

LEAD+

Arbejdslaboratorie 2 – det gode eksperiment

Fremtidens fundament / 22.04.26

15.00-15.20**Velkommen til Arbejdslaboratorie 2 – Program og tilbageblik.**

Elisabeth byder velkommen til arbejdslaboratorie 2. Andreas, LEAD, præsenterer dagens program, hvor fokus er på 'det gode eksperiment'. Hertil et tilbageblik til den sidste workshop på kompetenceudviklingsforløbet med fokus på tværgående samarbejde og konflikthåndtering.

15.20-16.30**Virkksomme greb til 'det gode eksperiment'.**

Andreas holder oplæg om hvordan man strukturerer 'det gode eksperiment'. Præsentation af konkrete arbejdsmetoder, med særligt fokus på at eksperimentet er skarpt på, hvad det er for en antagelse, eksperimentet skal teste, og hvordan man sikrer den gode læringsopsamling. Hertil gruppedrøftelser med udgangspunkt i eksisterende eksperimenter i grupper samt opsamling i plenum.

16.30-16.45**Pause.****16.45-17.15****Case præsentation – eksperiment erfaringer fra Vorbasses visionsworkshop.**

Vorbasse holder oplæg om deres erfaringer fra visionsworkshopen med deres menighed – hvad gjorde de, og hvad kom de frem til? Hertil refleksioner over hvad der gik godt, og hvad de kan gøre anderledes fremadrettet samt næste skridt. Herefter mulighed for spørgsmål og drøftelse m. udgangspunkt i casen som inspiration til andre eksperimenter. Hvad kan vi lære fra Vorbasse med udgangspunkt i det, vi selv er optagede af at arbejde med?

17.15 – 17.40**Gruppearbejde – fra inspiration til næste skridt for egne eksperimenter.**

Vi går nu ud i grupper, og drøfter hvordan oplæg og case præsentationen giver anledning til inspiration til næste skridt i de eksperimenter, deltagerne har med. Hvad bliver vi inspirerede af, hvordan sikrer vi, at vi tester en antagelse, og hvilke erfaringer fra Vorbasse skal vi tage med videre i eget arbejde?

17.55 – 18.00**Opsamling, afrunding og tak for i dag!**

Vi samler op på arbejdslaboratorie 2 og skitserer de næste skridt i forløbet. Tak for i dag!

LEAD $\vdash$

Opsamling siden sidst



Hvad har vi arbejdet med siden sidst?

Kompetenceudviklingsmodul 1: Samskabelse og facilitering:

- Samskabelse som grundkompetence til at udvikle projekter og samarbejde med omverdenen.
- Få styr på interessenterne – hvem skal vi have med?
- Mødeledelse - Faciliter gode møder og processer.

Arbejdslaboratorie 1:

- Kunsten at stille de gode spørgsmål.

Kompetenceudviklingsmodul 2: Tværgående samarbejde og konflikthåndtering.

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:

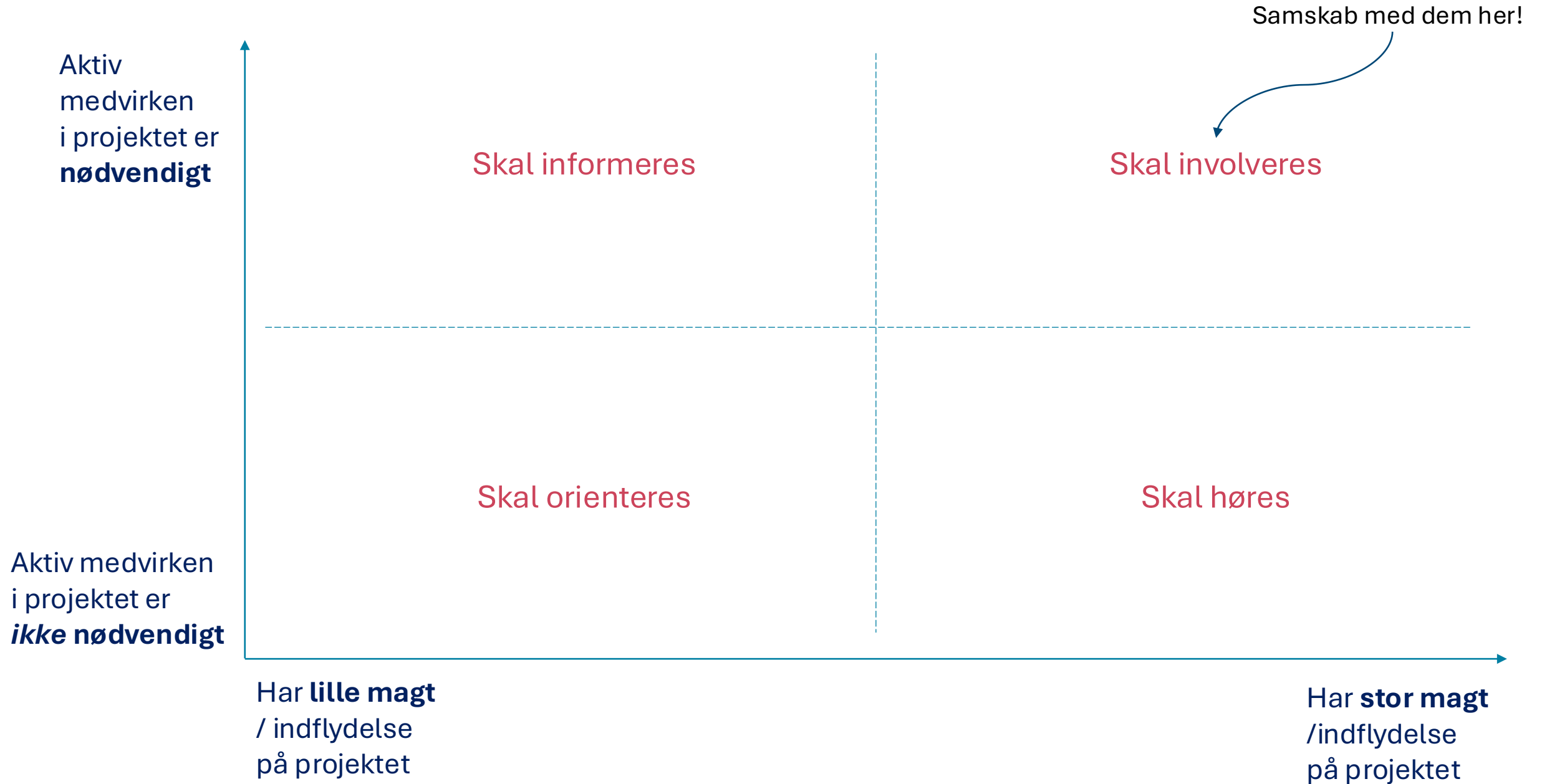
Faciliterende sprogbrug.

Tale med, være nysgerrig/lyttende.

