

LEAD+

Velkommen til arbejdslaboratorie 1!

Kort beskrivelse af arbejdslaboratorier/netværksmøder

- Tid til fordybelse i konkrete projekter.
- Sparring fra LEAD på projekter.
- Feedback, sparring og inspiration i mødet med andre projektgrupper
- Nye relationer og bekendtskaber
- Samarbejde om at udbrede og lære af erfaringer fra alle de lokale eksperimenter

14.00-14.15	Velkomst og sang.
14.15-14.40	Velkommen til Arbejdslaboratorium – Formålet med arbejdslaboratorierne og tilbageblik på kompetenceudviklingsworkshop 1. <i>Formålet med arbejdslaboratorierne/netværksmøderne præsenteres v. LEAD samt eftermiddagens program. Projektgrupperne præsenterer sig selv og det / de projekter, de ønsker at arbejde med i arbejdslaboratoriet. Hertil præsentation af forventninger til dagen. Vi starter med et tilbageblik på kompetenceudviklingsworkshop 1.</i>
14.40-16.00	Udforskning af design for de miniprojekter, hver projektgruppe ønsker at arbejde med. Hvem er interessenterne, og hvilke perspektiver kunne de have på det, vi ønsker at lykkes med? <i>Vi udforsker mulighederne for at designe den gode proces for de miniprojekter, hver projektgruppe arbejder med. Vi kortlægger interessenter, og udforsker både vores egne og interessenternes perspektiver vha. forskellige, konkrete spørgsmålstyper. Formålet er at udvide forståelsen for miniprojektet samt projektgruppens egen og ikke mindst interessenternes rolle. Vi arbejder desuden dedikeret med mødeledelse og feedback i dagens proces.</i>
16.00-16.15	Pause
16.15-17.30	Vi skærper hypotesen for hvert miniprojekt – hvad forventer vi at opnå, og hvad gør vi i praksis? Inkl. kort pause. <i>M. udgangspunkt i de indledende drøftelser snævrer vi nu vores design af den gode proces for miniprojekterne ind til en skarpt formuleret hypotese, som vi ønsker at teste i praksis sammen med de interessenter, vi har kortlagt. Vi formulerer hypotesen / hypoteserne, hvad vi håber at opnå, hvordan vi vurderer om vi har ret, og hvordan vi sikrer den gode læringsopsamling.</i>
17. 30 – 17.55	Planlægning af næste skridt samt mulighed for afrundende sparring med LEAD. <i>Projektgrupperne aftaler, hvordan de konkret vil arbejde videre i deres projekt. Hvem gør hvad, hvornår? Hvad forpligter projektgruppen vi os på? LEAD er til stede og giver sparring. Hertil lidt om praktik og tilmeldinger til de næste arbejdslaboratorie samt muligheden for brug af klippekortet.</i>
17.55 – 18.00	Aftensmad to-go og samt tak for i dag! ☺

Formål med arbejdslaboratorier

- + Tid til udvikling og fordybelse i jeres konkrete miniprojekter.
- + Sparring fra LEAD.
- + Feedback, sparring og inspiration i mødet med andre projektgrupper.
- + Samarbejde om at udbrede og lære af erfaringer fra alle de lokale aktiviteter.

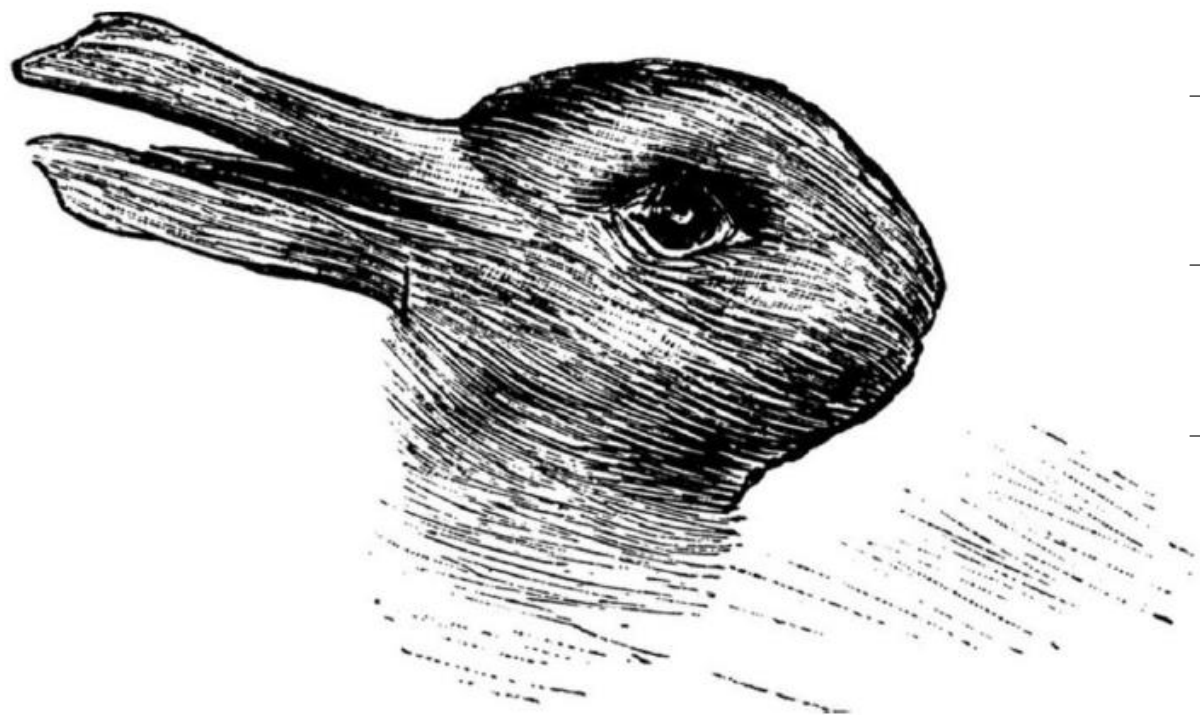
Ledelse af samskabelse

Samskabelse handler om at aktivere ressourcer i civilsamfundet (borgere, frivillige og foreninger, private virksomheder) med henblik på at producere værdi sammen.

At lede samskabelsesprocesser handler om at tilrettelægge og facilitere samskabelsesprocesser i overensstemmelse med et specifikt formål (Fremtidens fundament / Kirkegang og aktualisering).

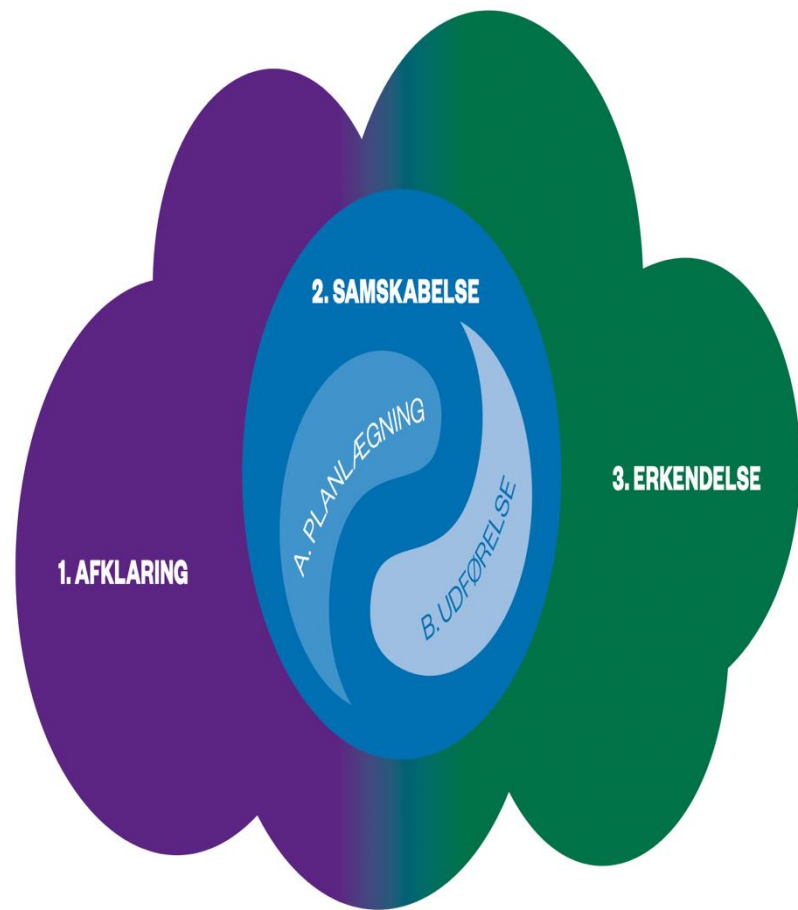


Vi ser verden og skaber mening ud fra vores egen virkelighed



- + Vi skaber hver især vores egne opfattelse af virkeligheden.
- + Alle handler i bedste hensigt – ud fra deres egen logik.
- + Pas på med vishedens fristelse!

Hvordan samskabe? Processen... fra idé til handling



1. Afklaring (internt eller i direkte dialog med andre aktører)

- **Hvorfor:** Hvilke behov og mål har vi/vores målgruppe? Hvilken værdi ønsker vi at tilføre?
- **Hvem:** Hvilke muligheder kan vi få øje på? Hvilke ressourcer kan vi invitere ind? Pårørende? Frivillige? Foreninger?
- **Hvad:** Hvilke aktiviteter kan vi skabe i mødet mellem vores målgruppe / eksterne samarbejdspartnere?

2. Samskabelse (planlægning og gennemførelse) Undgå 'bestiller-udfører' -modellen. Inviter og være åben for at tænke nyt

- Vi skal arbejde åbne og 'ligeværdigt'.
- Drøfte ideer og konkretisere – hvad, hvornår og hvordan?
- Er der faldgruber eller barrierer vi skal være opmærksomme på?

3. Evaluering og erkendelse

- Hvad virkede godt? Hvad lærte vi undervejs?

Fra at styre til at facilitere

Fra en styrende position

Bruger personlig og positionel magt.

Definerende sprogbrug.

Forventninger.

Klarhed om rammer, regler mv.

Vejledende.

Tale til.



Til en faciliterende position

Involverer og gør andre gode:

Faciliterende sprogbrug.

Tale med, være nysgerrig/lyttende.

Anerkende andres situation, behov og ressourcer.

