

Fra viden til forandring i AlmenNet

Bilag 1. Projektbeskrivelse



Juni 2009

Videnformidling af AlmenNets resultater

I 2007 stiftede en kreds af boligselskaber AlmenNet med det formål at udvikle modeller for fremtidssikring og fornyelse af boliger i sektoren.

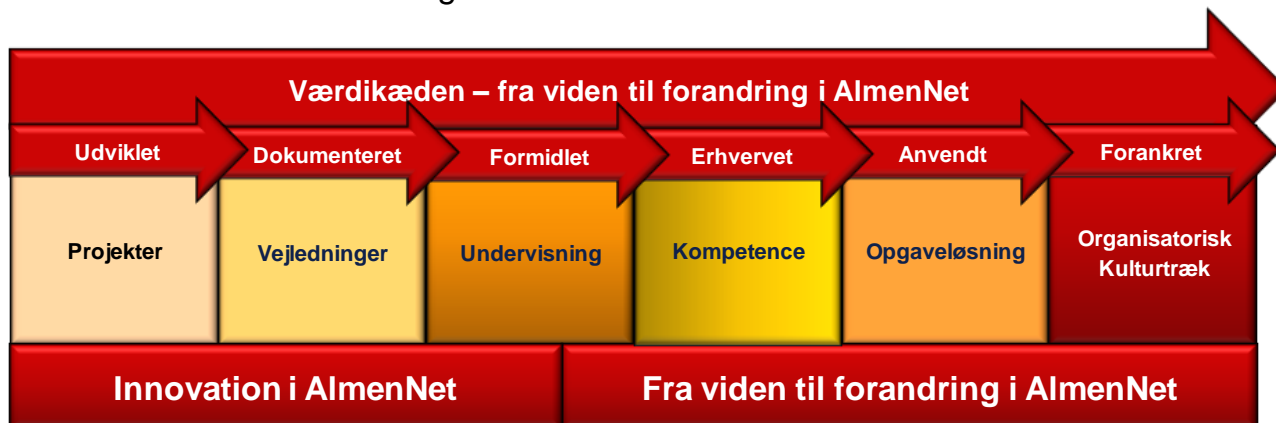
Området er særskilt kompliceret, fordi det foregår på beboernes præmisser, og det er ikke i alle boligafdelinger at der er samme fremsyn og energi omkring ajourføring af boligernes standard til tidens skiftende krav.

Arbejdet er kommet godt i gang. AlmenNet har udviklet egne modeller for innovation og dokumentation af erfaringer og metoder for de tidlige projektførelser og er på vej til at realisere et større og sammenhængende system af vejledninger og hæfter.

Interessen og opbakningen har været stor. AlmenNet har i dag 38 boligselskaber som medlemmer. De repræsenterer over 60% af den samlede boligmasse i det almennyttige boligbyggeri.

En medlemsanalyse (se bilag 3b) peger på, at der er medlemmer, der har fået fint udbytte af medlemskabet indtil nu, men der er langt igen, hvis alle skal nås.