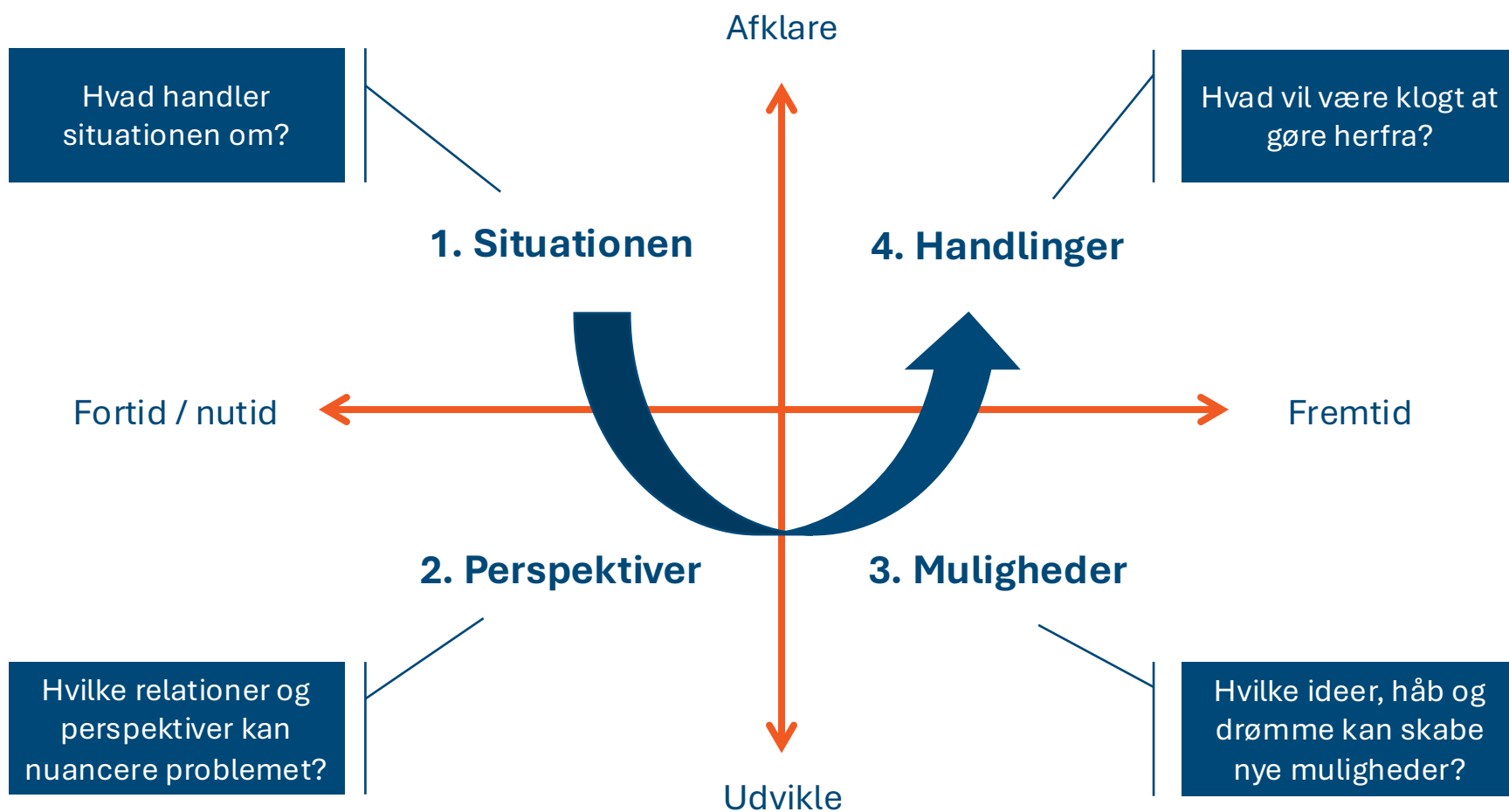
Anerkende andres situation, behov og ressourcer.

Feedback og forward på intention-handling-effekt.

INTERESSENTANALYSE – VURDERING OG PRIORITERING



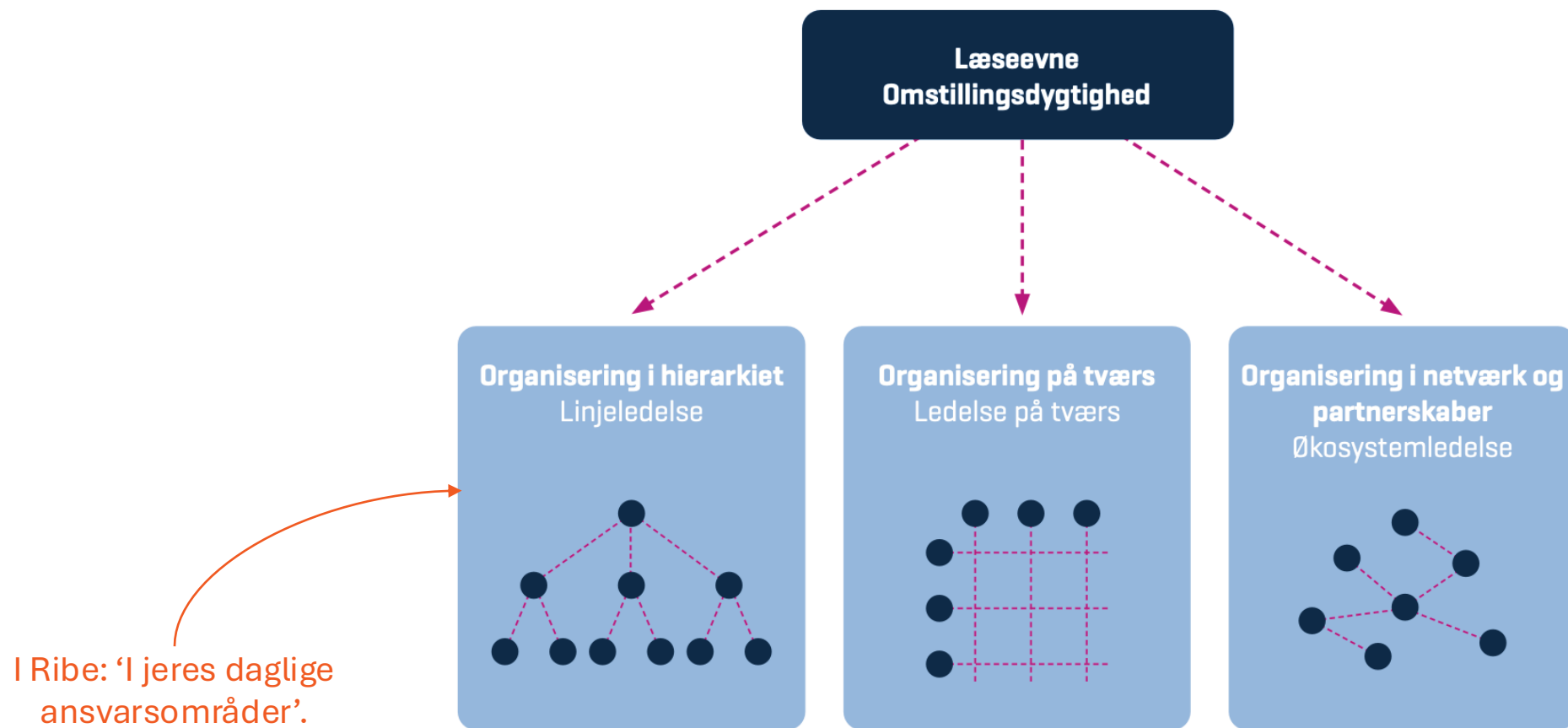
Fire undersøgelseslogikker



Hvorfor er ledelse af det tværgående samarbejde vigtigt?