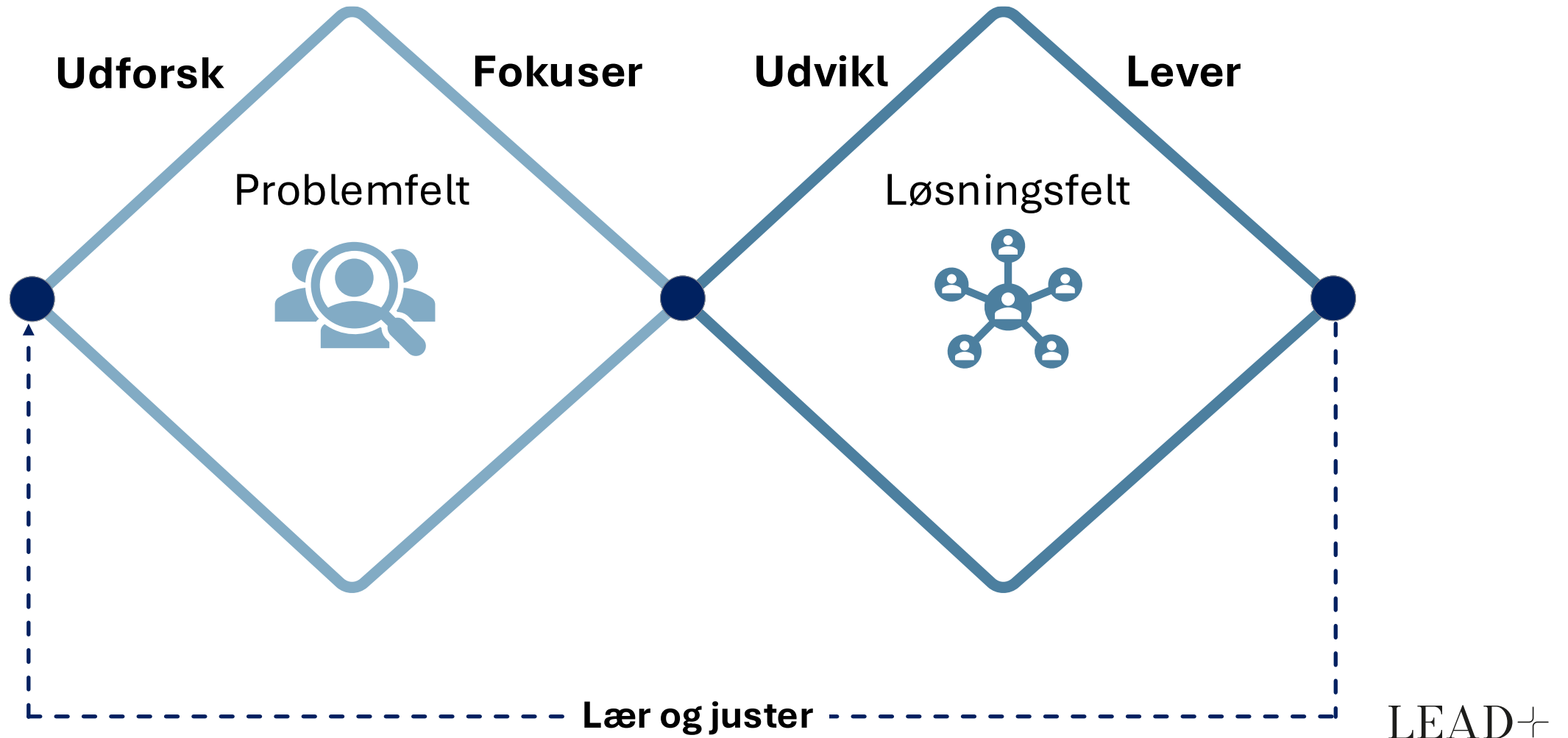
Feedback og forward på intention-handling-effekt.



Konkret proces for samskabelse

- ✦ Forstå problemet – etableret gennem fremtidens fundament – Aktualisering og kirkegang.
- ✦ Inviter til ligeværdig dialog – Ser borgere og menighed det samme, som I gør? Eller får de øje på noget andet?
- ✦ Udforsk løsningsmuligheder sammen med dem, der påvirker og påvirkes af problemet – skab løsninger sammen!
- ✦ Hvordan skal et samarbejde se ud, hvis afprøvningen går godt? Hvad gør vi, hvis det lykkes?

Dobbelt diamanten – en metode til samskabelse

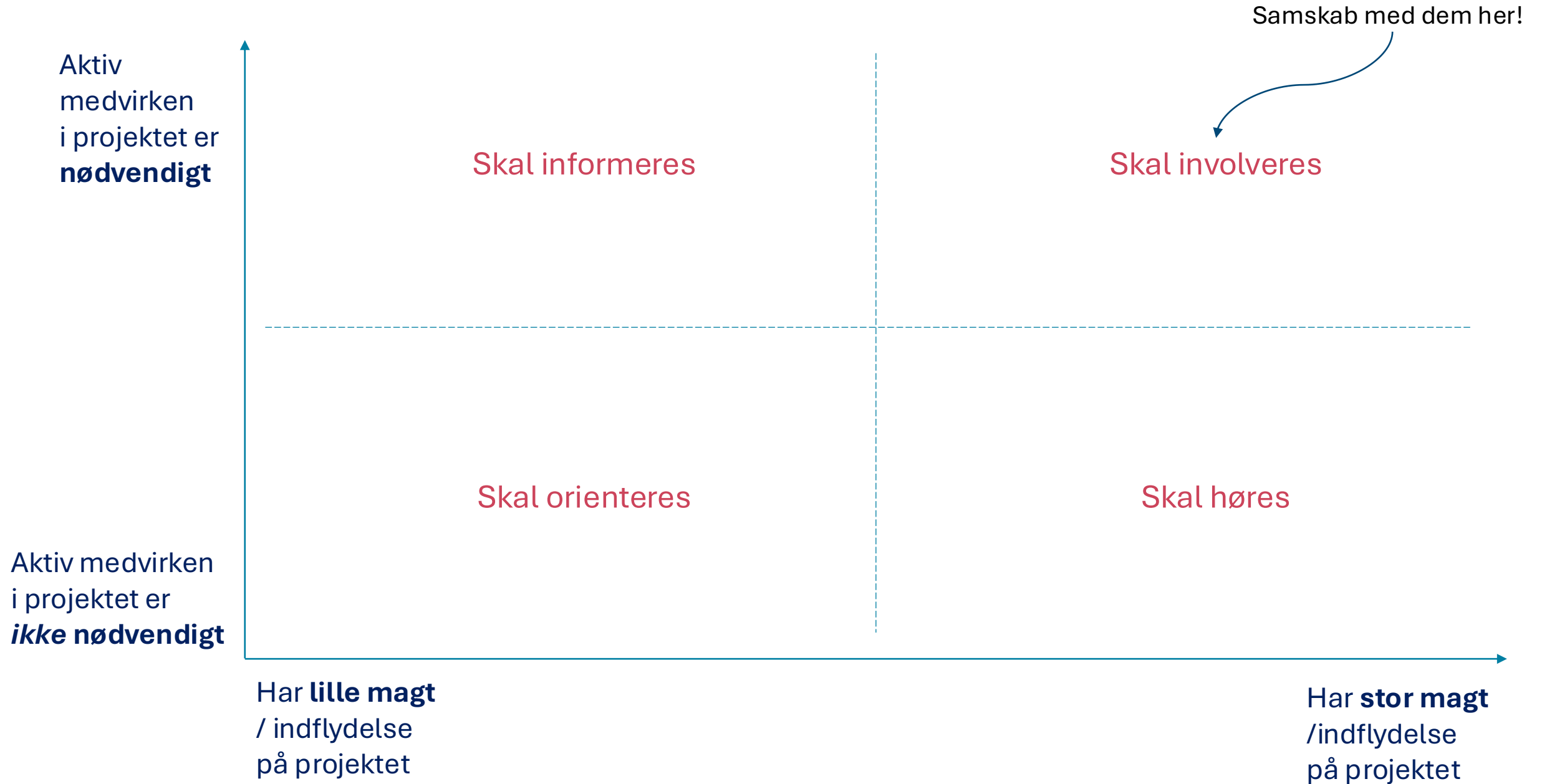


Interessenter

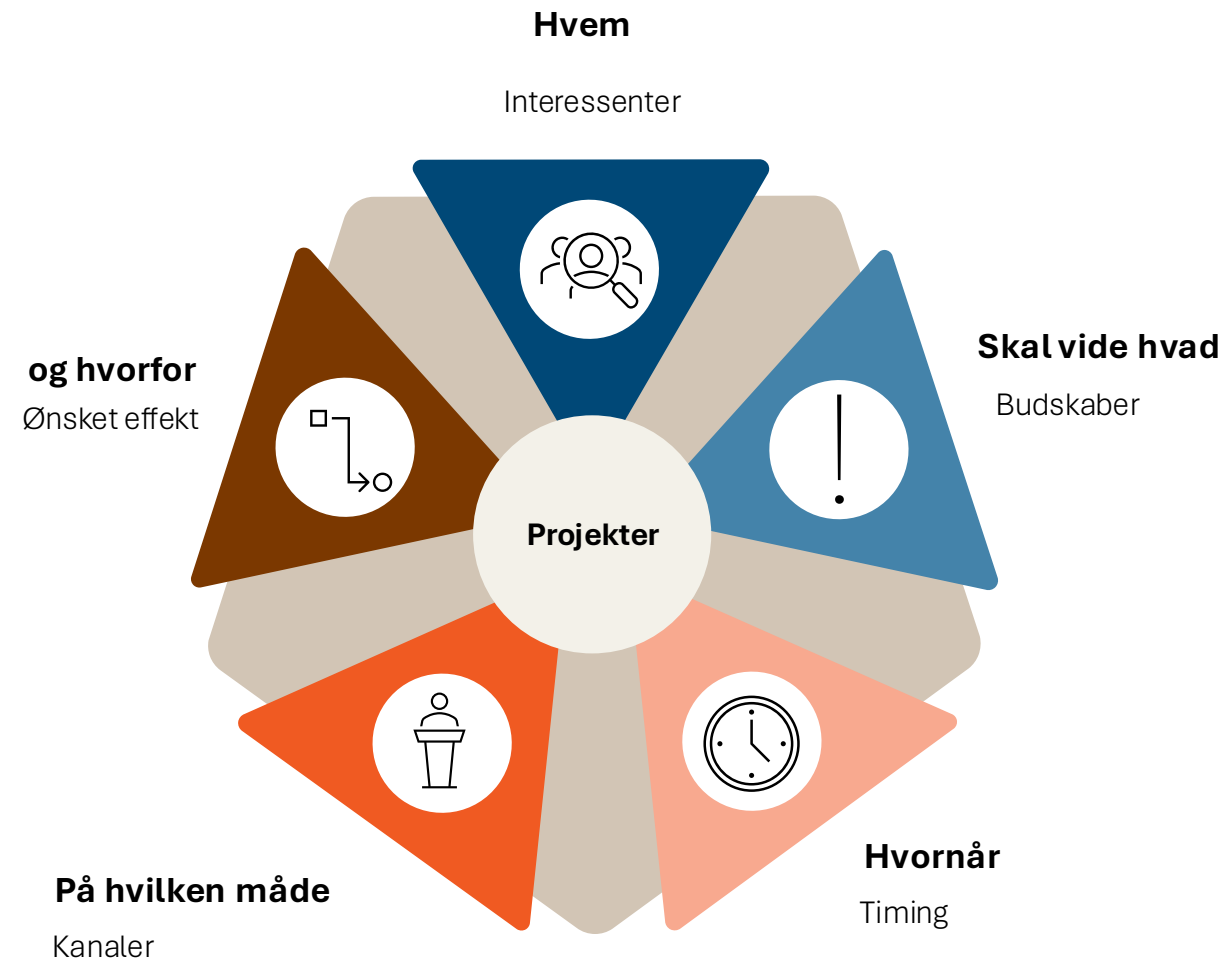
- † Alle der påvirker eller bliver påvirket af **projektets gennemførelse** og eller dets **resultat**.
- † En interessent er af **KØD OG BLØD**
- † Interessenten er en, du kan sætte navn på, som minimum som repræsentant for en interessent 'gruppe'.
- † Du kan glemme interessenter, men de glemmer ikke dig.



