

Kollegial sparring på konfliktfyldte situationer (og mødefacilitering) ©

- hvordan hjælper vi hinanden til overblik og nye
handlemuligheder?

Udtagningskonsulenternes kompetencer og centrale opgaver

*‘Udtagningskonsulenterne skal **besidde en legitimitet**, der gør dem i stand til at **skabe opmærksomhed, tillid og motivation** blandt lodsejere til at indgå i projekter. Udtagningskonsulenterne skal desuden have stærke **kompetencer indenfor facilitering** og kunne samarbejde med en bred vifte af aktører.’*

‘Udtagningskonsulentens opgaver i projekter med kommunal eller statslig projektejer

- ***afholde eller deltage** i lodsejermøder i samarbejde med projektejer’*
- *understøtte projekter gennem en **aktiv informations- og rådgivningsindsats***



Facilitering som nøglekompetence ©

- hvordan får vi nogle bedre møder?

Ethvert møde er unikt – en mulighed for ny læring

"Ethvert møde er et unikt møde. Det er aldrig holdt før, med den dagsorden, med de mennesker eller på det tidspunkt. Det giver nogle helt unikke læringsmuligheder."

(Owen, 1999)



Møder er hyppige, langtrukne og resultatsvage

”Der findes på mange arbejdspladser en mødekultur, der tolererer at møder er hyppige, langtrukne og resultatsvage. Mange ledere og medarbejdere oplever sådanne møder som u hensigtsmæssige. Men problemet ejes ikke rigtigt af nogen. Alle fokuserer på mødernes indhold, ikke deres form; det er bare noget, man lever med. Ingen har tid, erfaring eller fantasi til at forestille sig andre måder at holde møder på, endsige gøre noget ved det.”

(Ravn, 2011)



En facilitator – en der letter processen

- At **facilitere** handler om at fremme mødets eller samtalens resultat – ved at tage bevidst vare på og ansvar for processen.
- **Facilitatoren** leder processen.
- **Facilitering** er kunsten at lede mennesker gennem en proces frem mod de mål, der er sat i fællesskab, på en måde der skaber deltagelse, kreativitet og ejerskab hos alle involverede (Sibbet, 2002)
- **Facilitering** er først og fremmest at have opmærksomheden rettet mod det planlagte, det skabte og det opståede og løbende forfølge samspillet mellem disse tre værdier, og hvorledes de tilsammen kan skabe bedst mulig virkning for det, I er sammen om” (Bakdal, 2021)