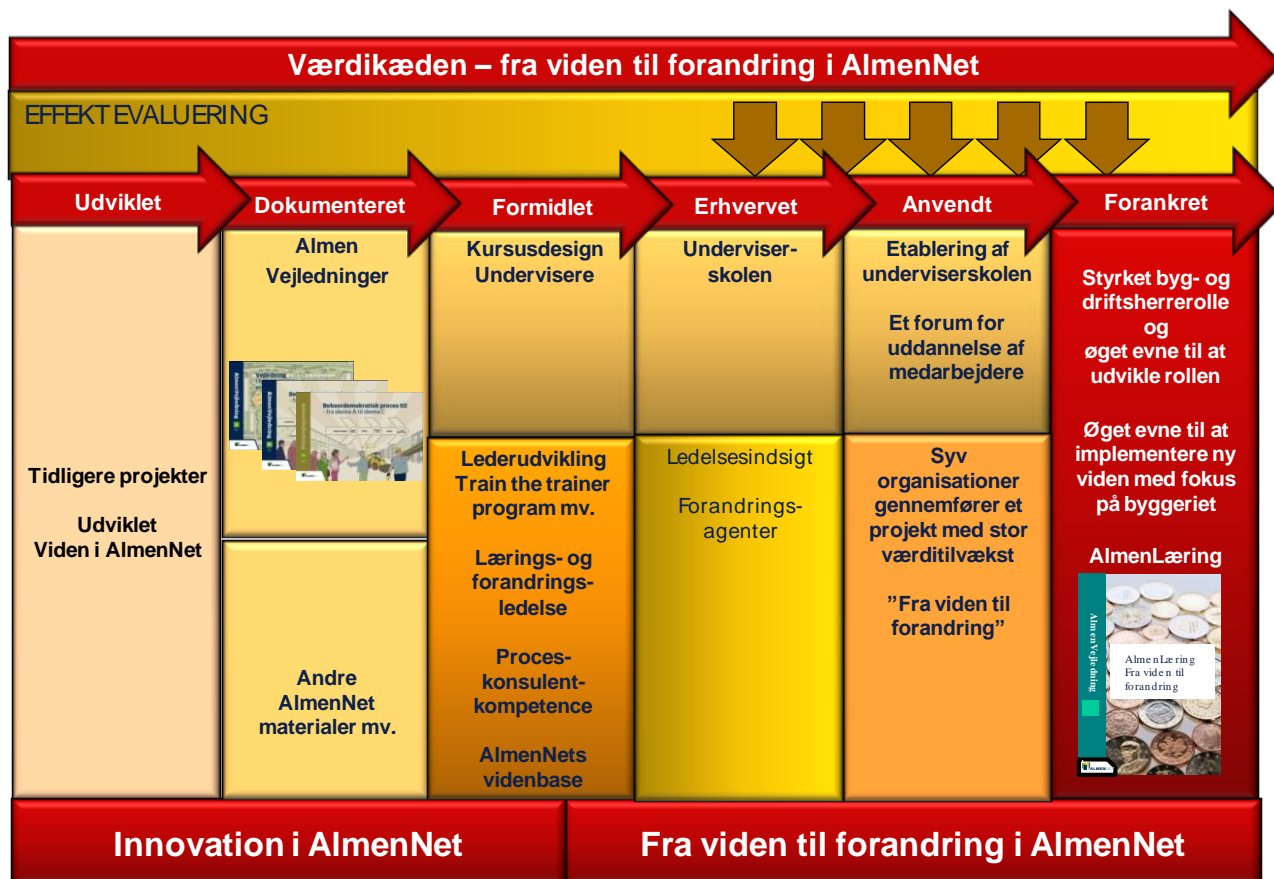
AlmenNets største udfordring nu er derfor at komme skridtet videre i værdikæden.



Figuren illustrerer dette projekts scope – den højre del af værdikæden, der handler om de processer, der skal transformere viden til anvendelse og reelt en ny måde at udvikle boligmassen på.

Projektet er således i en vis forstand "Kronen på værket". Det afrunder den metodiske del af AlmenNets værktøjskasse, idet den lukker kæden fra innovationsmodellen til implementering i medlemsorganisationerne. Den skaber dermed det vidende- og implementeringssystem, der er grundlaget for videre udvikling og udbredelse af nye emner.

Interventionen



Modellen viser i større detaljer, hvorledes værdikæden "fra vejledning til implementering" er sammensat:

- **Det første spor** handler om at omsætte vejledninger til kursuskoncepter, udanne undervisere og formidle budskabet i medlemsorganisationerne. Vi kalder det "Underviserskolen".
- **Det andet spor** handler om den forandringsproces i metoder og processer, som medlemmerne skal igennem for at skabe fornyelsen.

