

28. Facilitering

Formål, deltagere og anvendelse

- **Formål**

- At skabe opmærksomhed på nødvendigheden for at sikre de rette kompetencer til at facilitere processen med at skabe Supply Chain Resilience.

- **Deltagere**

- Alle deltagere.

- **Anvendelse**

- Kan anvendes under hele forløbet.

Hvorfor facilitering?

- Elefanten i rummet:
 - Uenigheder mellem ledere.
 - Lav standardisering af arbejde.
 - Leder der ikke respekteres.
 - Medarbejder der ikke anses for at være kvalificeret.
 - Man har begrænsede ressourcer der evner at drive udvikling.

Hvornår facilitering?

- Når ingen lige har de rette svar eller den rette beslutningskompetence.
- Der er en større grad af forvirring og kompleksitet.
- Problemerne er systemiske, hvor der ikke umiddelbart er lette løsninger.
- Ønsket er reel forpligtelse og ikke blot at man giver efter.
- Der kan være en større grad af negative følelser til stede.
- Samarbejde er en nødvendighed.

Kilde: Rogers, J. (2010), *Facilitating Groups*, McGraw-Hill Education, New York.

Den interne facilitator

- Den interne facilitator har en række fordele såsom at kende til kulturen og medarbejderne, og man skal ikke have forklaret alle de forkortelser der bruges.
- Den interne facilitator har nemmere adgang til data og medarbejdere.
- Det er lettere at følge op med mange muligheder for at få feedback og foreslå fremtidige events. Det kan den eksterne facilitator have sværere ved, idet der kan være budgetbegrænsninger, selvom man med det blotte øje kan se, at der er behov for yderligere assistance.
- Den interne facilitator kan dog også bidrage med hjemmeblindhed – får man udfordret nok?
- Som intern facilitator må man også acceptere konsekvensen af arbejdet – hvis det går godt, er det jo godt, men hvis det ikke går godt, må man leve med konsekvenserne; der kan også være manglende accept af facilitatorrollen fra kolleger.

Den eksterne facilitator

- Den eksterne facilitator kommer med erfaring fra andre virksomheder.
- Som ekstern tager man i mindre grad ting for givet og er fri for organisatorisk kampe.
- Den eksterne kan lettere gå efter “bolden”.
- Som ekstern har man dog ikke de samme fordele som den interne facilitator har med at få adgang til interne ressourcer.
- Honorarer kan blive en udfordring for yderligere arbejde, selvom det klart ville hjælpe virksomheden.