

Implementeringsprocessen

Dette bilag tager fat på selve implementeringsprocessen. Hvor vi ovenfor gennemgik, hvorledes der er behov for at udvikle procedurer og designkriterier for læring, vil vi i dette bilag se nærmere, på de implementeringsprocesser, der skal ske i medlemsorganisationerne.

Forandringen skal implementeres på to niveauer:

1. Det primære mål er at boligorganisationer i deres daglige arbejde integrerer de af AlmenNet udviklede procedurer, der skal til for at fremtidssikre deres boligmasse. Ikke mindst de problematikker der knytter sig til beboerdemokratiet og den kommende og nye dialog med kommunerne. Det handler i første omgang om vejledningerne i A-serien og senere også de efterfølgende vejledninger i B og C serien.
2. Et sekundært mål i den forbindelse vil være, at organisationerne undervejs også lærer og optager de HIL baserede læreprocesser som en del af deres organisationskultur med henblik på at øge deres evne til at udnytte læring.

For at få fat i den organisatoriske forandringsproces er taktikken grundlæggende at øge intensiteten i påvirkningen, få fat i læreprocessen hele vejen (ikke blot på kurserne) og ikke mindst sikre, at kompetencen indbygges i organisationen med efterfølgende spredning internt.

Det foregår gennem tre interventioner

1. Udvikling af forandringsagenter og undervisere
2. Ledelsesprogram
3. Introduktion til medarbejdere

Forandringsagenthold

I projektet Konstruktiv Konflikt Kultur demonstreredes det, hvor stor effekt det kan have at uddanne forandringsagenter, der kan støtte ledelsen og andre i at få gennemført de nødvendige forandringer. Uddannelsen af forandringsagenter er omfattende, da vi forventer, de både bliver klædt på fagligt og som formidlere og proceskonsulenter.

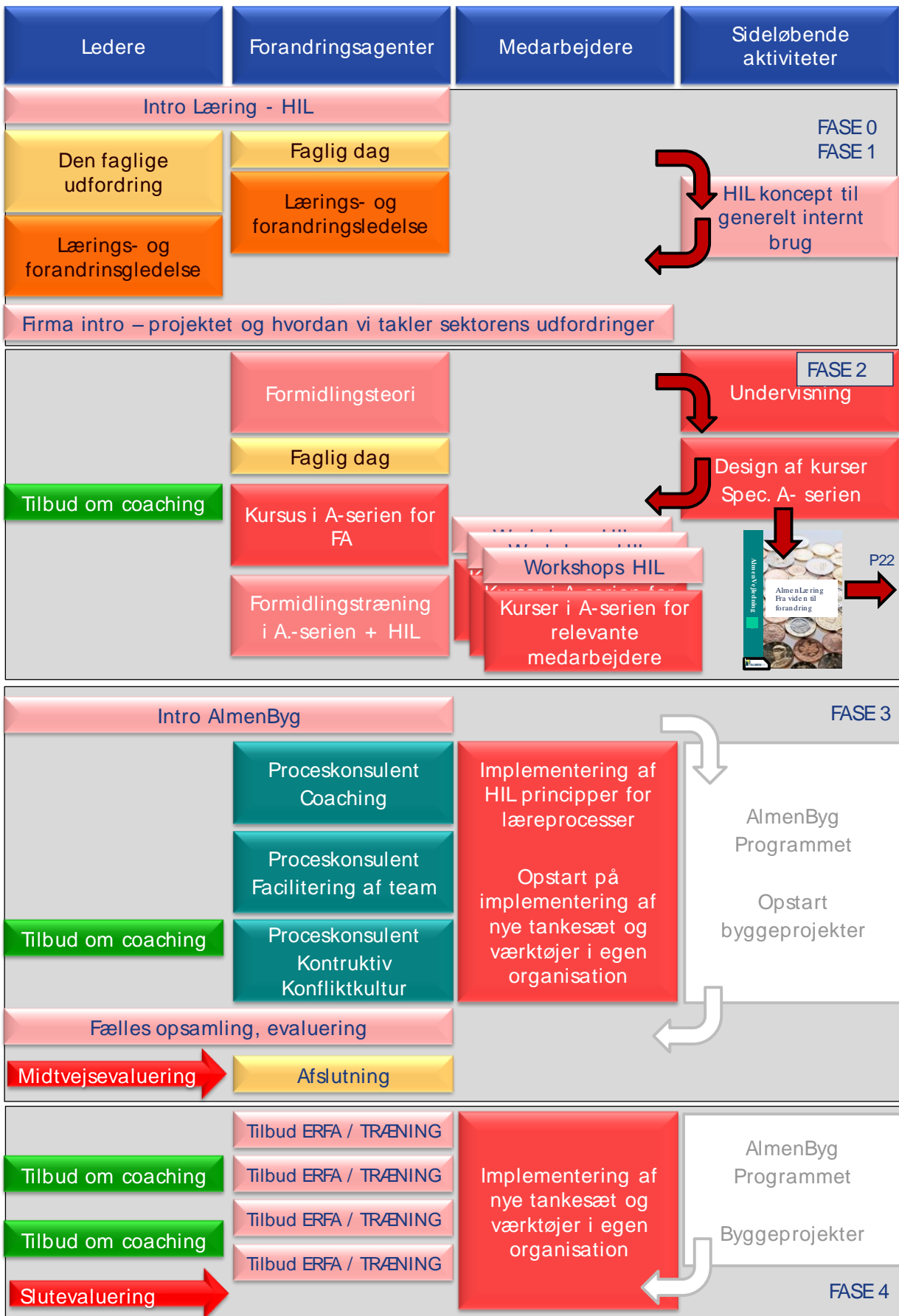
Også her er der således en bonus at hente. Der er ikke alene tale om et instrument til at udbrede AlmenNets viden – specielt A-serien - men en reel "motorvej" til udbredelse af fremtidige serier.