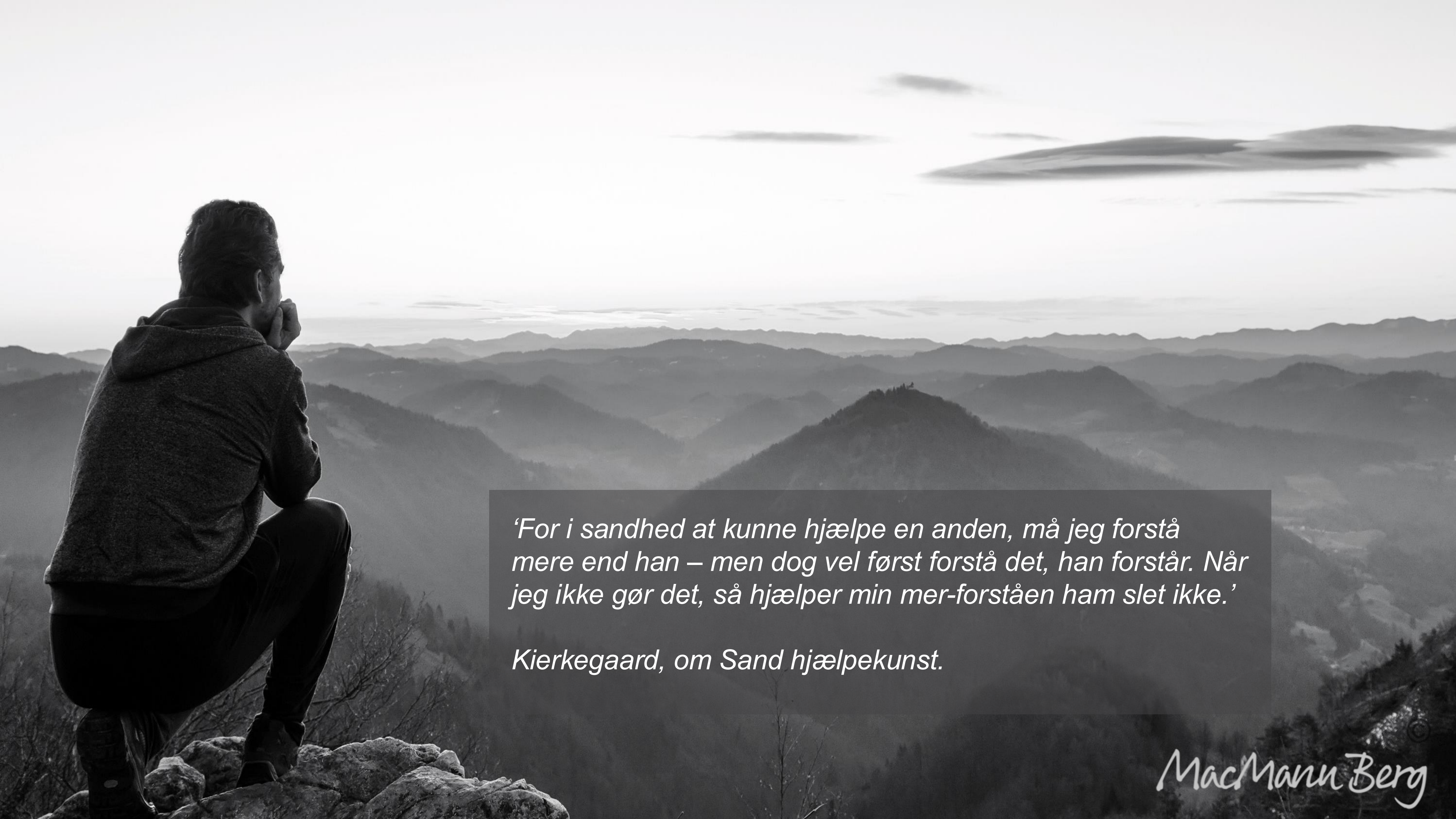
I DO ART – skab tydelig kontekst

- **INTENTION** – hvad er formålet med processen/projektet, hvorfor er vi her?
- **DESIRED OUTCOME** – Hvad er de ønskede effekter af processen, hvad skal vi være blevet klogere på eller i stand til, når vi er færdige?
- **AGENDA** – Hvad er dagens program, hvad skal vi igennem - eller de aktiviteter og tiltag vi vil sætte igang?
- **RULES AND POSITIONS** – Hvad er spillereglerne for processen, hvilke metoder vil være gavnlige, hvem er ansvarlig for hvad undervejs,?
- **TIME** – Hvad er tidsrammen for processen?