Projektet er derfor bygget således op, at det:

- Gennemfører begge processer i en pilotversion i samspil med 7 medlemsvirksomheder og BL. Dvs. både etablerer underviserskolen med uddannede undervisere – og gennemfører et forandringsprojekt hos de deltagende medlemmer.

- Udvikler en ny vejledning "AlmenLæring", som sikrer at hele processen dokumenteres og kan indgå i fremtidige udviklingsprojekter som den metode, der skal sikre forankring i medlemskredsen.

Det faglige grundlag

Ser vi på AlmenNets samlede aktiviteter, så føjer dette projekt sig til de tidligere gennem

- At tage sit faglige afsæt i tidligere udviklede vejledninger
- At afprøve læringsmetodikken undervejs i projektet på udvikling af C-serien, der er et igangværende projekt
- At kunne gå ind i et smidigt samarbejde med et lidt senere projekt omkring læring på arbejdspladsen
- At blive dokumenteret med en yderligere vejledning – en ny E-serie om forandring og læring "AlmenLæring".

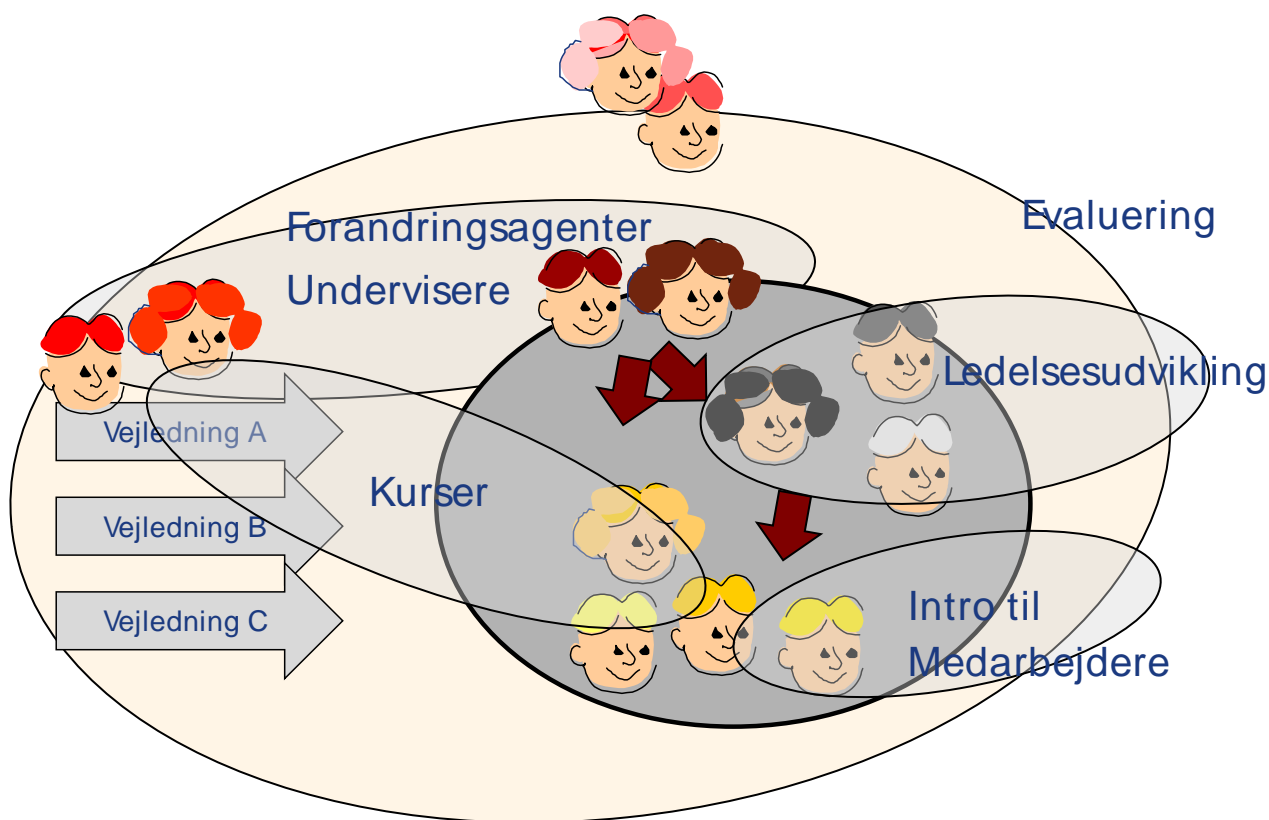
Det faglige udgangspunkt for AlmenLæring