Opgaven bør bestemme organiseringen
– kræver **læseevne** og **omstillingsdygtighed**



Dilemmaer i bevægelsen fra **eget ansvarsområde** imod **det tværgående**

Alt dét, der er tydeligt i samarbejdet i linjen bliver tyndere og svagere!

- 1. Magten er uklar** – hvem har ansvar for hvad og hvem kan bestemme hvor meget?
- 2. Ingen struktur** – Hvordan mødes, kommunikerer, videndeler og prioriterer vi?
- 3. Længere fra hinanden** – ofte adskilt i tid og rum.
- 4. Færre fællesnævner** - vi har forskellig uddannelsesmæssig og faglig baggrund – hvordan bringer vi det bedst i spil?
- 5. Ikke et forudbestemt formål** - hvorfor skal lige netop vi samarbejde, og om hvad? Og burde vi have flere/færre med?
- 6. Problemforståelsen skal defineres** – hvad er det for et problem, vi er sammen om at løse, og hvordan forstår vi det? Går vi direkte til løsninger, eller forstår vi først problemet i dybden?

“Territorialkamp”

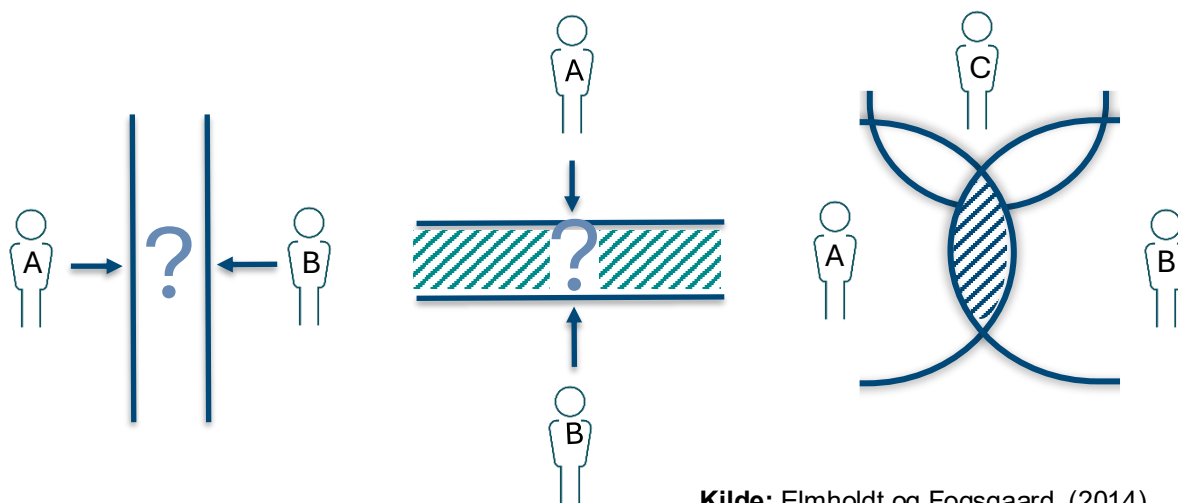


“Samskabelse”



‘Snitflader’ og ‘samarbejdsrum’

	Snitflade	Samarbejdsrum
Mål	Adskilte	Fælles
Viden	Fagspecifik	Overlappende
Kommunikation	Sjælden	Rettidig
Tillid	Lav	Høj



Kilde: Elmholdt og Fogsgaard, (2014)

- **Mål:** Er det klart for alle parter, hvad der er den fælles opgave? Er der etableret fælles retning og mål?
- **Viden:** Holder vi vores viden adskilt eller forsøger vi at etablere en fællesmængde af delt viden?
- **Kommunikation:** Har vi rettidig, fleksibel og mundtlig kommunikation eller kommunikeres der primært formelt og skriftligt - og typisk først, når noget er gået galt?
- **Tillid:** Bygger samarbejdet på et fundament af gensidig psykologisk tryghed, eller spejder man efter fejl hos hinanden og passer på sig selv?

Kilde: Elmholdt og Fogsgaard, (2014)

Pointen med konfliktundervisning...

- + Er ikke at gøre mennesker bedre eller flinkere 😊
- + ...eller påstå at ALLE konflikter kan løses rationelt
- + Vise måder, sprog og handlinger som åbner eller lukker af for andre mennesker
- + Vi har et valg!
- + Øge vores bevidsthed
- + Tager tid og er en lang process!

Konfliktkultur – det farlige skal ud af ”konflikt”

- ✦ En konfliktkompetent kultur
- ✦ Afskaffer ikke konflikter, men sikrer at de bearbejdes, så de skaber udvikling
- ✦ Er en praksis mellem medarbejdere/medlemmer i en projektgruppe/samarbejdsteam/arbejdsplads
- ✦ Her får konflikter ikke lov til at bryde ud i ‘lys lue’, men behandles med bevidsthed og eftertænsksomhed
- ✦ Medlemmerne tager ansvar for konflikter



Hvad er en konflikt?

- ✦ En konflikt er en situation, hvor en eller flere parter oplever, at de har en uoverensstemmelse, som medfører spændinger i den enkelte eller mellem dem (Adrian, 2023).
- ✦ Konflikter på forskellige niveauer
 - Det enkelte menneske
 - Mellem to personer (par, venner, forælder/barn)
 - Mellem grupper
 - Lokalt
 - Samfundsmæssigt – internationalt



Pas på konfliktskyheden!

- ✦ Konfliktsky: *Uvillig til at erkende eller løse uoverensstemmelser; ubeslutsom eller vattet når en konflikt er under opsejling eller trænger sig på* - Den Danske Ordbog
- ✦ *"En konflikt kan godt udvikle sig, selv om parterne trækker sig og forsøger at undvige. I stedet for en åben konflikt, bliver der ikke sat ord på konflikten - men det kan være præcis lige så ødelæggende for samarbejdet som åben aggression"* – Da Capo Teatret



Reaktioner på konflikt

UNDVIGE

- + Flygte
- + Tage maske på
- + Bøje af
- + Glatte ud
- + Ignorere
- + Fortrænge
- + Undskylde

MØDE KONFLIKTEN ÅBENT

- + Erkende uenighed
- + Undersøge
- + Turde spørge
- + Være tydelig

SVARE AGGRESSIVT /ANGRIBE

- + Med samme mønt
- + Angribe
- + True
- + Psykisk vold
- + Fysisk vold
- + Sarkasme
- + Skjult

LEAD+

Konflikthåndteringsstile – altid 5 muligheder

Fokus på egne
interesser

Dominerende

Samarbejdende
(transformation -
både/og)