Og endelig er uddannelsen en glimrende lederuddannelse, som enhver organisation kollektivt eller enhver deltager individuelt kan have glæde af.

I dette projekt vil vi yderligere sigte på, at forandringsagentholdet kan levere undervisere til senere kursusaktivitet i BL's regi. Vi vil derfor også satse på, at forandringsagentkurset kan levere deltagere til at udvikle på kurserne.

Programmet er opdelt i moduler, som grundlæggende falder i tre grupper:

1. Faglige moduler rettet mod AlmenNets innovationsresultater og specielt de A-vejledninger, der er fokus på i projektet. Da forandringsagenterne vil møde byggerier i forskellige faser, vil også B- og C-vejledninger blive inddraget (uanset de evt. ikke er helt færdige)
2. Moduler rettet mod rollen som formidler
 - a. Rollen som underviser – både pædagogiske principper og egen performance
 - b. Træning i at formidle vejledninger
 - c. Udvikling af kursusdesignet og budskaberne i vejledninger
3. Moduler rettet mod metoder og rollen som proceskonsulent
 - a. Forandringsledelse og Læring – High Impact Learning
 - b. Rollen som mentor og coach
 - c. Rollen som teamcoach og proceskonsulent
 - d. Rollen som mediator / konfliktbegrænser



Fra forandringsagentholdet vælges de undervisere som senere vil indgå i at levere kurserne i BL-regi. Vi har afsat ekstra dage til intens træning med dem.

Hertil kommer opfølgende ERFA dage og træninger – der er afsat seks gange i løbet af året, ligesom der er afsat et budget til supervision af den enkelte.

Og endelig er der afsat to dage per virksomhed til sparring med forandringsagenter og ledere. (der er yderligere budgetteret med opfølgingsmøder med den enkelte deltagende virksomhed efter både midtvejs- og slutevalueringen)

Lederuddannelse – proaktiv fornyelse af boligmassen

For at skabe bredere opbakning og gøre livet nemmere for forandringsagenterne, har vi afsat lederkurser på 2*2=4 dage som er en forkortet variant af forandringsagentkurset.

Vægten lægges specielt på de kommende års udfordringer og handler om at erkende og formulere behovet for fornyelse i de processer der fører frem til fremtidssikring af boligmassen.

Ledergrupperne fra alle organisationerne samles på i alt fire forløb. Programmet for lederne starter så tidligt som muligt, for ikke at bringe lederne på bagkant.

Det har været vores erfaring, at på så lange projekter falder flere fra og nye kommer til. Vi har derfor planlagt et lederhold med blandede deltagere fra alle de deltagende organisationer – som opsamling.

Medarbejderuddannelse

Projektet indebærer – ud over introduktionen – at medarbejderne dels efter behov meldes på de nyudviklede kurser, som afholdes i BL regi, dels at Forandringsagenterne underviser internt efter behov.

Programmet indebærer også introduktion af HIL til alle medarbejdere – som en intern opgave for forandringsagenterne.

Den samlede aktivitetsplan ser ud (som vist i bilag 1)