INTERESSENTANALYSE – VURDERING OG PRIORITERING



Kommunikation til interessenter



I DO ART – sæt konteksten

- + **INTENTION** – hvad er formålet med mødet?
- + **DESIRED OUTCOME** – Hvad skal der komme ud af mødet?
- + **AGENDA** – Hvad er dagens program?
- + **RULES AND POSITIONS** – Hvad er spillereglerne for processen, hvem er ansvarlig for hvad undervejs?
- + **TIME** – Hvad er tidsrammen for processen?

Mødeledelse – God opfølgning

Opfølgningen starter i forberedelsen:

- + Det skal være tydeligt for alle fra start, hvem der har ansvaret for hvad, ikke kun under mødet men også efter!

Send referat ud og tydeliggør ansvarsfordeling:

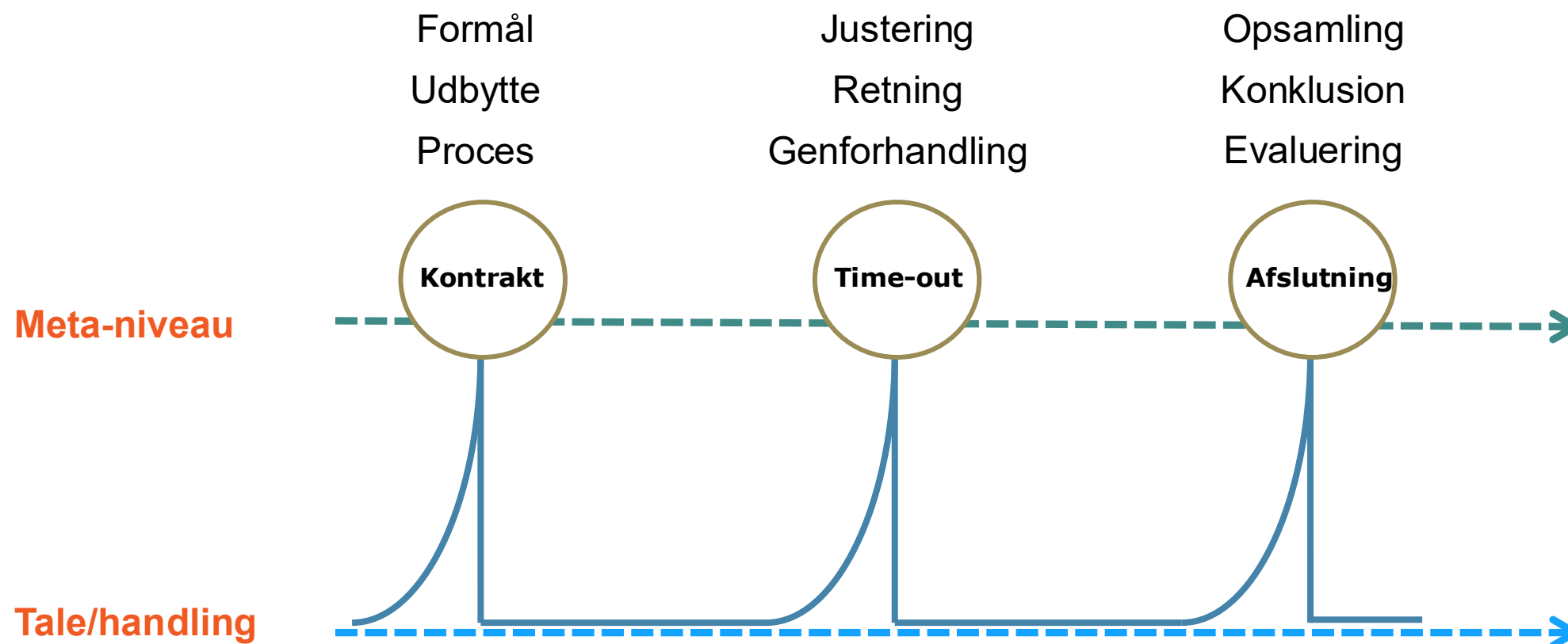
- + Tydeliggør i opfølgningen, hvad der er besluttet på mødet, og understreg hvem der har ansvaret for hvad.

Vær tydelig om deadlines:

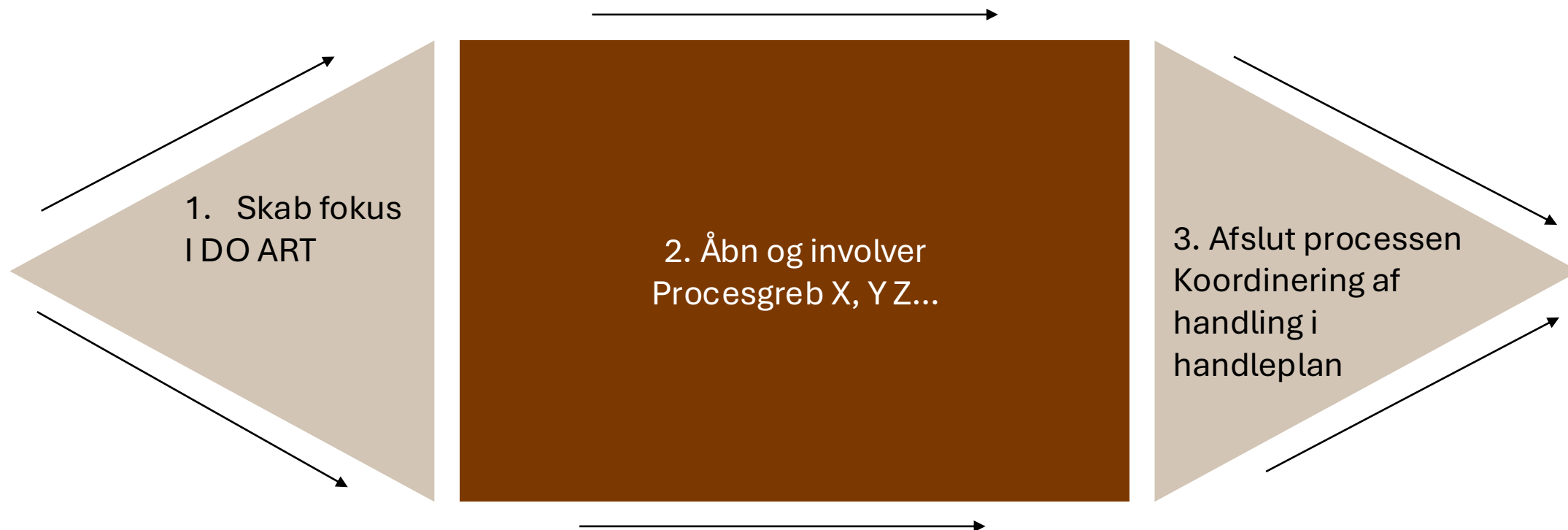
- + Hvornår følges der op på beslutninger og hvad skal være klar inden næste møde?

Andet?

Brug Gamemaster tanken til at holde snuden i sporet...



Arbejdslaboratoriet i dag



I Formålet med arbejdslaboratoriet er at give alle deltagere i Projekt Fremtidens Fundament muligheden for at fordybe sig i deres valgte udfordring/eksperiment som projektgruppe – sammen med andre projektgrupper

DO Deltagerne bringer kompetencer og viden fra modul 1 i spil på deres miniprojekter, får sparring fra hinanden og LEAD og bliver skarpe på de bedste næste skridt

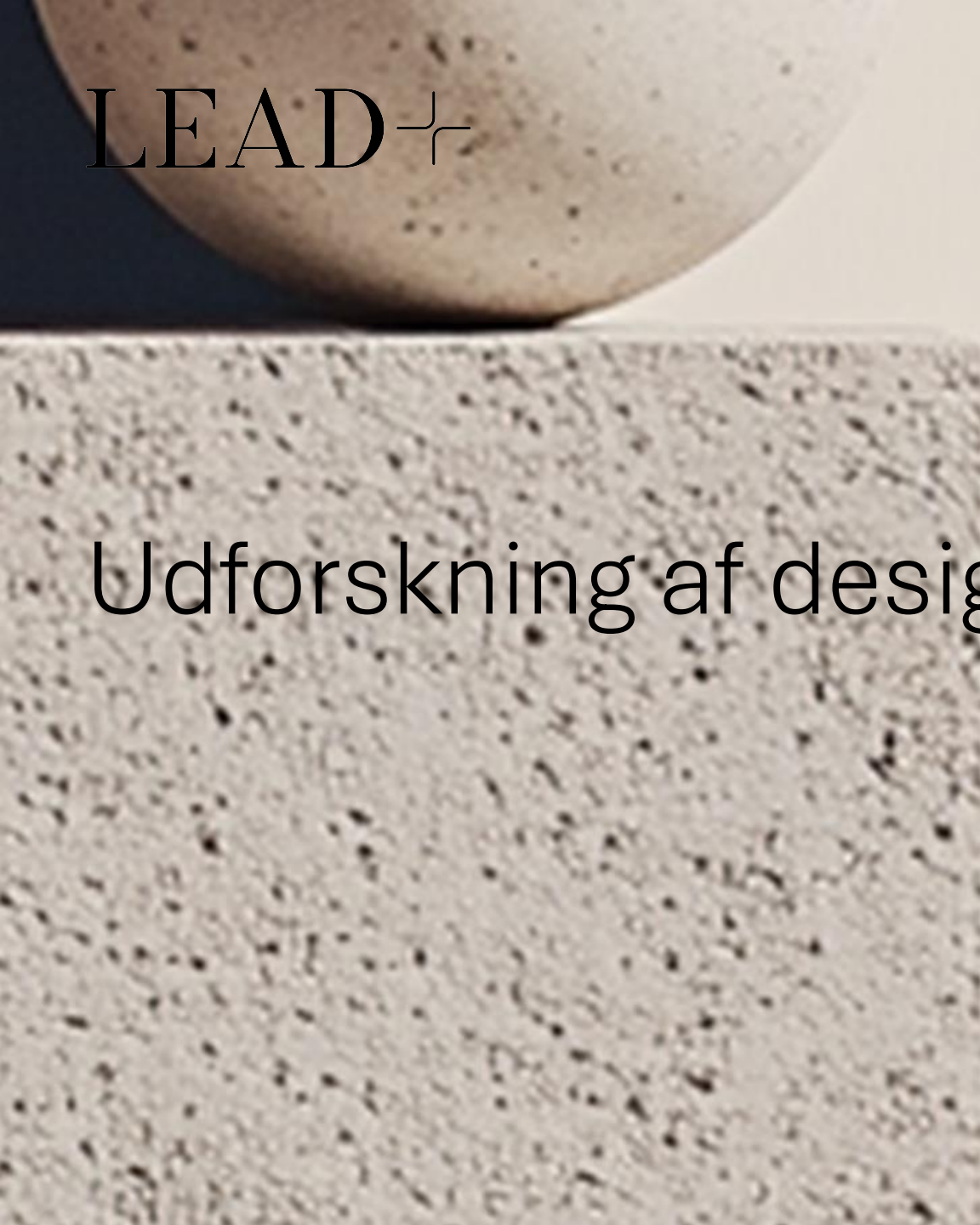
Agenda: Vi besøger kort temaerne fra modul 1 og dernæst arbejder vi i projektgrupper. Vi træner evnen til at stille gode nysgerrige spørgsmål og besøge vores interessenters perspektiv. Endelig får vi skærpet vores hypoteser og besluttet os for, hvilke konkrete prøvehandlinger, vi kan bruge for at komme hurtigt og effektivt videre med projekterne. Vi slutter af med at blive konkrete på de næste skridt