Kompromissøgende

Tværgående
samarbejde
i Ribe Stift

Undvigende

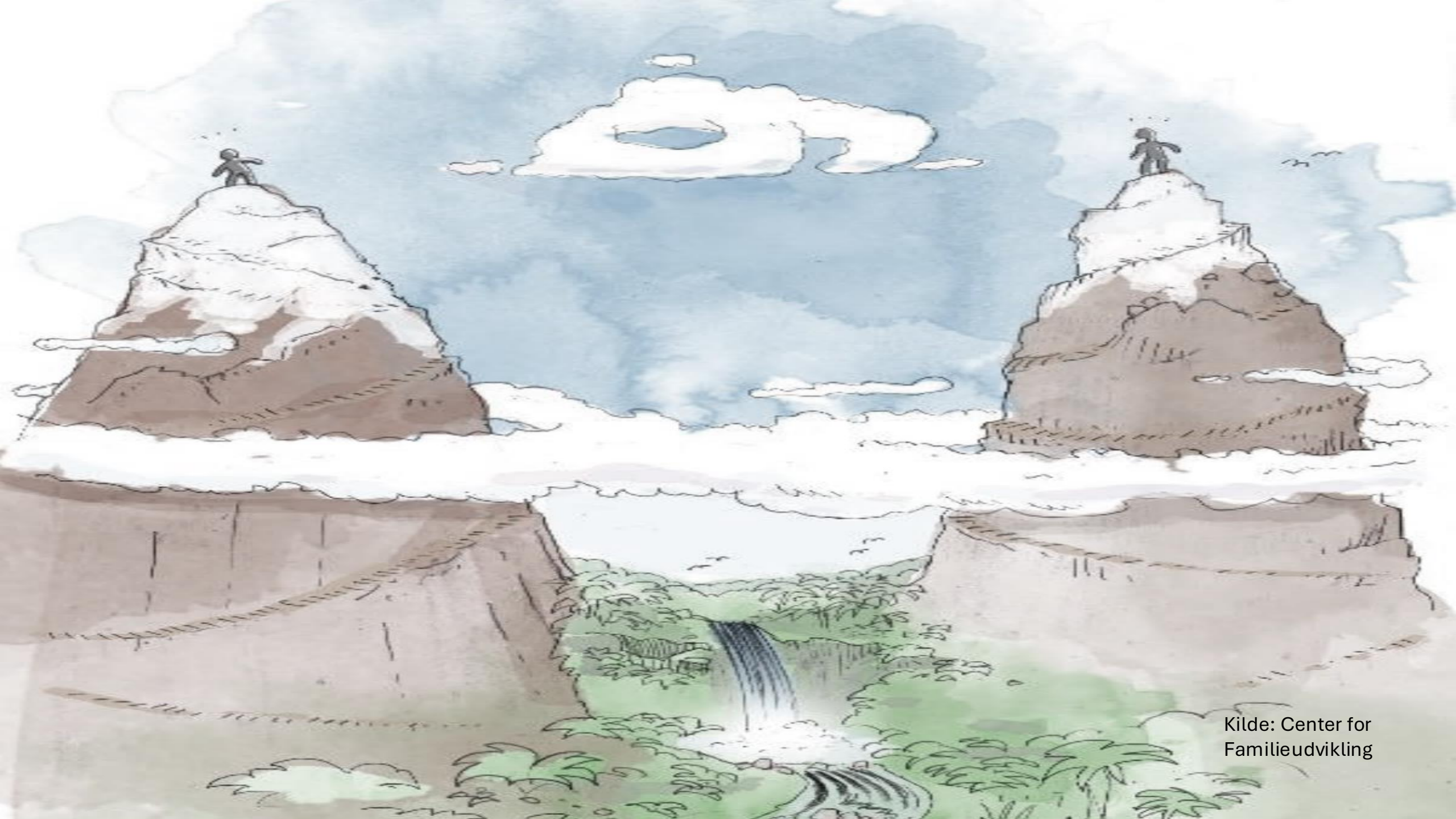
Konfliktsky
hed

Imødekommende

Fokus på den
andens
interesser

Inspireret af Johan Galtung

LEAD+



Kilde: Center for
Familieudvikling

Indledende drøftelse i grupper

- ✦ Hvad tog I med fra drøftelsen sidst om tværgående samarbejde og konflikthåndtering?
- ✦ Hvis I ikke var med, så lyt og stil spørgsmål.
- ✦ Hvordan arbejdede vi med tværgående samarbejde og konflikthåndtering, og hvordan er det relevant for arbejdet med fremtidens fundament og jeres miniprojekter?
- ✦ Hertil: hvad har I arbejdet videre med siden sidst, og hvad håber I at få med fra i dag?

