



# Forandrings- dialoger mellem leder og medarbejder

SAMSKABER AKADEMIET - BØRN I FOKUS



Forandringsdialoger mellem leder og medarbejder

Udgivet af: CoC Playful Minds A/S 2020, revideret 2022

Forfatter: Sara Bæklund Daugaard, CoC Playful Minds

Redaktion: Karin M. Villumsen, Maria K. Nørgaard og Natasha H. N. Pedersen, CoC Playful Minds

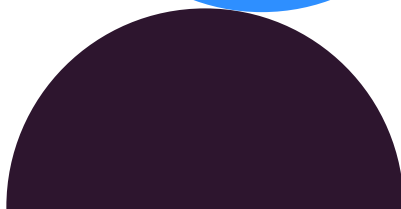
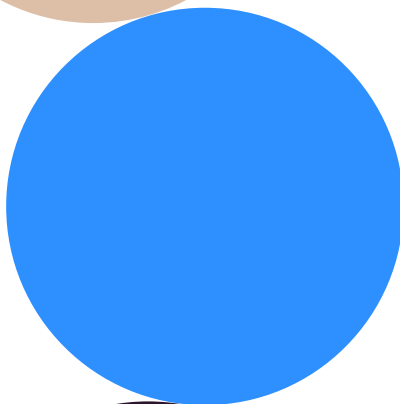
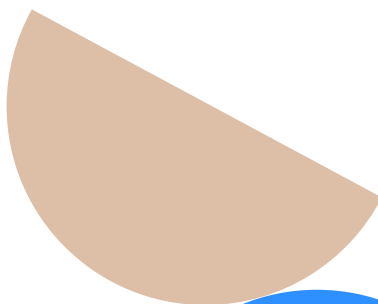
Ansvarshavende: Karin M. Villumsen, CoC Playful Minds

Dialogværktøj

[www.cocplayfulminds.org](http://www.cocplayfulminds.org)

# Indhold

<b>Introduktion</b>	S.5
<b>Dialogstruktur</b>	S.7
<b>Møde 1</b>	S.8
<b>Discover</b>	S.9
<b>Dream</b>	S.12
<b>Møde 2</b>	S.15
<b>Design</b>	S.16
<b>Møde 3</b>	S.19
<b>Destiny</b>	S.20
<b>GLK Metode</b>	S.23
<b>Mere info</b>	S.24



# Forandrings- dialoger mellem leder og medarbejder



**Formålet med disse forandringsdialoger er, at ledelse og medarbejdere i fællesskab får skabt en ønsket forandring i organisationens praksis, så der er mere samskabelse med børn.**

Det er ofte sådan, at ledere eller medarbejdere efter et kompetenceløft kommer inspirerede tilbage til organisationen, mens der i organisationen sjældent er gjort noget for, at de nye kompetencer kan implementeres i praksis. Derfor har CoC Playful Minds udviklet Forandringsdialoger mellem ledelse og medarbejdere. Det har vi gjort for at give deltagere på Samskaber Akademiet - børn i fokus større mulighed for at udvikle og forankre samskabelse med børn i organisationens praksis under og efter deltagelse på Samskaber Akademiet.

Når man gerne vil skabe en forandring i praksis, er det afgørende, at ledelse og medarbejdere arbejder tæt sammen og har en fælles vision.

Det er vigtigt at være enige om, hvad det er, man gerne vil forandre, og tydeligt få det kommunikeret ud i organisationen, så der 1) er flere, der arbejder med forandringen, og 2) er mulighed for at få indflydelse på forandringen og dermed ejerskab. Det er samtidig vigtigt at vise vejen ved at være eksemplarisk og skabe reelle muligheder for forandringen, samt tydeliggøre hvor forandringen kan foregå. Det vil disse forandringsdialoger hjælpe jer på vej med.

Forandringsdialogerne er inspireret af David Cooperriders\* forandringsteori og følger en proces fra situationsanalyse til implementering og evaluering.

I kan frit vælge at lade forandringsdialogerne fungere som en dagsorden, eller inspiration til samme, til jeres fælles møder.

Vi opfordrer til, at der afholdes min. 3 møder, mens deltagerne er på Samskaber Akademiet.

### **Det er en fordel at strukturere møderne sådan:**

- **DISCOVER** og **DREAM** bearbejdes mellem workshop 2 og 3.
- **DESIGN** bearbejdes efter workshop 4.
- **DESTINY** påbegyndes mellem workshop 5 og deltagerens afsluttende præsentation, hvor der skal laves afprøvninger og opsamles læring til læringspræsentation.

