

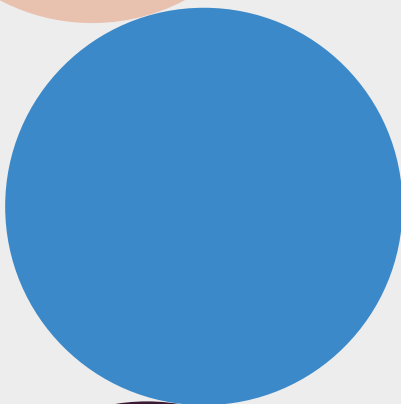


Forandrings- dialoger mellem leder og medarbejder

FACILITATOR AKADEMI I SAMSKABELSE MED BØRN

Indhold

Introduktion	S. 5
Dialogstruktur	S. 7
Discover	S. 8
Dream	S. 10
Design	S. 12
Destiny	S. 14





Forandringsdialoger mellem leder og medarbejder

Udgivet af: CoC Playful Minds A/S 2020, revideret 2021

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

CoC
Playful
Minds

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 Facilitator Akademiet i samskabelse med børn større mulighed for at udvikle og forankre samskabelse med børn i organisationens praksis under og efter deltagelse på Facilitator 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 dette udviklingspapir 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 2-3 møder, mens deltagerne er på Facilitator Akademiet i samskabelse med børn.

Det er en fordel at strukturere møderne sådan:

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

OBS / Derudover bør dialogerne fortsættes fremadrettet.



Discover Dream Design **Destiny**

4 dagsordener på følgende sider

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 Facilitator Akademiet i samskabelse med børn, 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 Facilitator Akademi i samskabelse med børn.

Hvorfor er situationen sådan i dag?

Hvad er organisationens børnesyn?

Hvilken viden og erfaringer har organisationen med samskabelse med børn?

Bedste
take aways
fra mødet



Discover

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

Anerkendelse

Aftaler

To do
efter mødet



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 udleveres, 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.

Bedste
take aways
fra mødet

Dream

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

Visioner

Aftaler

To do
efter mødet



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 facilitator i samskabelse med børn 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 tidshorizonten for forandringernes implementering?

Hvilke succeskriterier har I, før I er lykkedes med forandringen?

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

Bedste
take aways
fra mødet



To do
efter mødet

Design

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

Fælles konstruktion

Aftaler



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 afprøvninger af forskellige processer og aktiviteter i samskabelse med børn.

Opsamling på jeres læring og erfaringer, og hvordan I kommunikerer det ud til alle relevante parter.

Hvornår og hvordan skal tiltagene implementeres i praksis?

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

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/>

Bedste
take aways
fra mødet

Destiny

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

Videreførelse

Aftaler

To do
efter mødet