Roller & spilleregler: Vi står til rådighed for sparring, men læring og effekt kommer, når I læner jer ind i processen og bidrager aktivt.

Tid: Vi holder en pause ca midtvejs og slutter af med to-go aftensmad kl 18 ☺

LEAD+

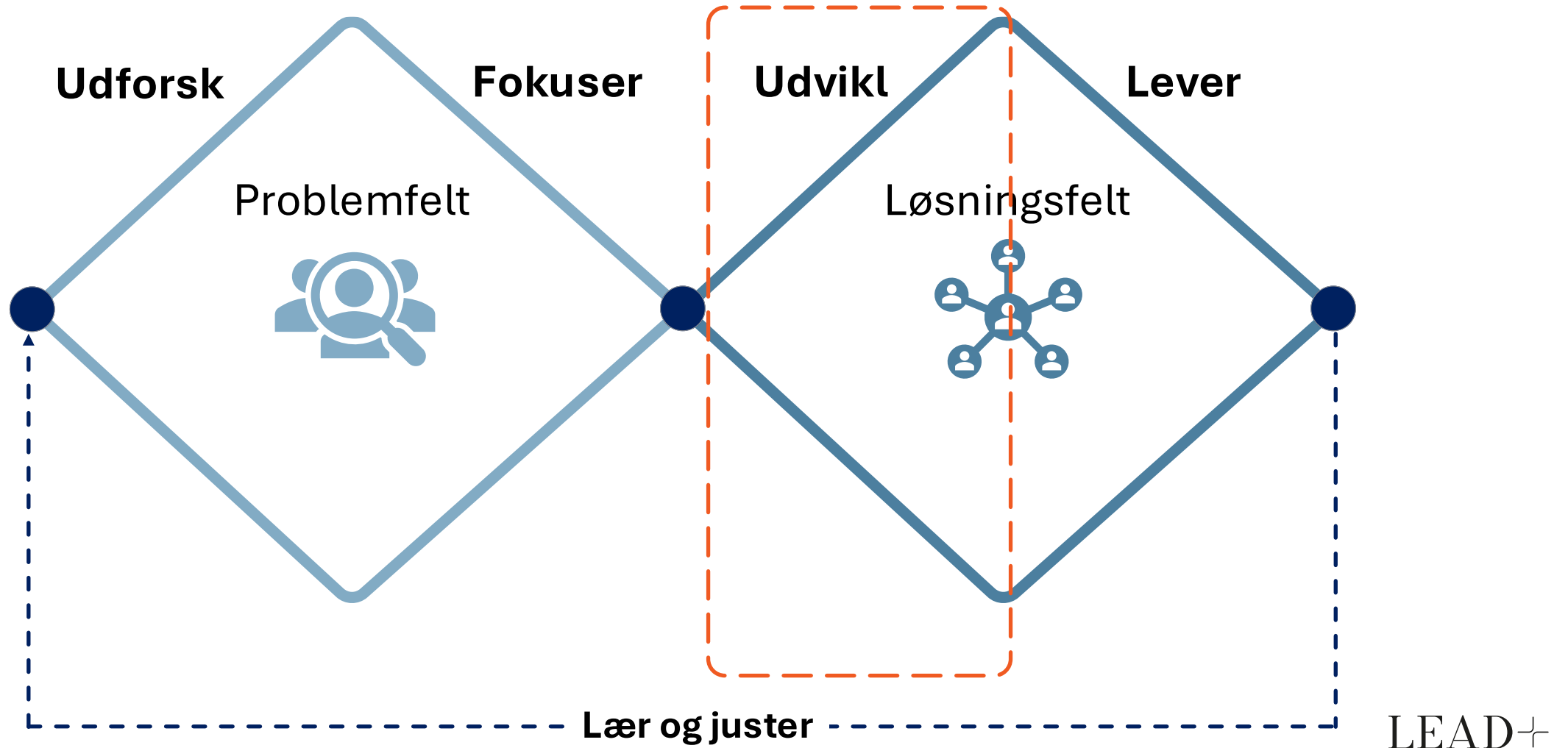
Kort præsentation og status på
projekter i dag



LEAD+

Udforskning af design for miniprojekter

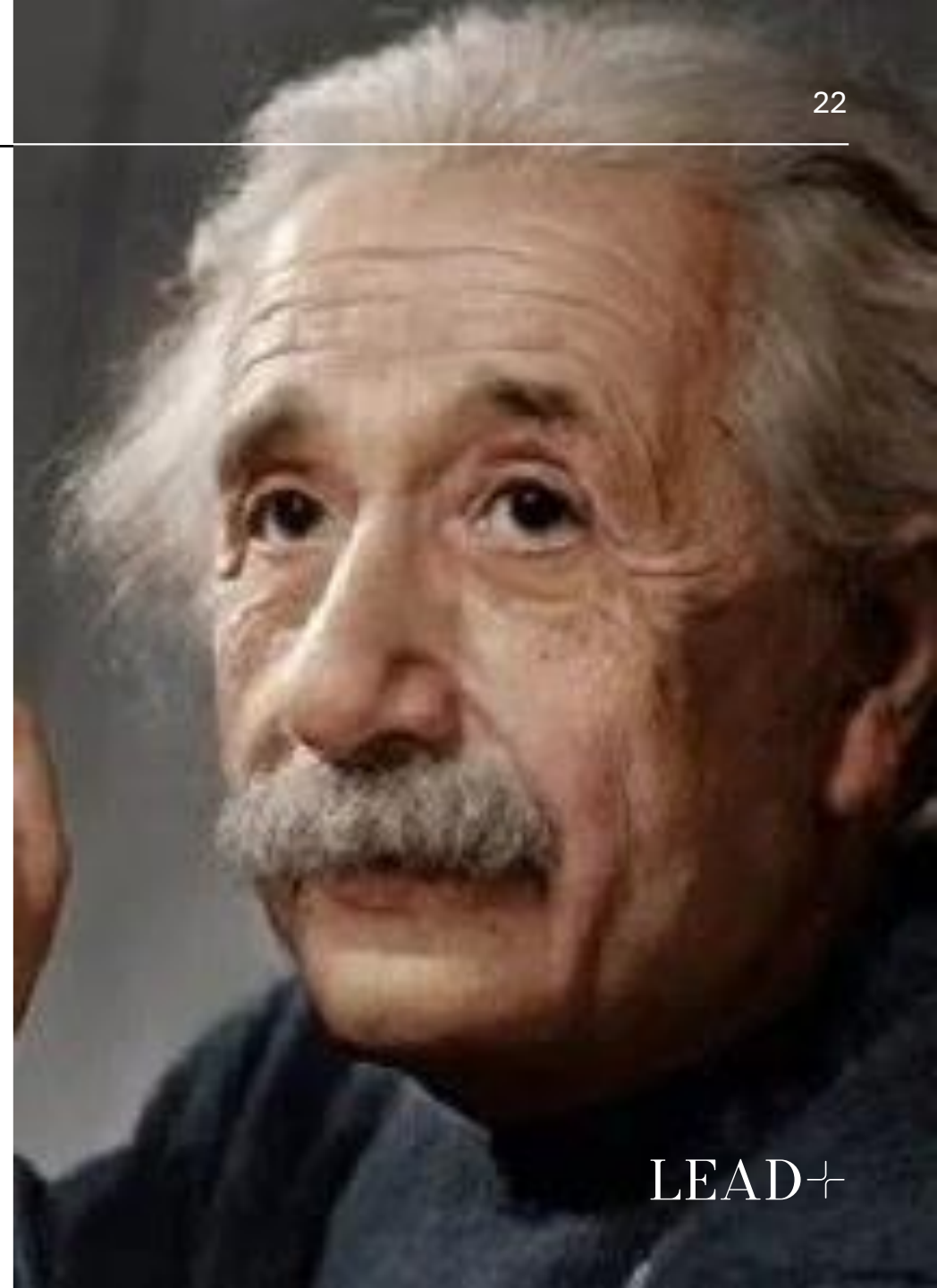
Dobbelt diamanten – en metode til samskabelse



Kunsten at stille spørgsmål

Hvis jeg havde en time til at løse et problem og mit liv var afhængigt af det, ville jeg bruge de første 55 minutter på at finde frem til at stille det rigtige spørgsmål. Når jeg først kender det rigtige spørgsmål, ville jeg kunne løse problemet på mindre end 5 minutter.