Den praktiske afvikling

Omsat i aktuelle planer, er der tale om at udvikle undervisningskoncepter og læreprocesser, uddanne undervisere og gennemføre forandringen i de 7 medlemsvirksomheder – samt at skabe en ny vejledning.

De mest markante tiltag til at skabe den nødvendige forandring er at gennemføre en længere forandringsagentuddannelse, der skal skabe den nødvendige interne forankring i medlemmernes organisation. Forandringsagenterne bliver dermed udstyret med en kombination af proceskonsulentkompetence og faglig kompetence, og de kan derfor blive en central støtte for ledelsen gennem hele forløbet.



- Der har meldt sig i alt 7 deltagende virksomheder (se deltagerlisten). De samles i ét forandringsagentforløb med ca. 20 deltagere
- Hvert hold får nu en række tilbud om interventioner:
 - a. Uddannelse af 2-4 forandringsagenter pr. boligforening, der skal støtte ledelsen i deres respektive selskaber med indførelsen af vejledningerne. Det er et omfattende program, der består af undervisning, ERFA-møder, træningssamlinger og forandringsagenternes arbejde i egen organisation.

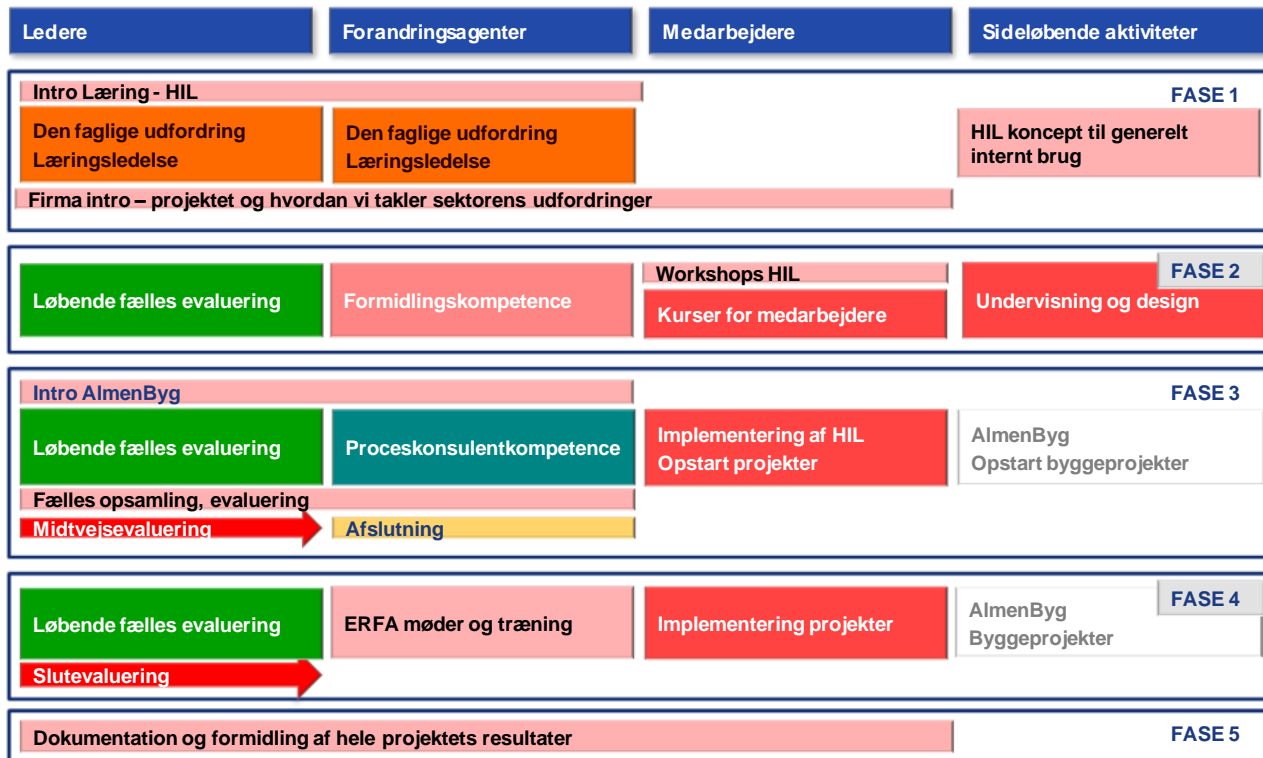
- b. Et mindre ledelsesudviklingsprogram, der handler om at håndtere læreprocesserne og det rent faglige budskab i vejledningerne.
 - c. Opfølgning og konsulentstøtte igennem hele perioden
 - d. Kort intro i egen organisation
- På hvert FA-hold udtages specielt et par deltagere, som yderligere kan fungere som undervisere på "Underviserskolen", der efterfølgende forvaltes af BL.
 - Alle involverede deltager i at udvikle deres egne læreprocesser.
 - Der udvikles kursusdesign og de læreprocesser, der skal følges fremover, så de kan kopieres til senere vejledninger, og disse dokumenteres i AlmenLæring vejledningen til fremtidigt brug.
 - Hele projektet evalueres både midtvejs, løbende og i slutningen med henblik på at forstærke læreprocessen.

