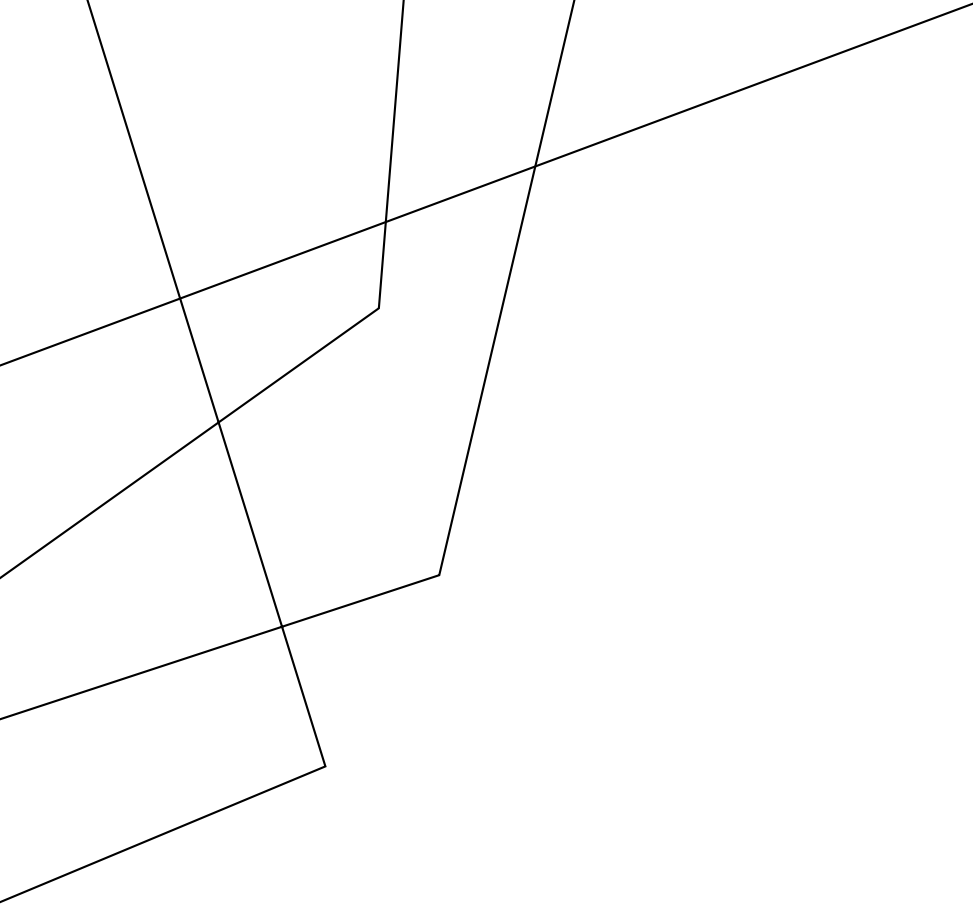
Värderingar

Ingen identitetsfråga



Identitet

BEDÖMA KOMPLEXITET



ANALYSVERKTYG

Dialogtriagen



<https://triage.dialogues.se/>

VILKA OLIKA TYPER AV FRÅGOR HAR VI ATT HANTERA? HUR SER VI PÅ DEM?