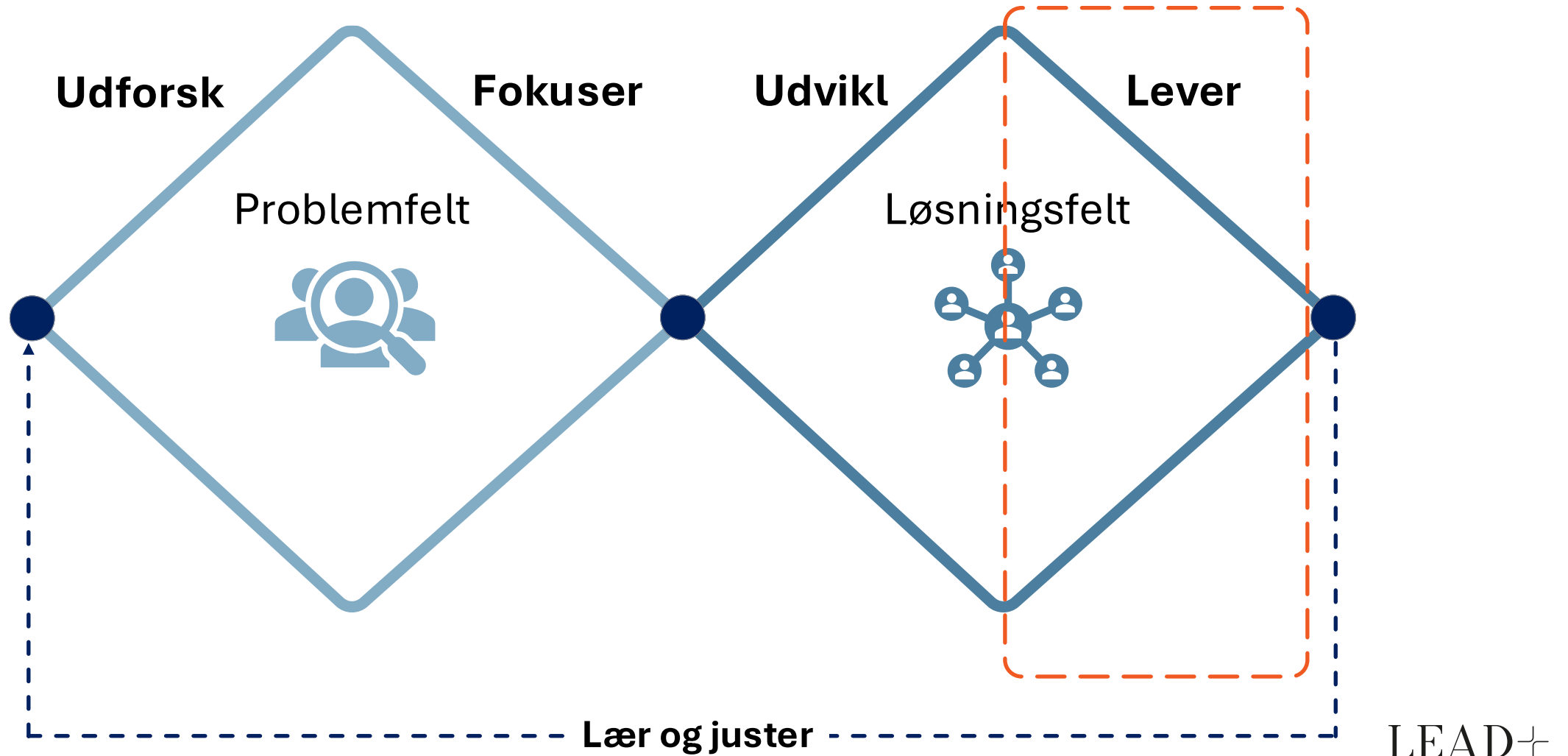
Grupperne i dag

- + Grene Provsti.
- + Malt + Skads Provsti.
- + Ribe Domprovsti.
- + Ringkøbing + Skjern + Varde provsti.

LEAD✦

Virksomme greb til 'det gode eksperiment'

Dobbelt diamanten – en metode til samskabelse



Hvordan definerer man 'det gode eksperiment'?

Den mindst ressourcetunge test, der giver os den nødvendige læring, for at kunne be- eller afkræfte den antagelse, vi arbejder med.

- + Et eksperiment er en læringsproces, men hvad er det vi ønsker at lære? For at starte en læringsproces, må vi stille skarpt på den hypotese / antagelse, vi ønsker at blive klogere på.

Eksempler på eksperimenter

- + Kan vi teste vores idé i samarbejde med én skole eller én mindre målgruppe tilknyttet én kirke?
- + Kan vi vise borgeren en skitse, der viser vores koncept og invitere til dialog?
- + Kan vi afprøve afprøve vores idé i 2 uger, og invitere til feedback og videre bidrag?
- + Kan vi afprøve en ny samarbejdskonstellation omkring menighed x, y og z i 2 uger, for at se hvad de oplever?
- + ...?

Hypotese kortet bruges når I skal ud omsætte en eller flere idéer til eksperimenter, der kan testes i praksis.

✦ **Trin 1: Formuler din hypotese:**

- Vi tror på at _____ vil føre til at _____.

✦ **Trin 2: Beskriv dit eksperiment.**

- Hvad er den mindst ressourcetunge test, der kan skabe den nødvendige læring for at be- eller afkræfte hypotesen?

✦ **Trin 3: Måling / Observation:**

- Hvad skal vi se eller høre efter, evt. måle for at vurdere, om hypotesen kan bekræftes?

✦ **Trin 4: Succeskriterier:**

- Succeskriterier for hypotesen.

Hypotese kort

Trin 1: Formuler din hypotese / antagelse

Vi tror på at

vil føre til at

Trin 2: Beskriv dit eksperiment

For at teste det, vil vi

Trin 3: Måling / observation

Og måle / observere

Trin 4: Succeskriterier

Vi har ret, hvis

Vi tror på at bedre inddragelse af borgere i de lokale sogne om ‘den gode begravelse’ **vil føre til** en mere nuanceret samtale mellem kirken og lokalsamfundet ift. hvordan fremtidens begravelsesritualer skal formes.

For at afprøve vores antagelse, inviterer vi borgere til dialog v. kirke x på y dato, hvor en præst og repræsentanter fra menighedsrådet snakker med de fremmødte om ‘den gode begravelse’. Mulighed for mad og drikke.

Vi vil lytte efter konkrete idéer og ønsker, med særligt fokus på hvad der skal til for at skabe den gode kirkelige begravelse.

Succeskriteriet er, at de fremmødte har haft en god oplevelse, at de har oplevet at vi var imødekommende, at vi har fået nuancerede idéer til hvordan den kirkelige begravelse kan udvikles, og at borgerne også blev klogere på begravelsesritualet i dag.

Hypotese kort

Trin 1: Formuler din hypotese / antagelse

Vi tror på at
vil føre til at

Trin 2: Beskriv dit eksperiment

For at teste det, vil vi

Trin 3: Måling / observation

Og måle / observere

Trin 4: Succeskriterier

Vi har ret, hvis

Læringskortet komplimenterer og har til formål at sikre struktureret læringsopsamling af prøvehandlingen.

✦ **Trin 1: Hvad var hypotesen:**

- Vi mente at _____ ville føre til at _____.

✦ **Trin 2: Hvad målte / observerede I?**

- Hvilke resultater kom I frem til, da I testede eksperimentet?

✦ **Trin 3: Hvad lærte I?:**

- Hvorfor fungerede vores eksperiment / hvorfor gjorde det ikke?
Hvilken læring kan vi trække ud fra resultaterne, og skal vi be- eller afkræfte vores hypotese?

✦ **Trin 4: Hvad skal der så ske nu?:**

- Hvad har vi lært, og hvad betyder det for vores næste skridt?

Læringskort

Trin 1: Hvad var hypotesen / antagelsen?

Vi mente at

ville føre til at

Trin 2: Hvad målte / observerede du?

Vi målte / observerede at

Trin 3: Hvad lærte du?