Kraftfulde spørgsmål

- nøglen til udviklende samtaler og
dialoger

©

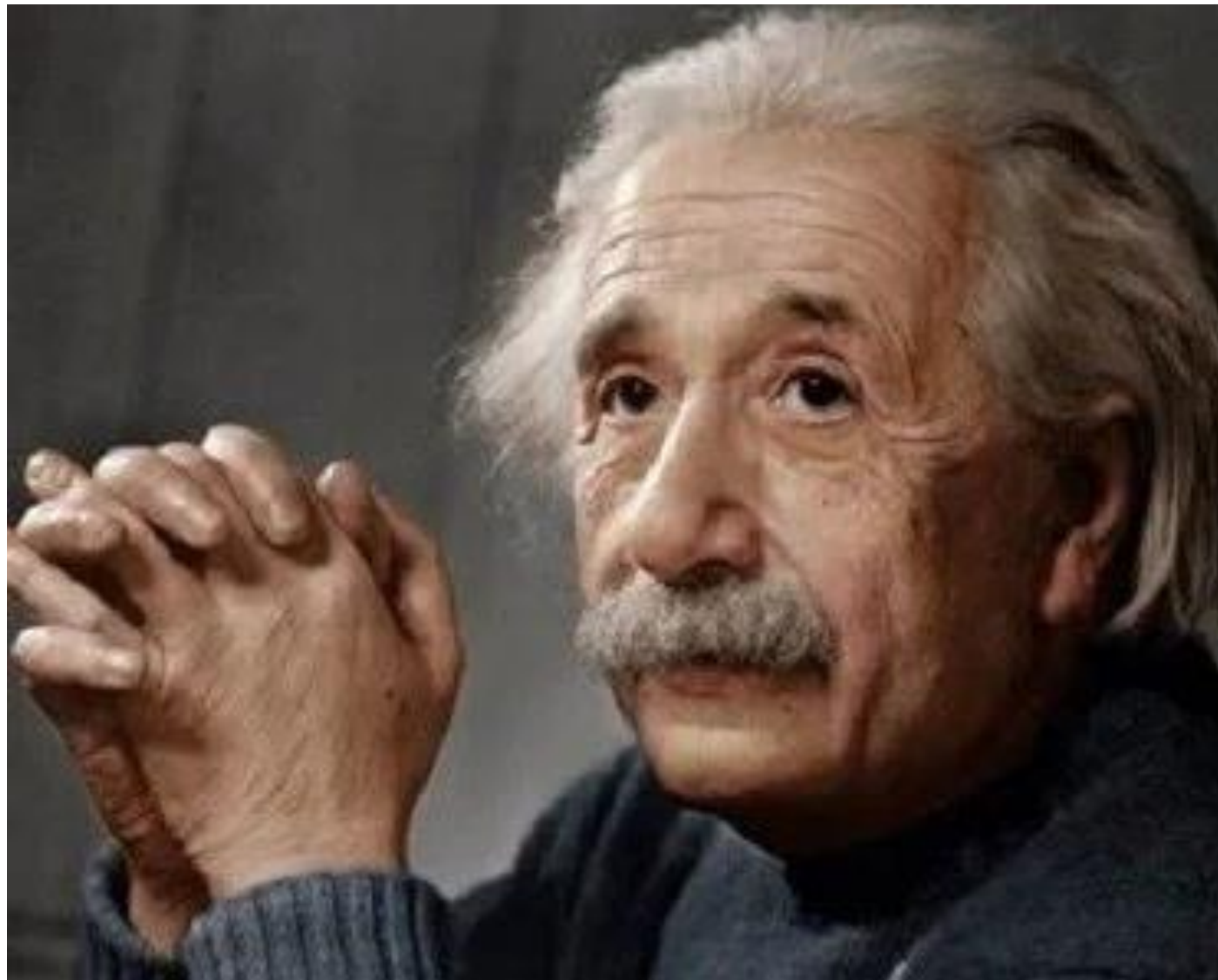


‘For i sandhed at kunne hjælpe en anden, må jeg forstå mere end han – men dog vel først forstå det, han forstår. Når jeg ikke gør det, så hjælper min mer-forståen ham slet ikke.’

Kierkegaard, om Sand hjælpekunst.