- Albert Einstein





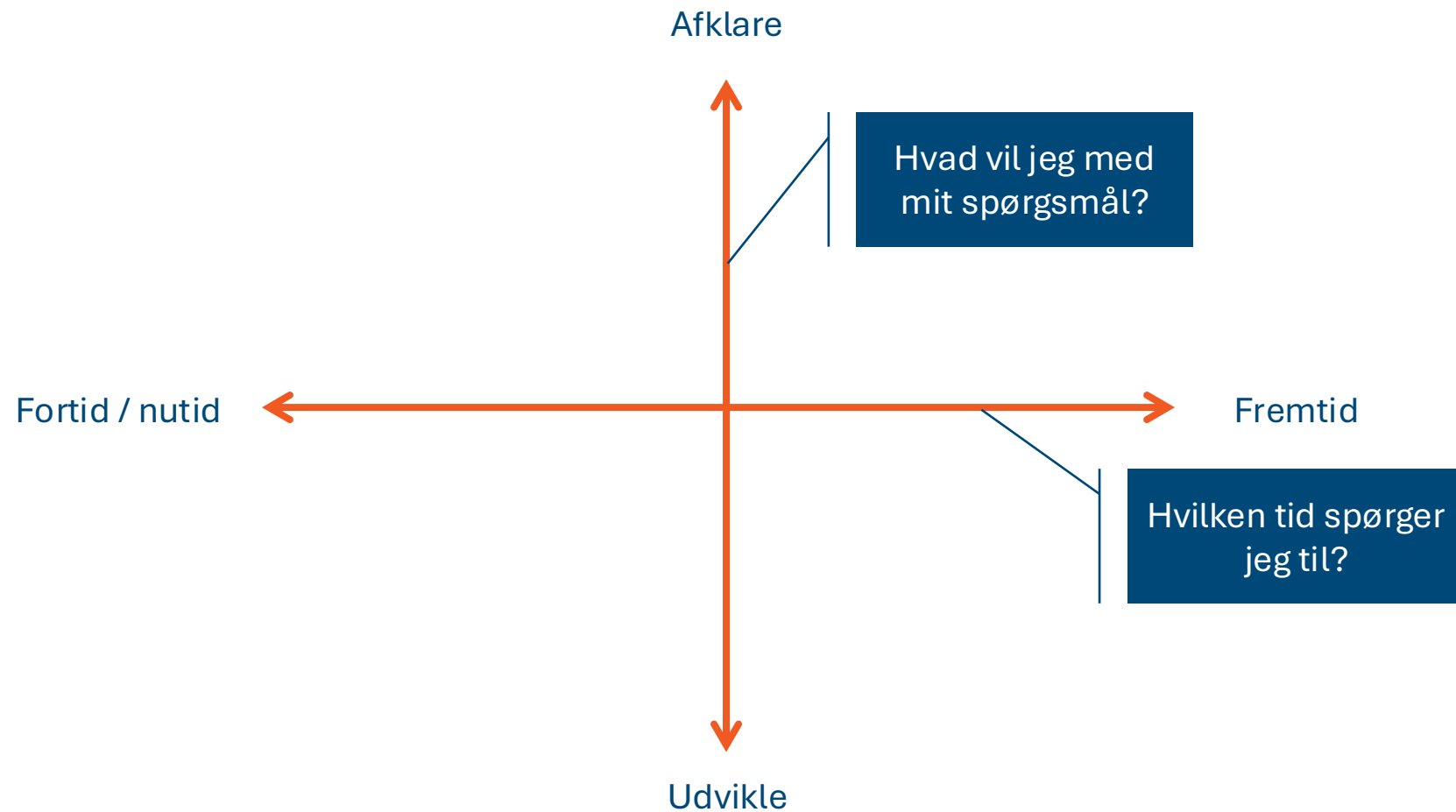
Hvorfor træne evnen til
at stille spørgsmål?

Psykologisk tryghed er dén ene faktor, der bedst kan forudsige et teams performance

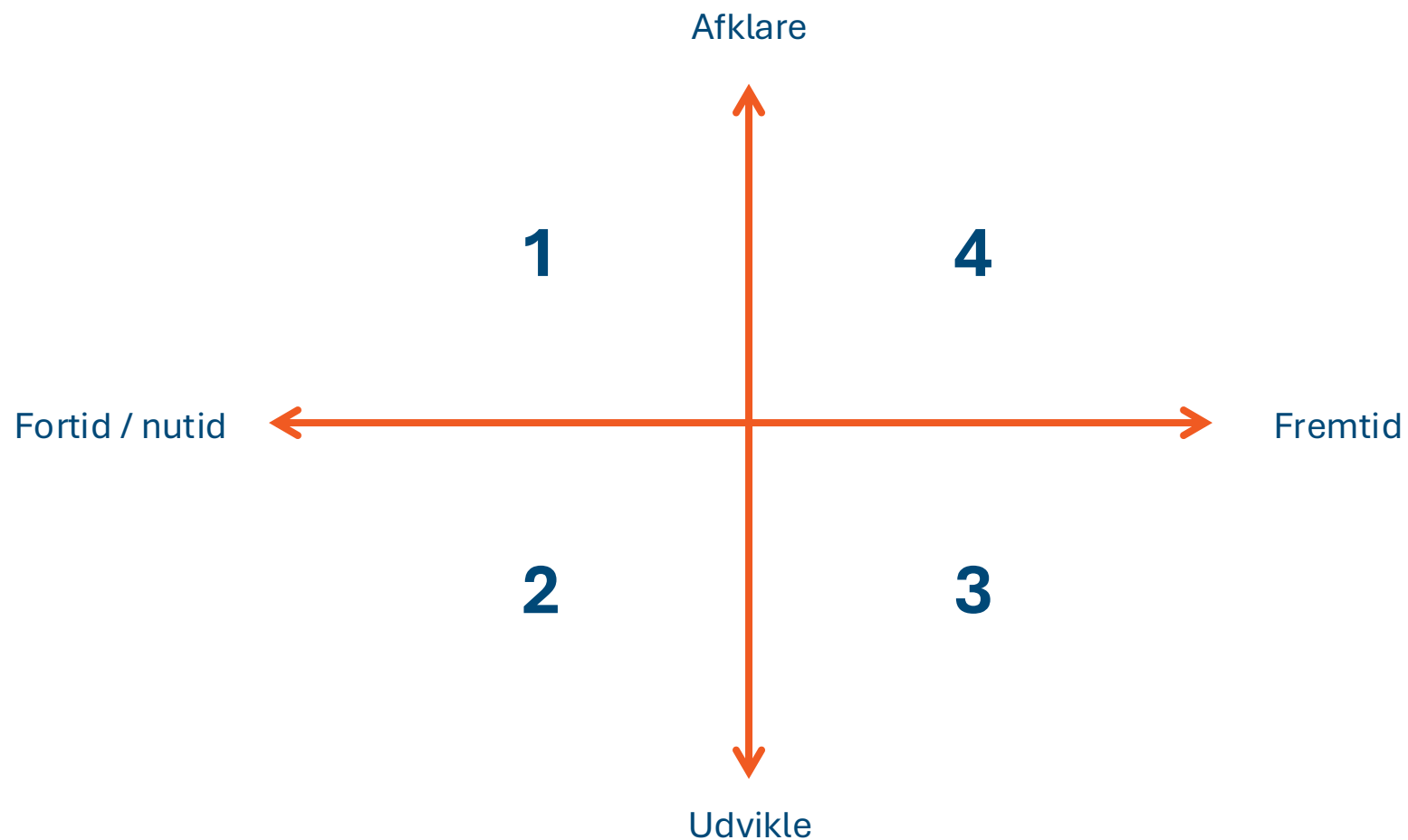
- Kilde: Googles Aristoteles projekt

- ✦ Spørgsmål inviterer til deltagelse
- ✦ Ethvert spørgsmål åbner arenaen for det mulige svar.
- ✦ *‘Organisationer bevæger sig i retning af de spørgsmål de stiller.’*
David Cooperider
- ✦ Spørgsmål er med til forme det der bliver muligt i kommunikationen, samarbejdet og relationen
- ✦ Spørgsmål er et central element i at styrke den psykologiske tryghed