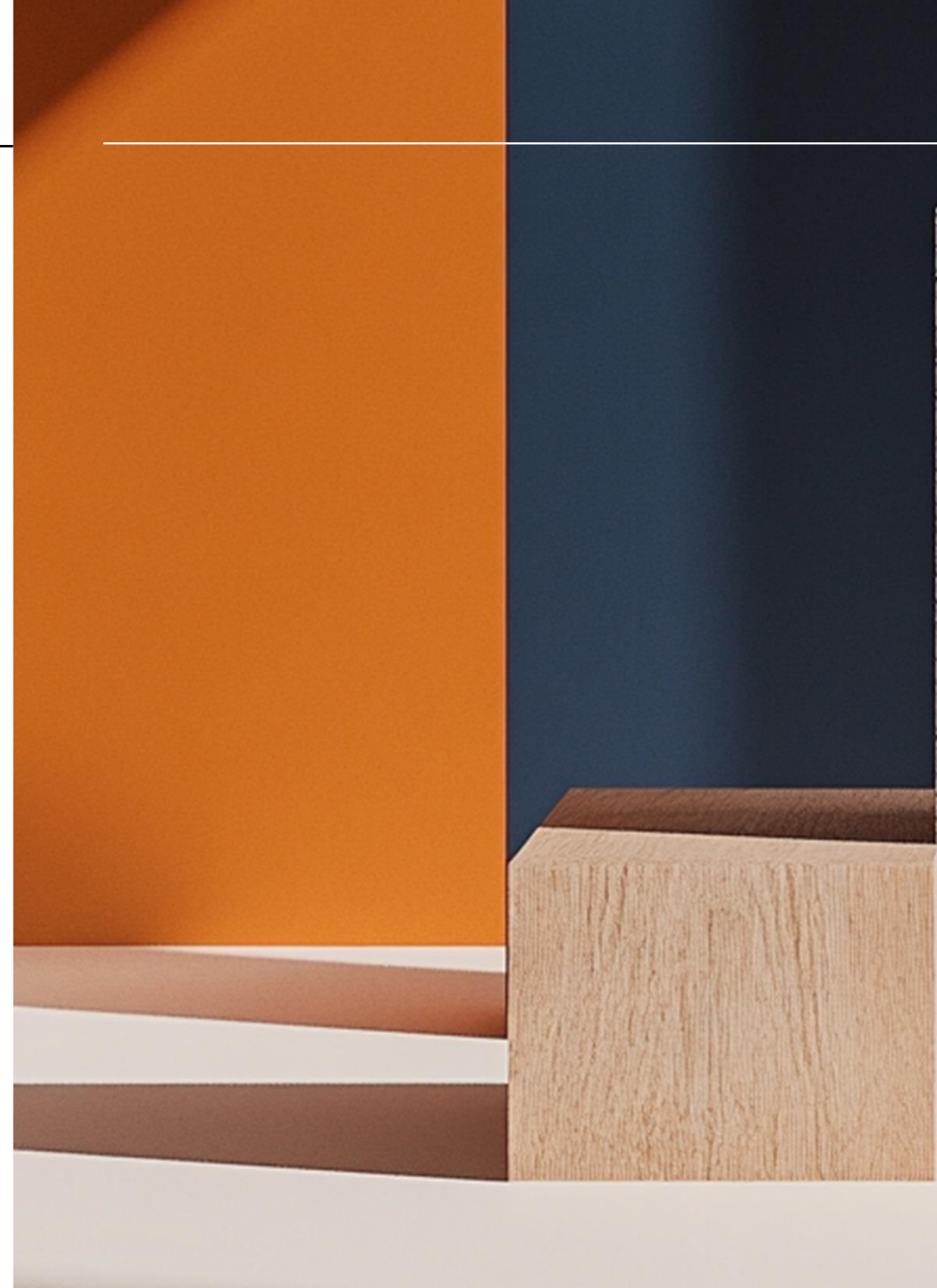
Ud fra det, lærte vi at

Trin 4: Hvad skal der så ske nu?

Derfor vil vi

Jeres arbejde nu

- ✦ I jeres grupper – start med kort at ridse op, hvor I er med jeres miniprojekter i dag.
- ✦ Udvælg ét miniprojekt, som I vil afprøve hypotesekortet på – hvad er det konkret for en antagelse, vi ønsker at afprøve – og hvad forventer vi at lære?
- ✦ Hvordan kan I afprøve antagelsen, hvad skal I måle eller observere, og hvad er succeskriteriet?
- ✦ Herefter præsentationer og feedback.



LEAD+

Præsentation af hypoteser, eksperimenter,
hvad I skal kigge efter og succeskriterier

LEAD+

Pause

LEAD✦

‘Simuleret’ læringsopsamling – hvad tror vi,
at vi kommer til at lære?

Læringskortet komplimenterer og har til formål at sikre struktureret læringsopsamling af prøvehandlingen.

✦ **Trin 1: Hvad var hypotesen:**

- Vi mente at _____ ville føre til at _____.

✦ **Trin 2: Hvad målte / observerede I?**

- Hvilke resultater kom I frem til, da I testede eksperimentet?

✦ **Trin 3: Hvad lærte I?:**

- Hvorfor fungerede vores eksperiment / hvorfor gjorde det ikke?
Hvilken læring kan vi trække ud fra resultaterne, og skal vi be- eller afkræfte vores hypotese?

✦ **Trin 4: Hvad skal der så ske nu?:**

- Hvad har vi lært, og hvad betyder det for vores næste skridt?

Læringskort

Trin 1: Hvad var hypotesen?

Vi mente at

ville føre til at

Trin 2: Hvad målte / observerede du?

Vi målte / observerede at

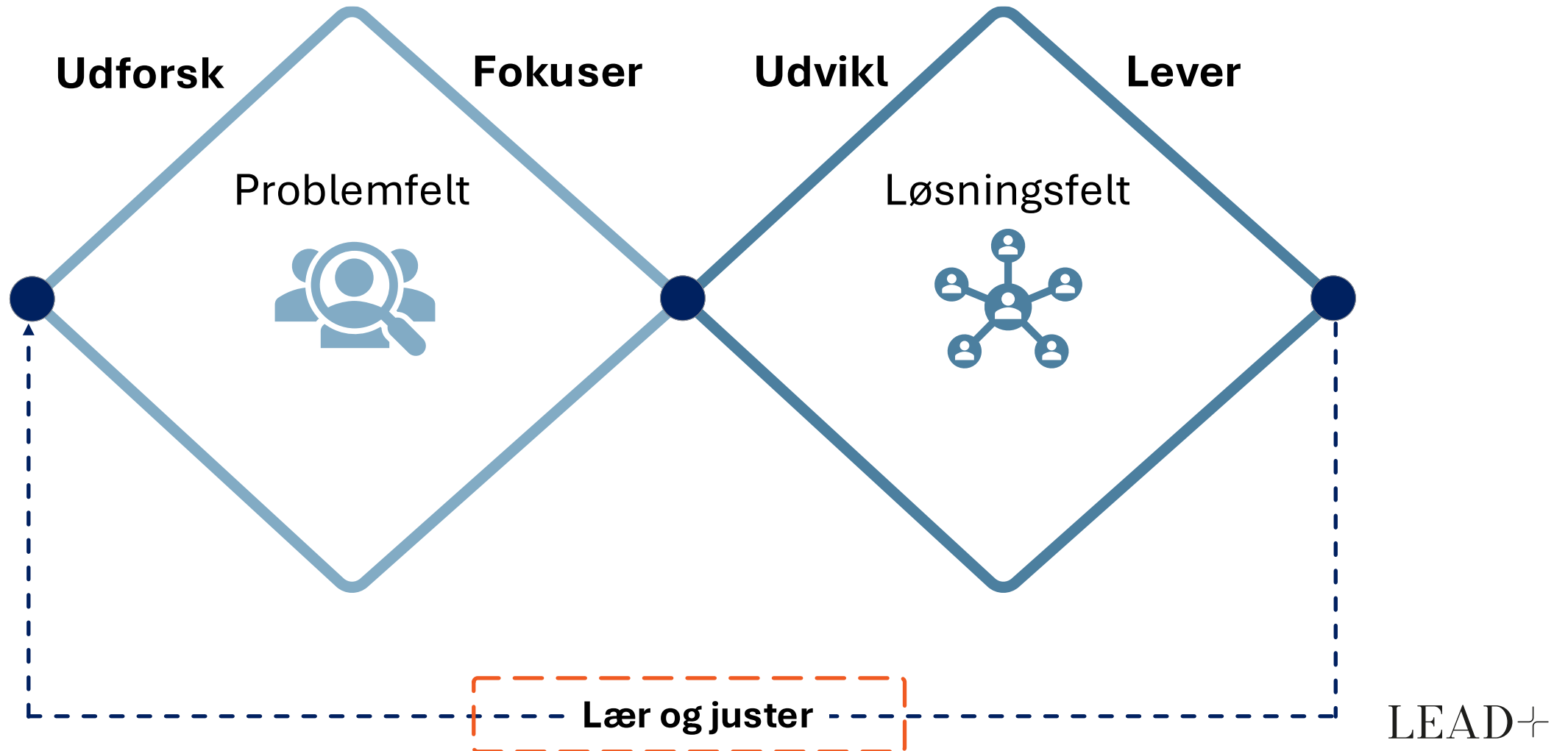
Trin 3: Hvad lærte du?