**OBS /** Fortsæt gerne dialogerne efter læringspræsentationen.

\*Cooperrider, David L., Whitney, Diana, Stavros, Jacqueline M. (2011): Håndbog i anerkendende udforskning. Ideer til forandringsledelse. Dansk Psykologisk Forlag.



# Discover Dream Design **Destiny**

Dialoger til møderne

# Møde 1:

## DISCOVER og DREAM

Det første møde mellem medarbejder (deltager på Samskaber Akademiet) og nærmeste leder afholdes efter workshop 2 og inden workshop 3. Det er en periode på 3 uger, hvor det er vigtigt at undersøge egen praksis og fokusere på drømme – forandringen.

Vær opmærksom på, at mødet vedrører to af faserne: DISCOVER og DREAM.

Start med DISCOVER, at undersøge jeres nuværende praksis, og gå derefter over i DREAM, at drømme og skabe en vision.

Brug de næste sider til at lade jer guide i disse to første faser af forandringsdialogerne.



# DISCOVER

## Hvordan ser organisationens nuværende praksis ud i forhold til samskabelse med børn?

**Undersøg dét, der allerede virker og anerkend det.**

**Formålet med forandringsdialogerne i Discover-fasen er at blive opmærksomme på det, der allerede virker af samskabelse med børn i organisationen, for på den måde at gøre mere af det og udvikle på det.**

**Dialogerne har fokus på følgende:**

### Hvad er situationen med samskabelse med børn i dag?

Hvad er samskabelse med børn?

*Viden om samskabelse med børn kan findes i Co-Create research journal 1 af Lene Tanggaard og Josefine Dilling. Den udleveres på Samskaber Akademiet - børn i fokus, men kan også downloades på CoC Playful Minds' hjemmeside: <https://www.cocplayfulminds.org>*

Hvilke af organisationens tidligere processer og aktiviteter har været samskabelse med børn, og hvorfor er netop disse processer og aktiviteter gode eksempler på samskabelse med børn?

Gå på opdagelse i organisationen; find ud af hvor og hvornår samskabelse med børn fungerer, og anerkend det – brug evt. observationsark fra Samskaber Akademiet - børn i fokus.

### Hvorfor er situationen sådan i dag?

Hvad er organisationens børnesyn?

Hvilken viden og erfaringer har organisationen med samskabelse med, mellem, omkring børn?

# Noter

## Dialog om DISCOVER

Hvad er situationen med samskabelse med børn i dag

*fx hvad er samskabelse med børn? Hvilke aktiviteter har i haft, og har de virket?*

Hvorfor er situationen sådan i dag?

*fx børnesyn, viden og erfaringer*

Bedste take aways fra mødet:



# Discover

**Hvad er livgivende?  
(det bedste af dét, der er)**

**Anerkendelse**

Aftaler:

To do efter mødet:



# DREAM

## Hvorfor samskabe med børn – hvad er drømmen for samskabelse med børn?

Den ønskede praksis beskrives og konkretiseres.

**Formålet med forandringsdialogerne i Dream-fasen er at finde ind til jeres fælles drømme og visioner for organisationens fremtid med samskabelse med børn. Dream-fasen handler om at skabe en mere abstrakt vision, som godt kan være langsigtet.**

I denne fase kan det være en fordel at involvere andre medarbejdere i organisationen, der arbejder med samskabelse med børn, og lade dem deltage i udviklingen af samskabelse med børn sammen med jer. Det har stor værdi for forandringsprocessen at være flere ambassadører for samskabelse med børn i organisationen.

**Dialogerne har fokus på følgende:**

**Hvilken strategisk værdi kan samskabelse med børn skabe for organisationen?**

Overvejelser om markedsorientering & brugerdrevet innovation

**Hvordan hjælper samskabelse med børn med at nå organisationens overordnede mål/kerneopgave?**

**Hvordan kunne den ideelle samskabelse med børn se ud i organisationen?**

Skriv/tegn jeres visioner og involver virksomhedens øvrige medarbejdere i drømmene. Undgå at begrænse drømmene ved at fokusere på, hvad der er muligt pt i organisationen – tænkt stort og vildt

Beskriv nogle konkrete hverdagsituationer, hvor den ideelle samskabelse med børn udledes, og prøv at være så konkrete som muligt, når drømmen formuleres, da det er med til at få fokus på hvilke forandringer, samskabelse med børn kræver i organisationen.