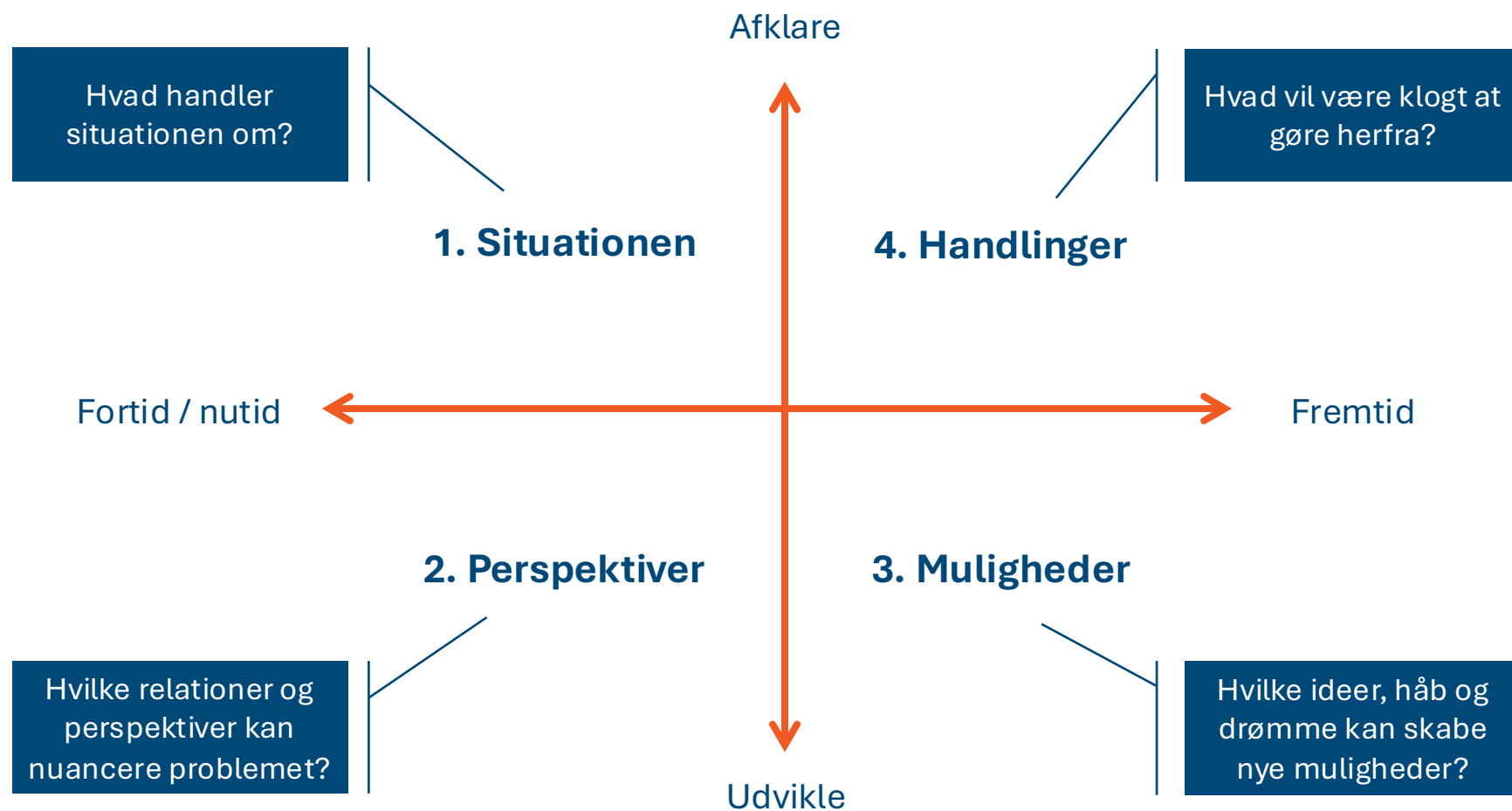
To dimensioner – tid & intention



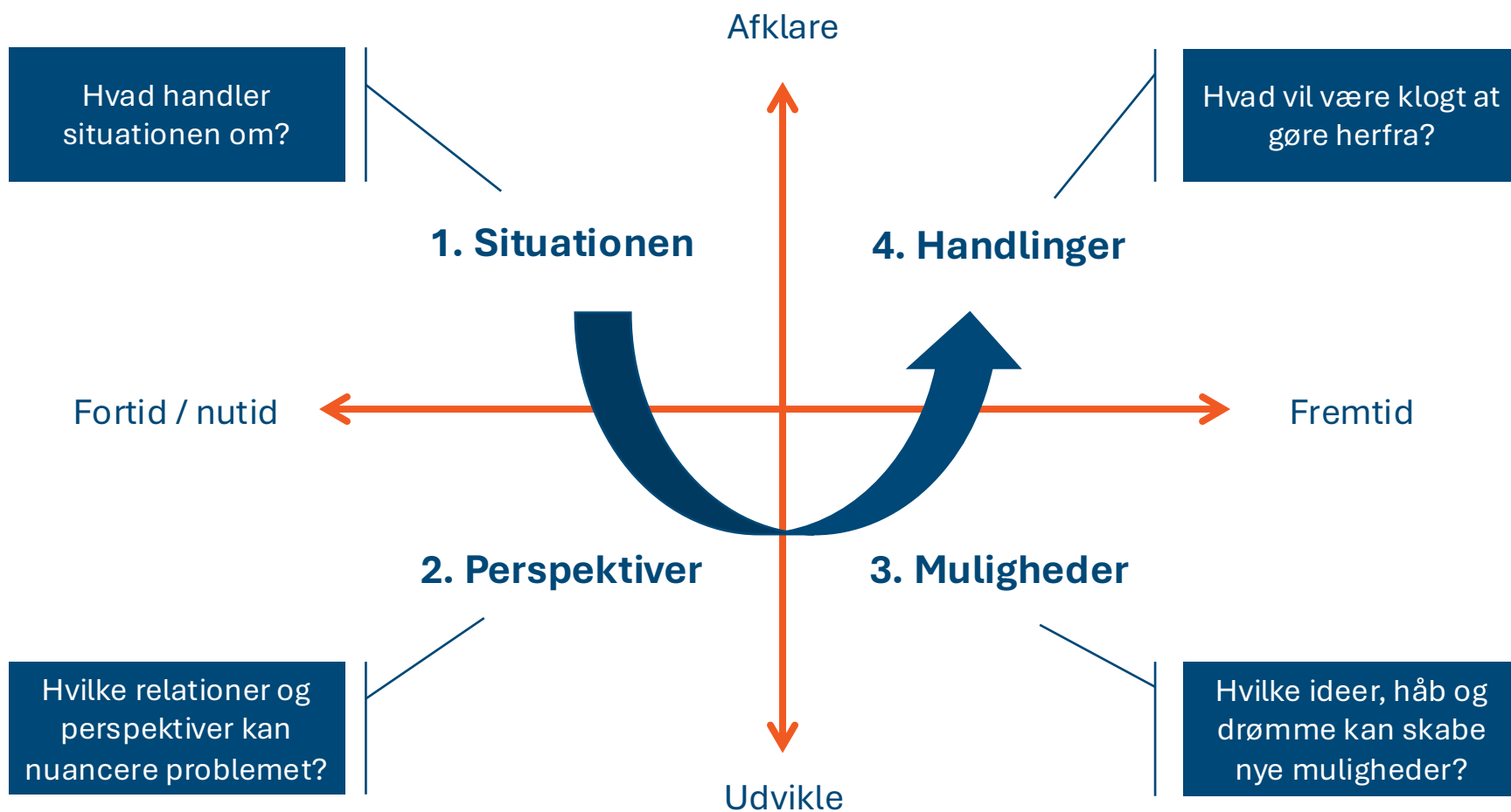
Fire forskellige undersøgelseslogikker



Fire undersøgelseslogikker

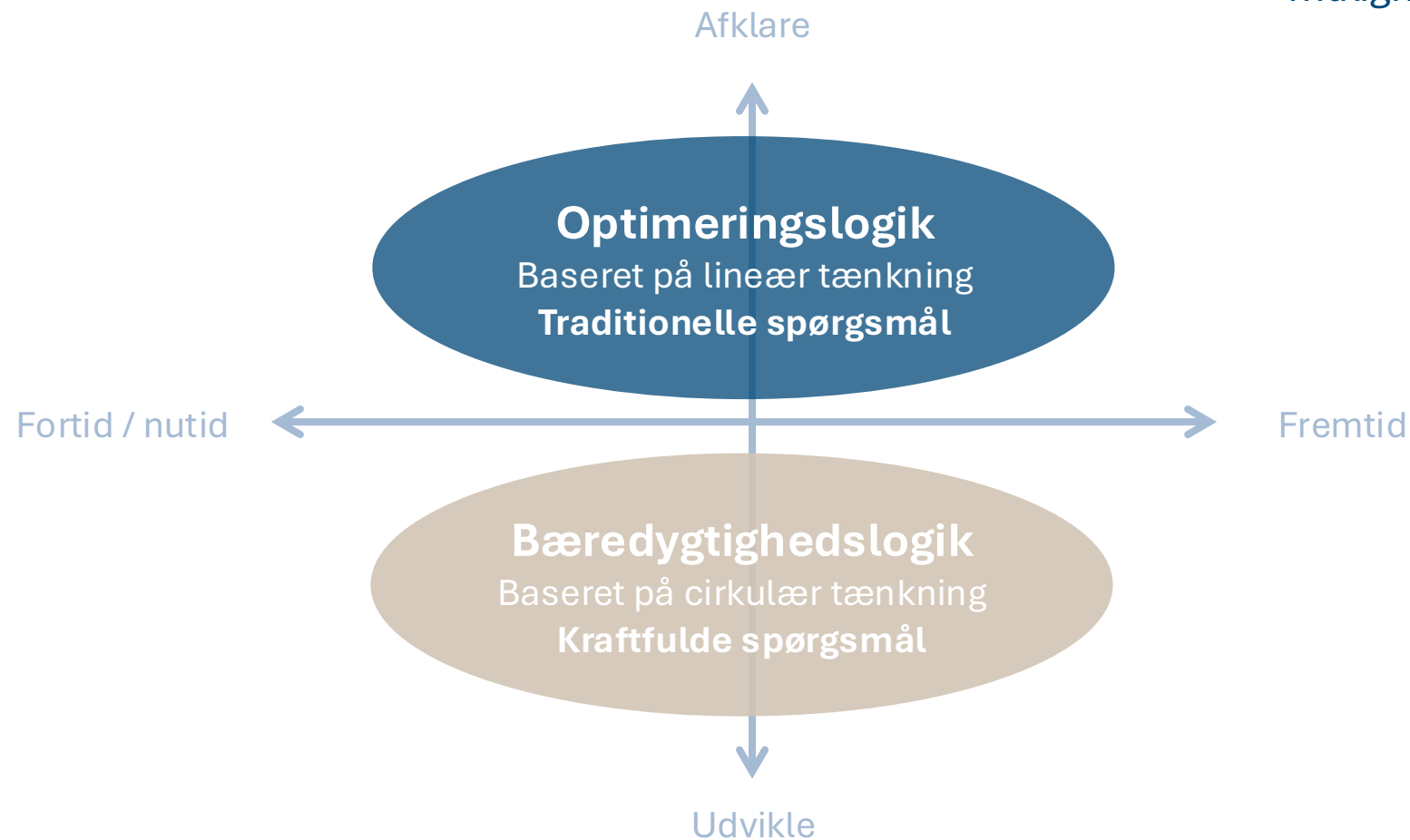


Fire undersøgelseslogikker

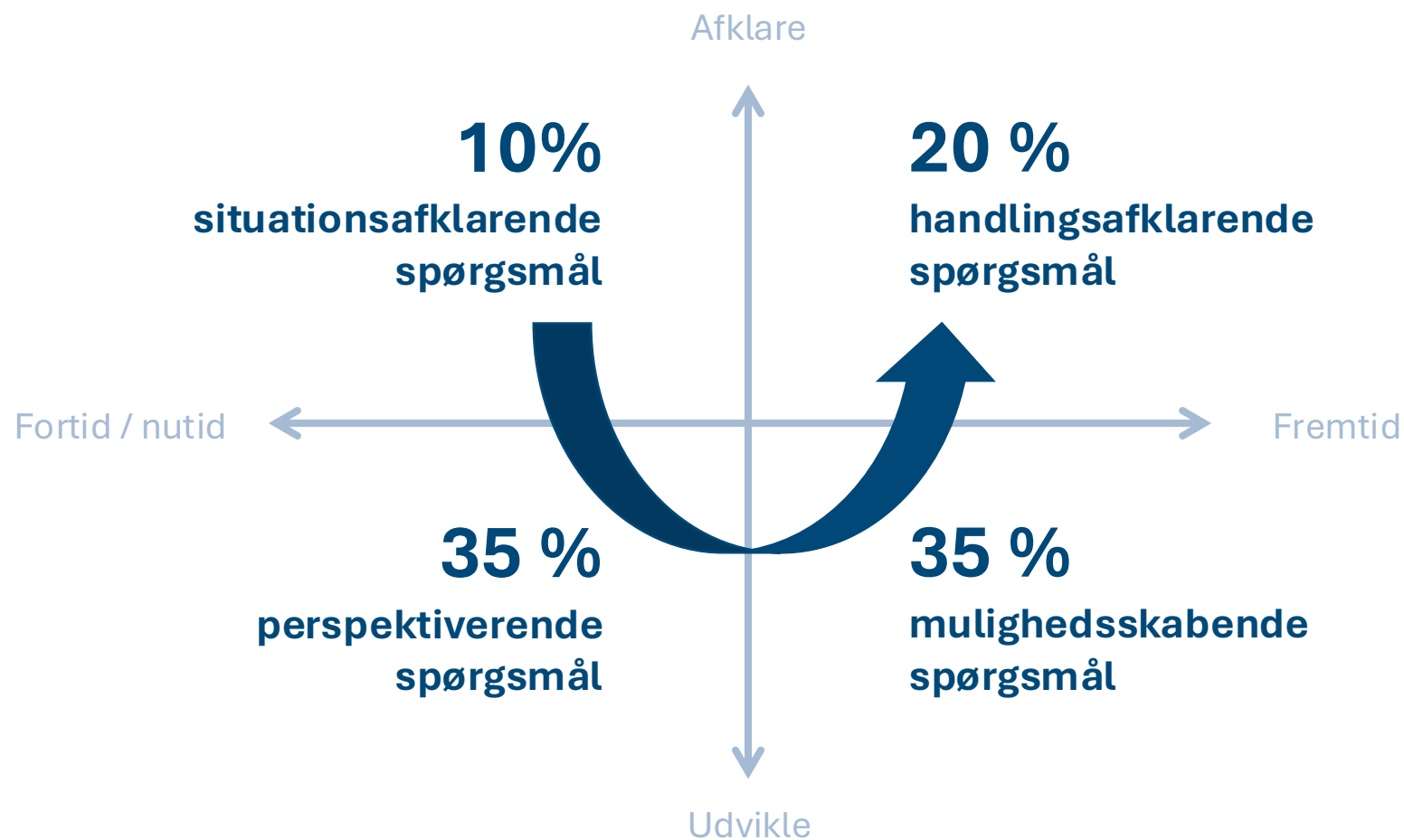


To typer logik

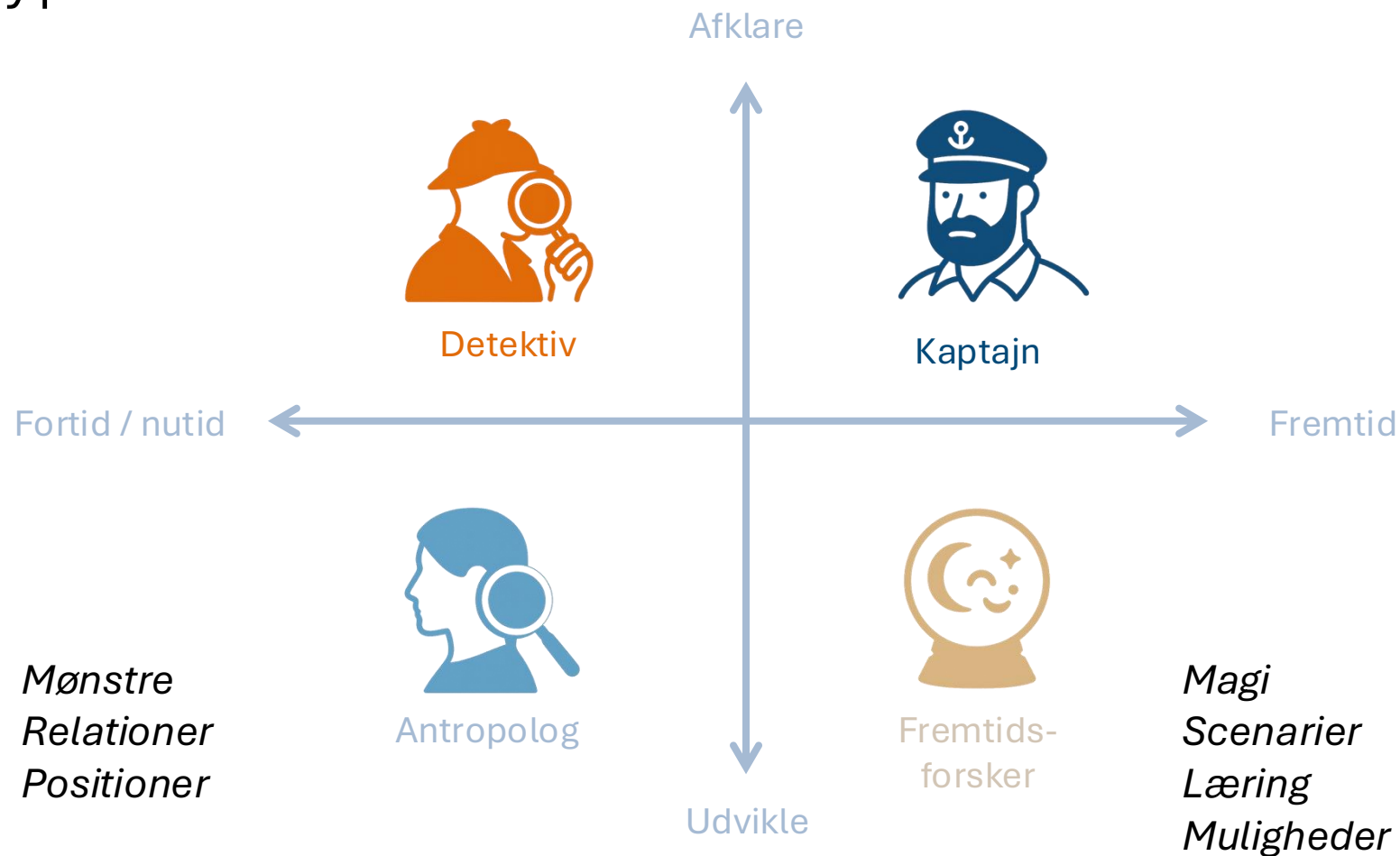
✦ *Hver gang du forklarer noget til en anden, så fratager du dem muligheden for selv at erkende det.*



Vægtning af spørgsmål & tid



Arketyper



Detektiven

Hvad er der sket /
hvad er situationen?

Antropologen

Hvordan oplevede /
oplever andre det?

Fremtidsforskeren

Hvordan kunne det
ellers se ud?

Kaptajnen

Hvad gør vi nu -
fremadrettet?

Perspektiverende spørgsmål

- + Når du tænker på jeres elever og deres familier, hvornår oplever du, at kirken allerede spiller en positiv rolle i dagligdagen?
- + Hvilke konkrete situationer har du set, hvor skolens værdier og kirkens tilbud har støttet hinanden, fx i trivsel, dannelse eller fællesskab?
- + Hvis vi spørger en elev i 7. klasse, hvordan ville de beskrive, hvornår kirken føles relevant og nærværende i deres liv?
- + Hvad tror du, at en forælder med stram kalender ville ønske, at vi forstod om deres hverdagsprioriteter og barrierer for deltagelse?
- + Set fra en lærers ståsted, hvornår kunne kirken være en støtte, og hvornår risikerer vi at blive endnu en opgave oven i alt det andet?
- + Hvad ville en frivillig i sognet sige, vi overser, når vi taler om at forny kirkegang og aktualitet?
- + Hvis vi så på Ribe Stift udefra, hvilke styrker ville en ekstern samarbejdspartner pege på, som vi kan bygge videre på?