MacMann Berg

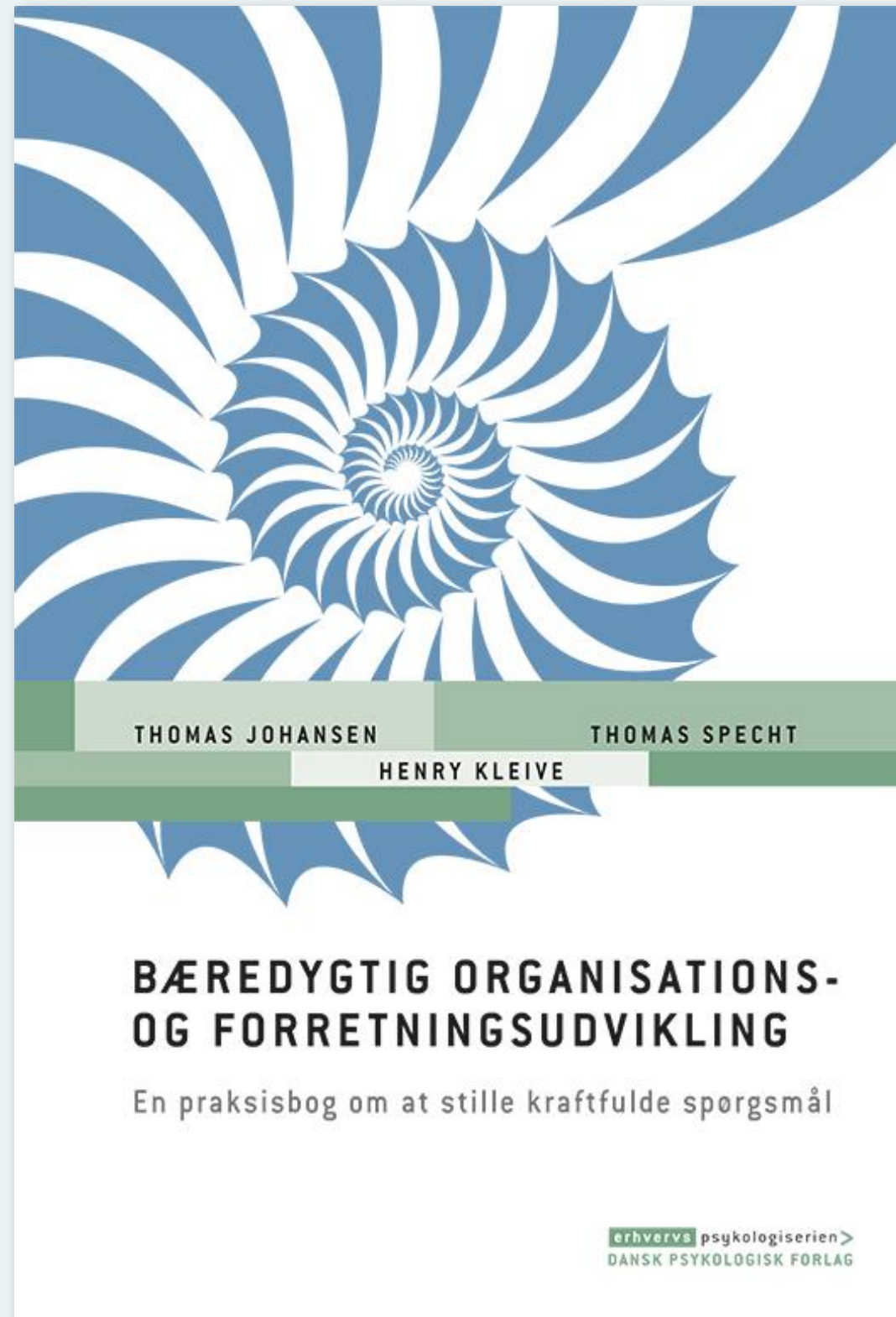
Kunsten at stille spørgsmål



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

Hvad er kraftfulde spørgsmål?



*Kraftfulde spørgsmål er spørgsmål, der kaster **nyt lys på en sag eller situation**. De inviterer, involverer og nuancerer. De forstyrrer og udfordrer gængse opfattelser hos en selv, den anden, teamet eller hele organisationen. På den måde er de med til at skabe **nye muligheder, fremdrift og værdi**.*

(Johansen, Specht, Kleive, 2020)

Den fikser jeg



©
MacMann Berg

Ukritisk alliance



©
MacMann Berg

Kraftfulde spørgsmål

- nøglen til udviklende samtaler og
dialoger



Konflikter er et vilkår på arbejdspladsen

1. Uklarhed om rolle, ansvar, mål
2. Manglende respekt for hinandens arbejde
3. Forskellige syn på opgaveløsning, værdier og holdninger
4. Konkurrence/magtspil
5. For lidt tid til opgaverne
6. Manglende samarbejdsvilje
7. For lidt personale