Få feedback fra andre med erfaring med samskabelse med børn.

# Noter

## Dialog om DREAM

Strategisk værdi:

Relation til mål/kerneopgave

Hvordan ser drømme ud?

*fx visioner, vildt - stort. Hvordan ser det ud i hverdagen?*

*Hvilke forandringer er vigtige?*

Bedste take aways fra mødet:

# Dream

**Hvad kunne der være?  
(at forestille sig, hvad verden har brug for)**

**Visioner**

Aftaler:

To do efter mødet:



# Møde 2:

## DESIGN

Det andet møde mellem medarbejder (deltager på Samskaber Akademiet) og nærmeste leder afholdes efter workshop 4, hvor der igen er en periode på 3 uger inden workshop 5. I perioden udfører deltageren afprøvninger med samskabelse med, mellem, omkring børn i praksis.

Dialogerne har fokus på afprøvninger og på designet af forandringerne til en anden og ny praksis, og hvordan samskabelse med børn kan se ud i organisationen.

Brug de næste sider til at lade jer guide i denne del af forandringsdialogerne og få startet designet af en ny praksis.



# DESIGN

## Hvordan kan vi samskabe med børn allerede i morgen?

Værdier og muligheder udvælges.

**Formålet med forandringsdialoger i Design-fasen er at formulere værdier og muligheder for samskabelse med børn i organisationen og skabe konkrete strategier og handleplaner til at konstruere den ny praksis.**

Dialogerne har fokus på følgende:

Hvordan kan forandringerne med samskabelse med børn implementeres i praksis?

- Hvad kræver det af kompetencer og ressourcer?
- Økonomiske
- Menneskelige
- Tid

Hvilken rolle har deltageren som har været på Samskaber Akademi? i organisationen, og hvordan kan den rolle aktivt sættes i spil for at nå jeres mål?

Hvilke medarbejdere i organisationen skal inddrages yderligere i processen, og hvad bliver deres rolle?

Hvordan kommunikeres tiltagene ud i organisationen?

Hvad er tidshorisonten for forandringernes implementering?

Hvad skal der til, for at I lykkes med forandringen?

**OBS** / Er der behov for mere læring/viden? – kontakt evt. CoC Playful Minds for inspiration til forandringsprocesser og samskabelse med børn.



# Noter

## Dialog om DESIGN

Hvilke værdier og forandringer skal implementeres i praksis - og hvordan?  
*fx kompetencer, ressourcer*

Forskellige roller blandt medarbejdere:  
*fx deltager på Samskaber Akademi*

Kommunikation og tid:

Succeskriterier:  
*fx hvad skal der til, for at I lykkes?*

Bedste take aways fra mødet:

To do efter mødet:



# Design

**Hvad kan det blive?  
(at beslutte sig for idealet)**

**Fælles konstruktion**

Aftaler:



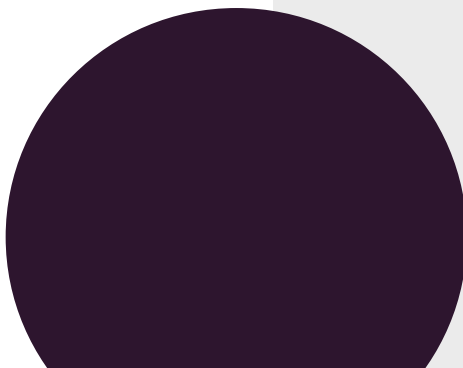
# Møde 3:

## DESTINY

Det tredje møde mellem medarbejder (deltager på Samskaber Akademiet) og nærmeste leder afholdes efter workshop 5, og inden deltagerens afsluttende præsentation på Samskaber Akademiet. Perioden fokuserer konkret på erfaringerne med de afprøvninger i praksis, som deltageren/medarbejderen er i gang med. Gennem evaluering af afprøvninger (se evalueringsmetoden GLK på side 23) systematiseres erfaringerne, som bruges til at informere udarbejdelsen af en implementeringsplan.

Vær opmærksom på, at det kan være nødvendigt med flere dialogmøder i denne fase, efterhånden som I bliver klogere og får flere erfaringer og perspektiver med fra praksis (og flere medarbejdere). Formålet med DESTINY fasen er at få skabt en plan for og organisering af implementering og videreførelse af samskabelse med børn i praksis – matchende visionen, strategierne, designet og erfaringerne.