Mulighedsskabende spørgsmål

- + Hvis du forestiller dig samarbejdet med kirken om fem år, hvad ville du ønske, vi handlede på allerede nu?
- + Hvilken eksisterende skoleaktivitet kunne vi koble os på, så vi skaber merværdi uden at lægge ekstra byrde på lærere eller forældre?
- + Hvis vi skulle møde de unge på deres bane, hvad ville være den enkleste måde at være til stede der (fysisk, digitalt eller i tidspunkter der passer dem)?
- + Hvilken ressource i lokalsamfundet undervurderer vi, som kunne gøre en stor forskel (for eksempel foreningsliv eller lokale ildsjæle)?
- + Hvis vi måtte fjerne én barriere, hvilken skulle det være?
- + Hvilket lille forsøg kunne vi lave sammen de næste 4 uger, der ville gøre det tydeligt, om vi er på rette vej, for eksempel en enkelt fælles aktivitet koblet til skolens fag eller trivselstema?
- + Hvad ville gøre det let for jer at sige ja til et pilotforløb (tidsramme, rollefordeling, kommunikation og/eller evaluering)?



Fremtids-
forsker

Handlingsafklarende spørgsmål



Kaptajn

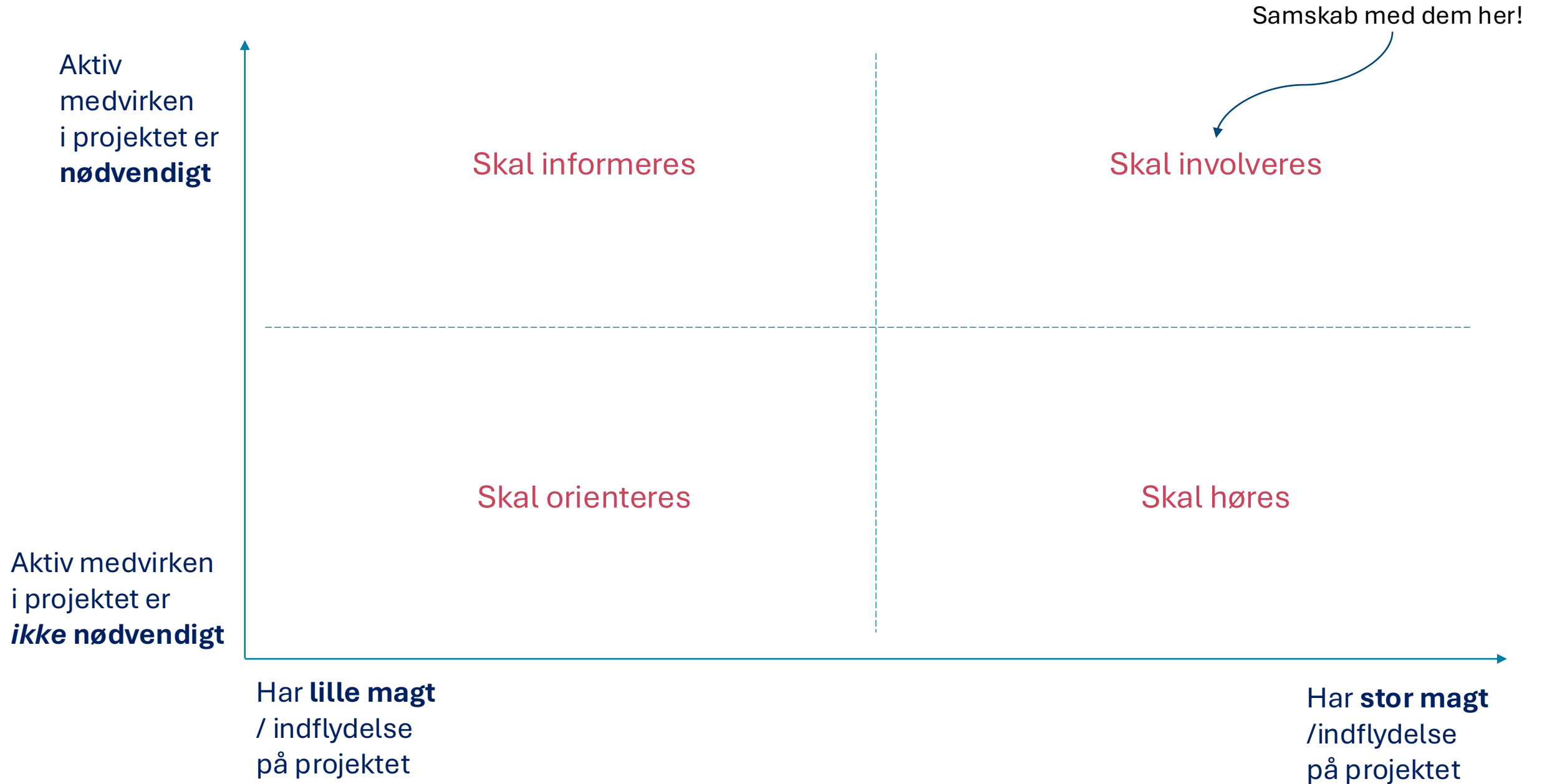
- + Hvilke to konkrete skridt kan vi tage inden for de næste 14 dage, og hvem gør hvad?
- + Hvordan ved vi hurtigt, om forsøget virker?
- + Hvilke tegn kigger vi efter hos elever, forældre eller lærere?
- + Hvilken beslutning skal tages hvor i systemet for at vi kan komme i gang?
- + Hvordan kommunikerer vi til forældre og elever, så budskabet bliver forstået og oplevet relevant?
- + Hvornår mødes vi kort for at lære af første forsøg og drøfte det bedste næste skridt?