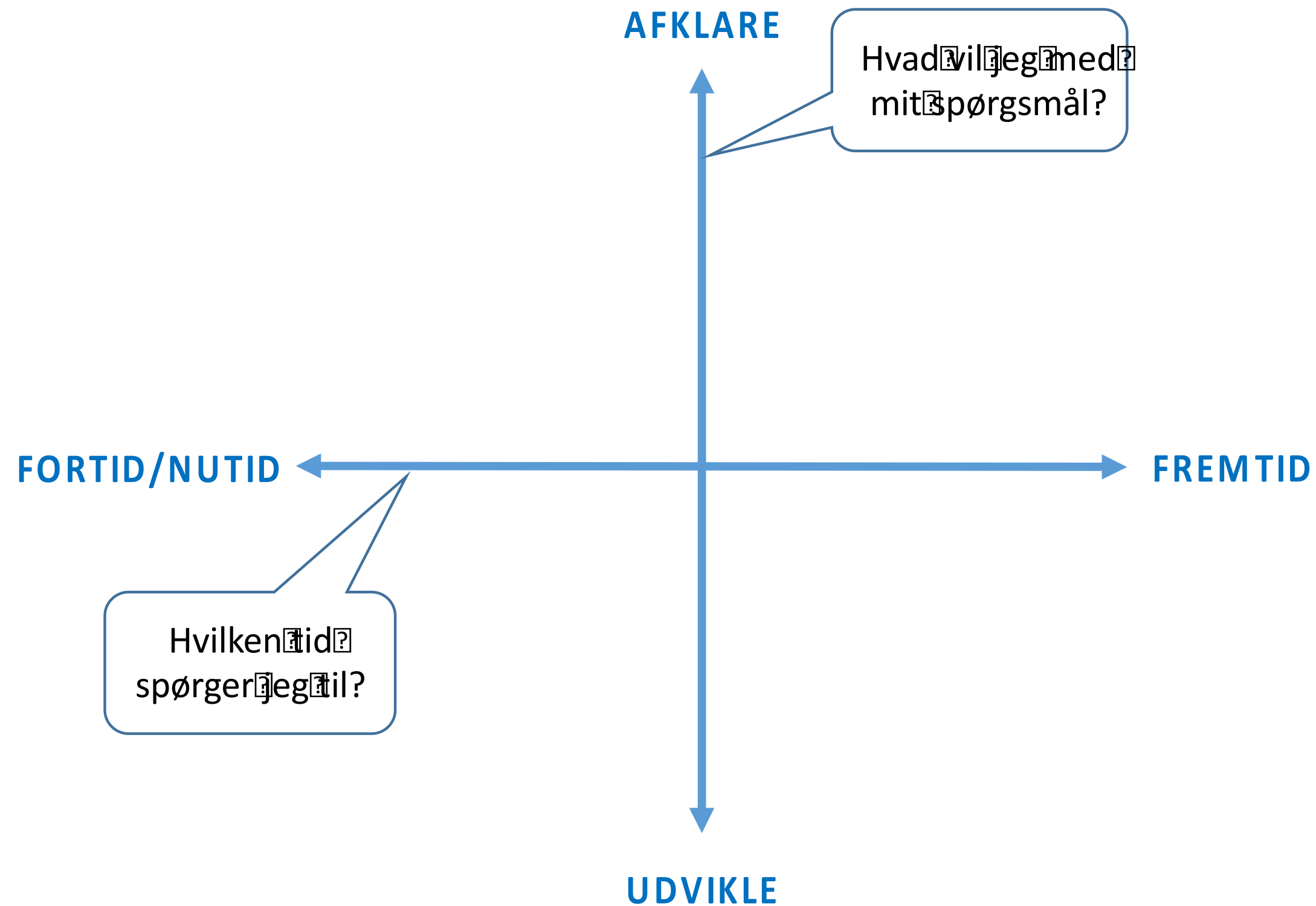


” Ethvert spørgsmål skaber arenaen for mulige svar