Ud fra det, lærte vi at

Trin 4: Hvad skal der så ske nu?

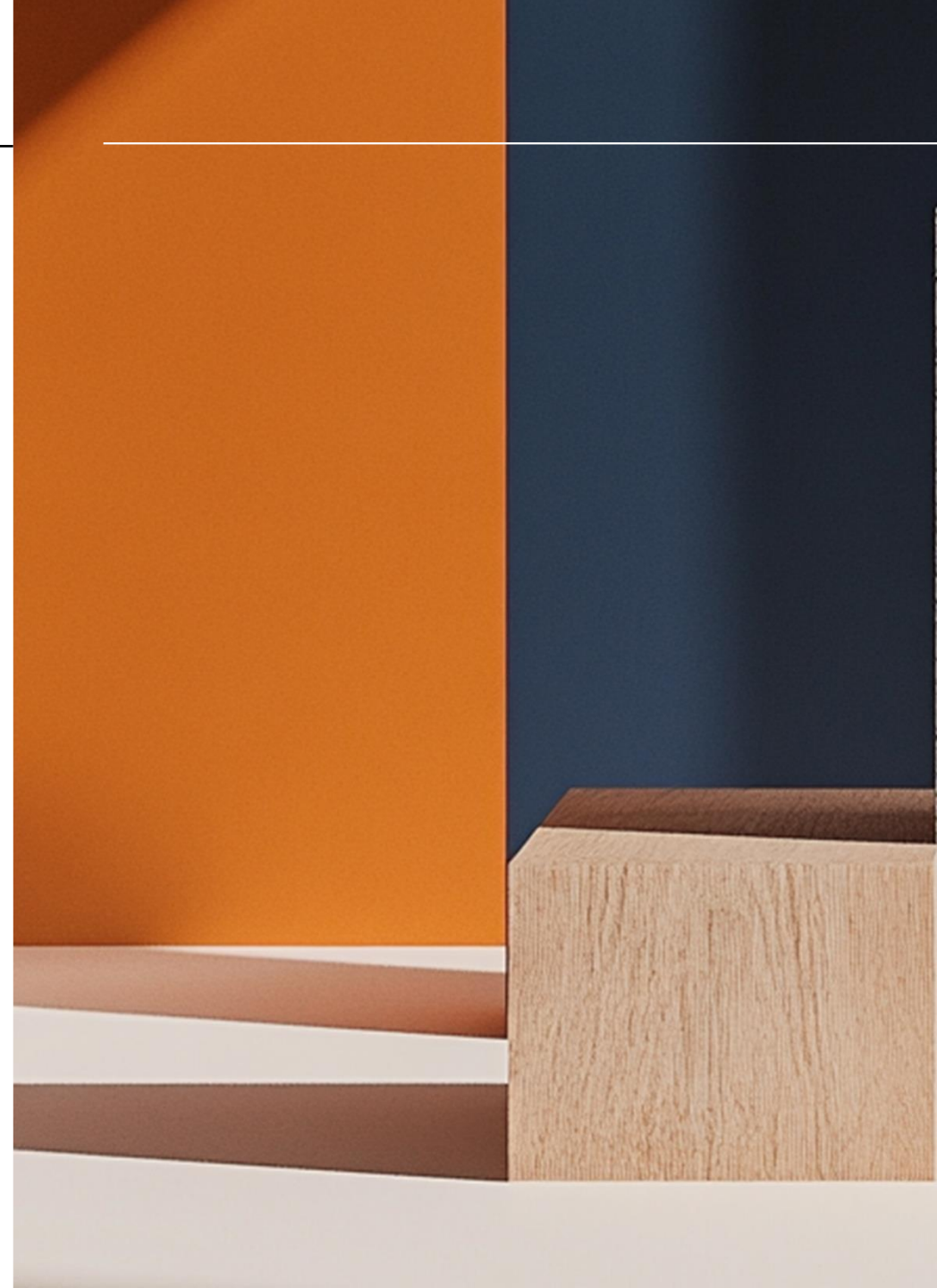
Derfor vil vi

Dobbelt diamanten – en metode til samskabelse



Drøftelse i jeres grupper

- ✦ Hvordan kunne en læringsopsamling se ud, hvis i tester den antagelse, I har formuleret?
- ✦ Og hvad vil I kunne gøre med den viden, I samler op for at fremme yderligere læring og / eller udvikling af miniprojektets idé?