Lidt flere tips til det at stille spørgsmål

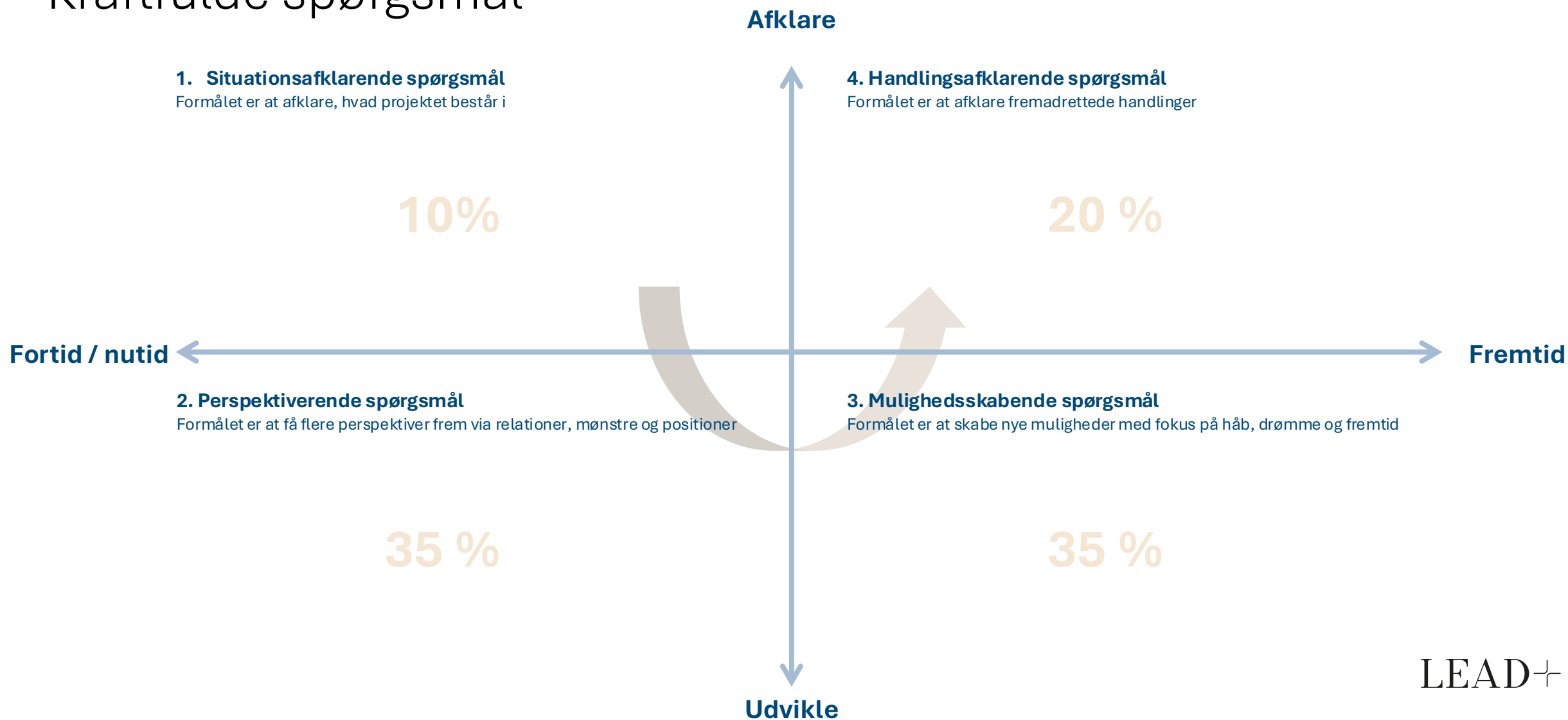
- Stil primært **åbne**, fremadrettede og opgavefokuserede spørgsmål
- ***”Hvad er ellers vigtigt”*-spørgsmål**
 - ikke at falde for den første løsning
- ***”Sig noget mere om det”* - spørgsmål**
 - læring ligger i detaljen



INTERESSENTANALYSE – VURDERING OG PRIORITERING



Kraftfulde spørgsmål



Proces i grupper (30 min.)

- + Fordel de tre roller (*interviewer, fokusperson/interessent & observatører*)
- + Fokuspersonen interviewes med afsæt i de fire spørgsmålstyper - i forhold til jeres mini-projekt.
- + Interviewet afbrydes mindst to gange undervejs, hvor observatører trækkes ind.
- + Observatøren styrer tiden og har fokus på spørgsmålenes effekt og kan trækkes ind efter behov.

Brug eksemplerne og det laminerede ark - fordel tiden ca. som angivet

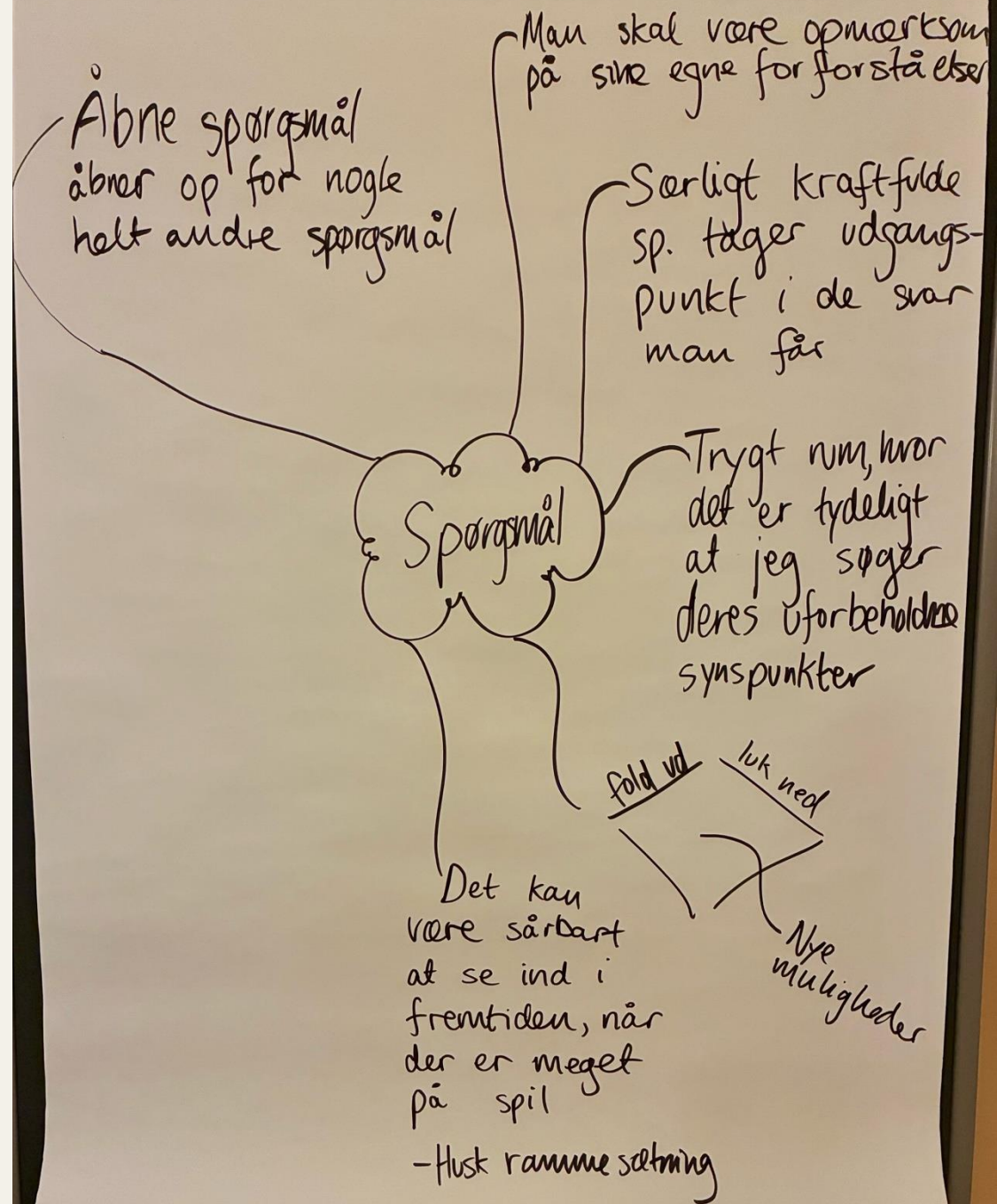
- + 2. Perspektiverende (10 min)
- + 3. Mulighedsskabende spørgsmål (10 min)
- + 3. Handlingsafklarende spørgsmål (5 min)
- + 4. Læring/feedforward ift. interview (5 min)

Træning i at
stille spørgsmål

LEAD+

Opsamling

- ✦ Hvad er vi blevet klogere på i forhold til at stille kraftfulde spørgsmål?
- ✦ Hvilke spørgsmål var særligt kraftfulde?
- ✦ Hvad har vi lært om, hvad der skal afdækkes yderligere hos vores interessenter?



LEAD+

Opsamling på arbejdslaboratoriet

Drøft i jeres grupper

- ✦ Hvad er de primære konklusioner, I tager med fra arbejdslaboratoriet i dag?
- ✦ Hvad er jeres konkrete næste skridt, og hvem tager ansvar for hvad herfra?
- ✦ Hvad er ambitionerne frem til vi ses på næste arbejdslaboratorie (d. 22. april)?

LEAD+

Tak for i dag!