Den samlede effekt

Aktiviteter, ny viden og andre input	Afprøvning af den nye viden Pilotaktiviteter, træning	Resultater der er et bidrag til administrationens mål	Effekt i organisationen
Best Practise for at lave kurser fra vejledninger	Afprøves fortrinsvis på A-serien	Effektiv formidling	Bedre fremtidsikring af boligmassen
Nye læreprocesser baseret på HIL	Effektive læreprocesser afprøves	Effektive læreprocesser til at omsætte udvikling i AlmenNet	
Underviserkorps i vejledninger	Specialiserer sig i at holde vejledningskurser	Ressourcer til at nå ud med budskabet	
Forandringsagentkorps	Stiller sig til rådighed som proceskonsulenter og undervisere	Ressourcer til at slå igennem omkring fremtidsikringen	
Lederudviklingsprogram	Sætter sig i spidsen for udviklingen	Modner organisationen til nye metoder	
Intro i boligadministrationen	Kick off Deltagelse i A-vejledningskurser efter behov	Spredning blandt medarbejderne	
Evaluering – ikke mindst på niveau 4	Anvendelse af SCM metoden for niveau 4 afklaring	Afklaring af hvad der virker og hvordan	

De ovenfor nævnte elementer i interventionen bidrager på hver sin måde til den samlede effekt. Dette er illustreret i det viste "effektskema". Skemaet sammenfatter overvejelserne omkring de enkelte tiltag i programmet og illustrerer, hvorledes de forskellige tiltag (spalte 1) anvendes undervejs i processen (spalte 2) og skal føre til de resultater (spalte 3), der alle støtter det samlede projektformål (spalte 4).

Aktivitetsplanen



Aktivitetsplanen viser involveringen af lederne, forandringsagenter og medarbejdere. Det er endvidere vist i højre spalte, hvorledes HIL konceptet og underviserskolen udvikles parallelt i fase 1 og 2. Smalle kasser symboliserer varighed fra få timer til en hel dag. Dobbelt kasser symboliserer to dage på dagskursus.

Projektet retter sig mod tre grupper – ledere, forandringsagenter og medarbejdere – se gennemgang af programmet i bilag 2.