LEAD+

Case præsentation – Vorbasses visionsworkshop

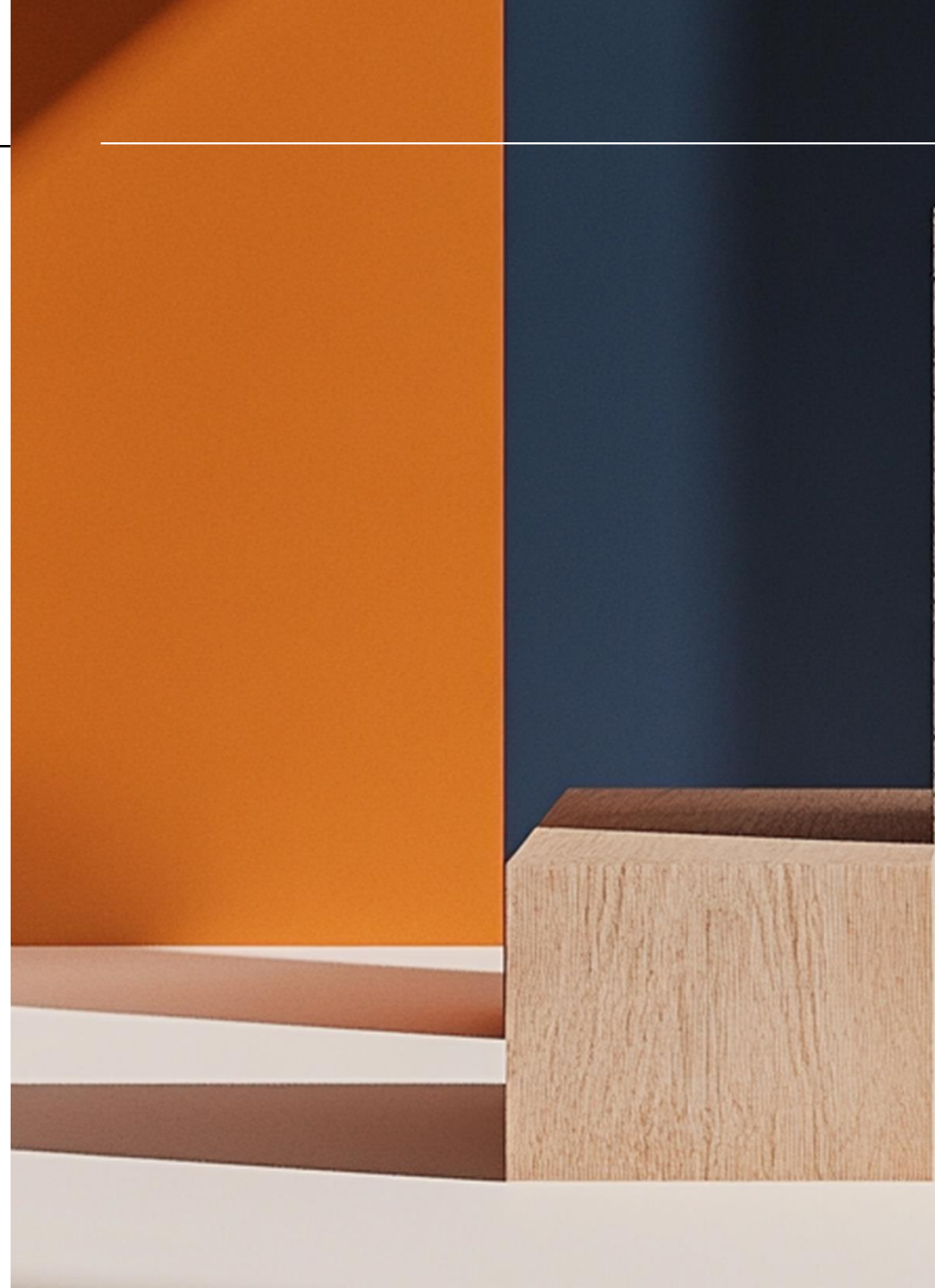
Præsentation og efterfølgende mulighed
for spørgsmål og drøftelse

LEAD+

Pause

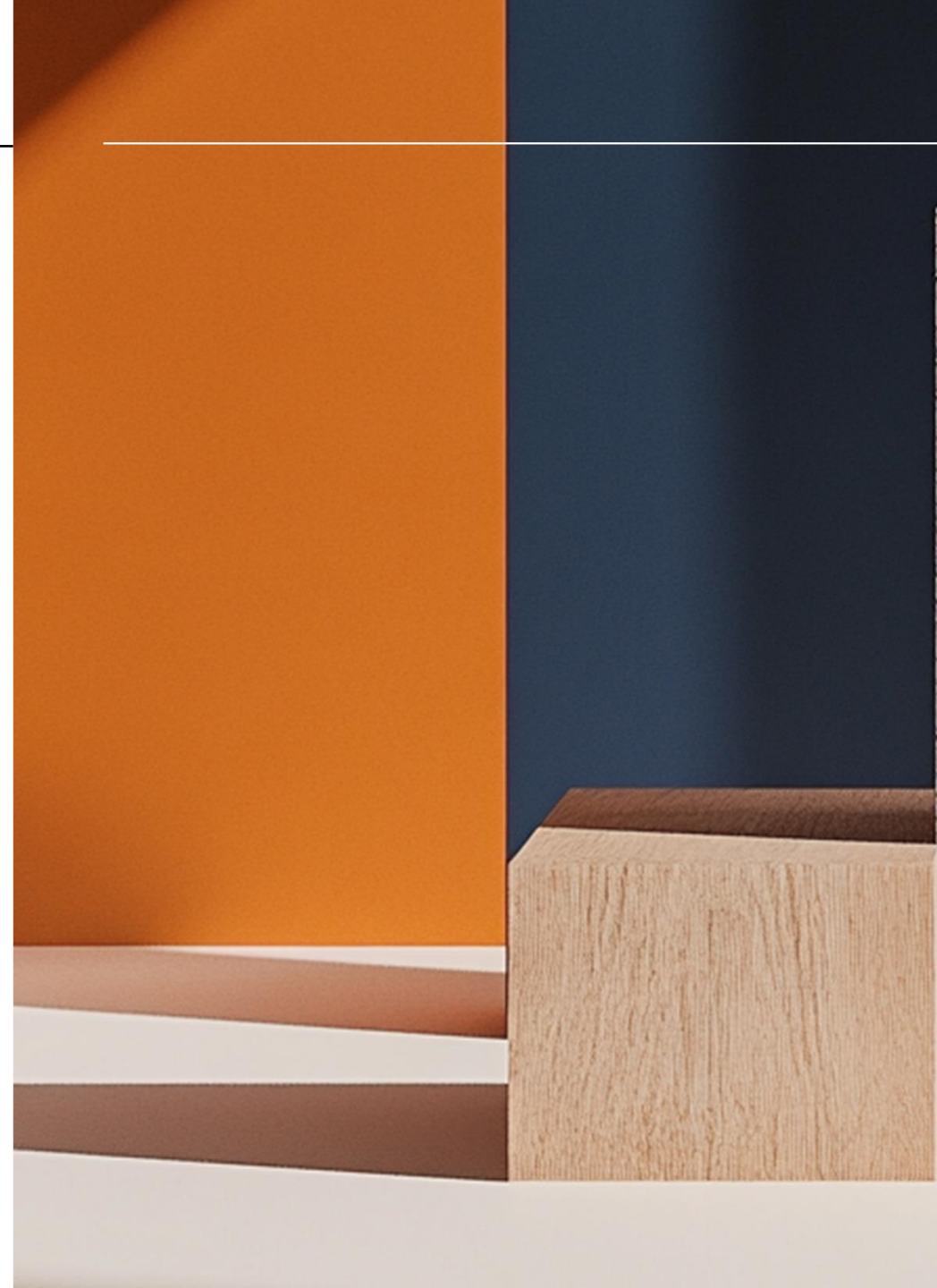
Afrundende drøftelser

- ✦ Hvad tager I særligt med fra drøftelserne i dag?
- ✦ Hvordan kan det bidrage til jeres miniprojekter, at blive skarpe på den antagelse, I ønsker at teste, og hvad I skal kigge efter for at se, om I lykkes?
- ✦ Hvad blev I særligt inspirerede af præsentationen fra Vorbasses visionsworkshop, og hvilke refleksioner giver det anledning til i jeres eget miniprojekt?
- ✦ Har I spørgsmål, som vi skal forbi inden vi runder af?
- ✦ Og hvad tænker I om online formatet?



Husk klippekortet 😊

- ✦ Skriv direkte til Elisabeth eller Andreas fra LEAD, hvis I ønsker at gøre brug af klippekortet.
- ✦ Næste workshop er d. 27. maj med fokus på hvordan man leder forandringer, og takler den 'modstand' man nogle gange oplever, når man gerne vil 'noget nyt'.
- ✦ I kan glæde jer til et godt gensyn med Josefine Dilling – og Mette Vestergaard, konsulent i LEAD.



LEAD+

Tak for i dag!

LEAD 

