

## Procesmodel

Når vi gerne vil skabe udvikling, handler det grundlæggende om, at noget skal forandres, og til dette er Procesmodellen et konstruktivt ressourcefokuseret redskab. Udviklingstiltag tager afsæt i, at noget ikke er helt som ønsket. Vi kan fx forsøge at forandre vores måde at afholde personalemøder på, fordi vi sjældent lykkes med at nå hele dagsordenen. Eller det kan være beboeren, som har et ønske om at flytte i egen lejlighed, fordi han er træt af at skulle indordne sig husreglerne på bostedet.

I og med at forandringsønsker oftest bunder i noget, vi gerne vil lave om på, så kan der let opstå en tendens til, at vi i snakken herom, tager udgangspunkt i det, der ikke lykkes. Vi taler fx om vores personalemøder med en vis opgivenhed, fordi vi jo aldrig når det ønskede, når vi er samlet. Det negative fokus og den negative snak risikerer i værste fald at påvirke os, så vi ender med at være negativt indstillede allerede inden mødet starter. Forståelsen for dette, finder vi i den kognitive diamant og 4-Kolonneskemaet, som illustrerer, hvordan negative tanker og forventninger giver negative følelser, som påvirker vores adfærd.

Procesmodellen har til hensigt at hjælpe os væk fra sådanne negative spiraler. Den kan støtte os i at skabe forandringer med afsæt i det, der virker, og det der er lykkedes bedst ind til nu. Rationalet bag modellen er, at det er i succesfortællingerne, ressourcerne og via den positive tænkning generelt, at vi finder energien og motivationen. Det er her vi i fællesskab bliver i stand til at se muligheder og potentialer.

### Hvordan gør man?

Det første man gør, når man vil gøre brug af Procesmodellen, er, at man får indkredset, hvad **'Fokus'** er – hvad er det, vil forandre på? Dette skrives i modellens midterste felt, som herefter er omdrejningspunktet for refleksionen. Det er vigtigt, at man forsøger at formulere 'fokus' neutralt eller positivt, da det har betydning for vores tro på forandringen. Det kan fx lyde 'konstruktive personalemøder med god tidsstyring' eller 'forbedret relation til eleven Asmus'. Vi skriver så vidt muligt det, vi ønsker.

Næste skridt er en brainstorm over, hvad der allerede går godt eller, hvad det er, som ofte lykkes i fokusområdet. Dette skrives i boksen **'Hvad virker?'**. Hvis vi tager personalemødet som eksempel kan det fx være, at vi formår at skabe en hyggelig stemning ved møderne, og at alle kommer til orde. Måske er vi gode til at tage notater og til at få samlet op på de punkter, der blev drøftet på det foregående møde. Faktisk er humor også en del af vores samvær, og vi taler respektfuldt om både borgere og pårørende på møderne.

Man stiller sig altså spørgsmål som: *"Hvad virker? Hvad går godt? Hvad går nogle gange godt? Hvad er vi gode til? Hvad kan vedkommende? Hvornår virker det bedst? Hvad er de bedste fortællinger på dette område?"* osv. Via denne brainstorm får vi opmærksomheden rettet ind på, at der er mange ting, som allerede går godt. Et vigtigt positivt afsæt for vores kreative refleksion, som skal bruges i det næste felt. Som støtte til at udfylde denne boks kan man evt. bruge skemaet Ressourceblomsten.

'Hvor vil vi gerne hen?' er næste felt, der skal udfyldes. Her slipper vi fantasien løs, og laver brainstorm over alt, det vi kunne drømme om ift. det udvalgte fokus. Hvilke punkter kunne vi ønske os, hvis vi slet ikke skulle tænke i begrænsninger? Personalemøderne skulle ideelt set have både en (dygtig) ordstyrer og en visuel tidsstyring, så alle kunne tage ansvar i at følge tidsplanen. Der skulle på forhånd være sat tidsrammer på de enkelte punkter på dagsordenen, og så skulle punkternes rækkefølge variere fra møde til møde, idet energien oftest er bedst ved de første punkter. Det kunne også være rart med noget fælles frokost eller en god kage, og skulle der være overskud til at få lavet et godt mødereferat, ja, så var den da helt i top.

Vi stiller her spørgsmål som: *"Hvad vil vi gerne kunne om 1 uge, 1 måned og om 1 år? Hvordan vil det konkret se ud? Hvad vindes der ved det? Hvorfor ønsker vi det? Hvorfor er det vigtigt?"* Formålet med denne boks er at skabe et positivt og stærkt billede af den ønskede fremtid/forandring.

For at få mest muligt ud af denne boks, er det vigtigt, at de negative tanker om begrænsninger og fiaskoer for en stund lægges til side. Forsøg at reflektere frit - lad drømmene få frit spil. Mange vigtige ting i vores liv starter med en drøm - med noget som vi ønsker os. Det kan godt virke urealistisk, men måske er det i virkeligheden startskuddet til noget stort, som blot ligger langt ude i fremtiden.

'Hvad skal der til?' har til formål at gøre forandringsønsket konkret. Her trækker vi (igen) realismen ind i ligningen – hvad er reelt muligt, for nuværende? Vi forholder os til ovenstående brainstorm: *Hvad er det mest aktuelle, relevante eller mest realistiske pt. at gå videre med? I dette felt udvælger vi ét eller to punkter fra brainstormen og forholder os meget konkret til disse punkter: Hvad skal gøres? Hvem gør hvad? Og hvornår iværksætte dette?*

I forhold til personalemøderne, så er der pt. mest energi i at få fordelt nogle roller, hvorfor der laves en liste over de kommende 3 møder – en liste, hvorpå man kan melde sig til at være hhv. ordstyrer, referent og kagebager. Der bliver altså udarbejdet noget konkret med en præcis tidshorisont, og der tages udgangspunkt i det ønskede. Feltet er tænkt som en mulighed for at få skitseret en plan – en plan, som man eventuelt kan beskrive og visualisere via skemaet Måltrappen.

Sidste felt er 'Evaluering', og dette felt bruges til at få vurderet på tiltagene, når disse er sat i værk. Derfor kan feltet først udfyldes efter en given periode, som aftales. I eksemplet er det oplagt at evaluere på det 3. personalemøde, når fordelingslisten er blevet afprøvet. *Hvad har virket? Hvad skal der justeres i? Og hvad er eventuelt næste skridt, hvis vi vil mere?*

Procesmodellen er et dynamisk redskab, som giver os mulighed for at indtænkte forskellige tidsperspektiver, og som med fordel kan bruges ad flere omgange. Når vi har evalueret på vores tiltag omkring personalemøderne, kan vi tage endnu en refleksions-tur i modellen – startende ved 'Hvad virker?'. For nu har vi jo i fællesskab fået skabt en ny virkelighed og kan forhåbentlig i dette få øje på nye ressourcer og succeser.