Brug de næste sider til at lade jer guide i denne DESTINY fase af forandringsdialogerne.



# DESTINY

## Hvordan når vi vores drøm?

Muliggør, afprøv og evaluér.

Formålet med forandringsdialogerne i Destiny-fasen er at få afprøvet processer og aktiviteter i samskabelse med børn og få vurderet de tiltag, der virker bedst. Vær bevidst om at vende tilbage til disse dialoger flere gange over tid, inden tiltagene etableres mere permanent i organisationens daglige praksis. For at skabe bedst mulig grobund for forandringerne er der især fokus på afprøvninger og evaluering.

Dialogerne har fokus på følgende:

Udvikling af konkrete processer eller aktiviteter med samskabelse med børn og afprøvning af samme. Kommuniker ud i organisationen, hvad der er lykkedes. Det er med til at vise de øvrige medarbejdere, hvordan der konkret kan arbejdes med samskabelse med børn.

Hvilke tiltag virker bedst, og hvordan kan I gøre mere af det?

Lav en tidsplan for flere afprøvninger af forskellige processer og aktiviteter i samskabelse med børn.

Del jeres læringer og erfaringer og aftal, hvordan I kommunikerer det til alle relevante parter.

Hvornår og hvordan skal tiltagene implementeres i praksis?

Hvordan kan I sikre en fastholdelse af jeres nye praksis i organisationen?

# Noter

## Dialog om DESTINY

Konkrete afprøvninger:

Hvad virker bedst?

Tidsplan for flere aktiviteter og  
videndeling:

Implementering og videreførelse:

Bedste take aways fra mødet:

# Destiny

**Hvordan bliver det?  
(hvordan man udvikler handlekraft, lærer og tilpasser/improviserer)**

## Videreførelse

Aftaler

To do efter mødet:



# GLK METODE

## Til evaluering

GLK-metoden er en rigtig god metode til at evaluere afprøvninger i praksis på. GLK står for GJORT – LÆRT – KLOGT AT GØRE. Metoden skaber både indblik, overblik over refleksioner over læring/forslag til justeringer og er dermed et godt udgangspunkt for erfarings- og videndeling.

Skabelon:

Gjort:	Lært:	Klogt at gøre:

Metoden kan stå alene, men undervejs kan det være en god idé at supplere med flere formative dokumentations- og evalueringsmetoder, som involverer både børn og voksne. Find flere metoder på [www.cocplayfulminds.org/videnlab/toolbox/](http://www.cocplayfulminds.org/videnlab/toolbox/)

GLK-metoden bruges til evaluering af afprøvningerne i praksis og kan også bruges til evaluering af forandringsdialogerne. Prøv metoden af og tilpas den til netop jeres kontekst og formål.

Download mere info om metoden her:

[www.cocplayfulminds.org/media/mg5lqxfp/glk-model.pdf](http://www.cocplayfulminds.org/media/mg5lqxfp/glk-model.pdf)

# Mere info

Vi ønsker jer nogle spændende dialoger og håber, at dialogværktøjet hjælper jer godt på vej mod en mere og bedre samskabende praksis med, mellem og omkring børnene.

Har I behov for mere viden, kontakt venligst Sara Bæklund Daugaard, leder af Samskaber Akademiet: [sbd@cocplayfulminds.org](mailto:sbd@cocplayfulminds.org)

Besøg vores hjemmeside og find inspiration: [www.cocplayfulminds.org](http://www.cocplayfulminds.org)

Tilmeld dig vores nyhedsbrev:  
[www.cocplayfulminds.org/vores-verden/organisation/nyhedsbrev/](http://www.cocplayfulminds.org/vores-verden/organisation/nyhedsbrev/)

## Referencer

*Cooperrider, D. L. (2011): Håndbog i anerkendende udforskning.*  
Dansk Psykologisk Forlag

*Tanggaard, L. og Dilling, J. (2019): Co-Create research journal 1.\**  
CoC Playful Minds i samarbejde med Aalborg Universitet

\*Kan hentes her: <https://www.cocplayfulminds.org/videnlab/journals/research-journal-co-creation/>

GLK: Tiller, Tom (2021). Gjort – lært – klogt at gøre. Forlaget Klim