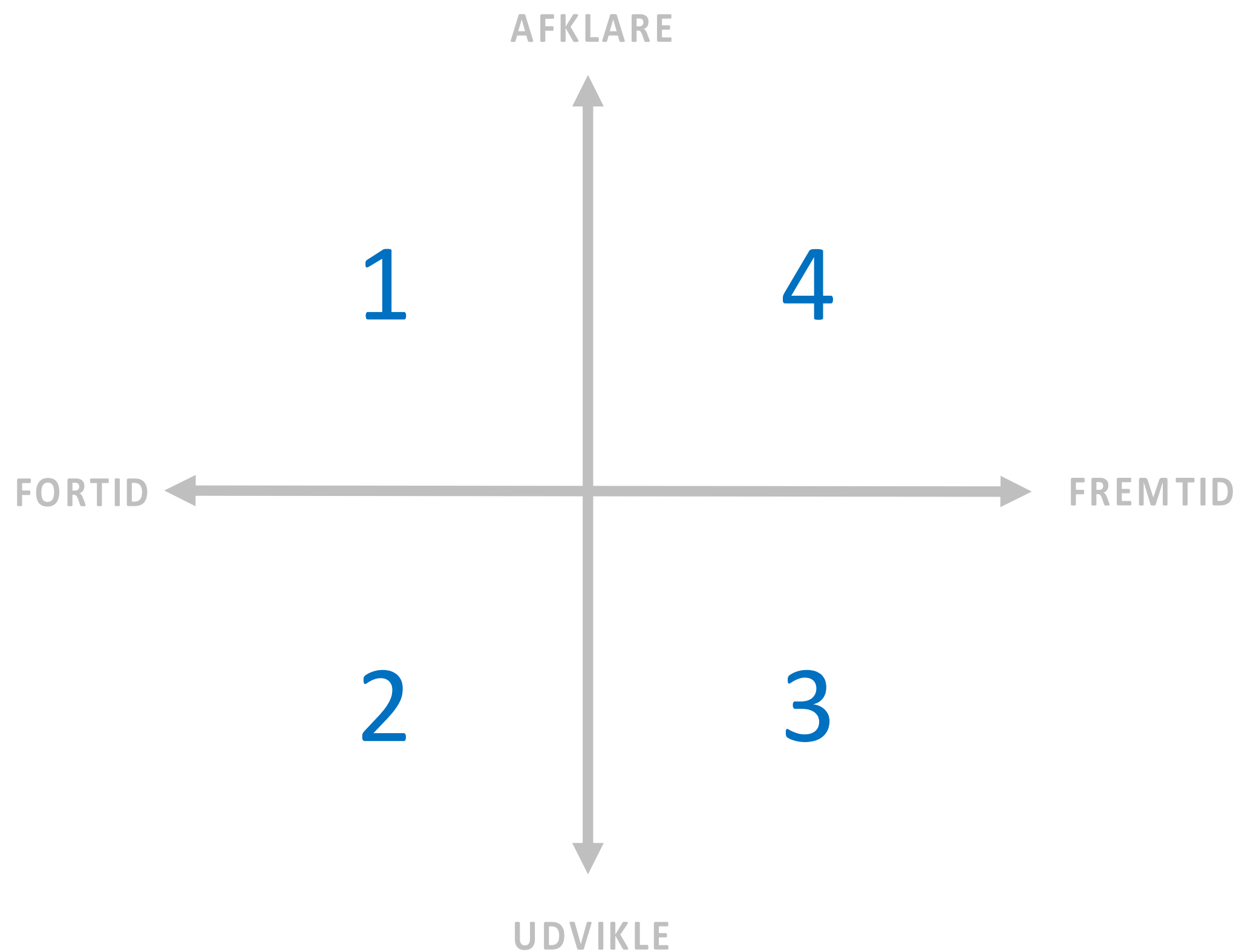
Karl Tomm – konsulent
og familieterapeut



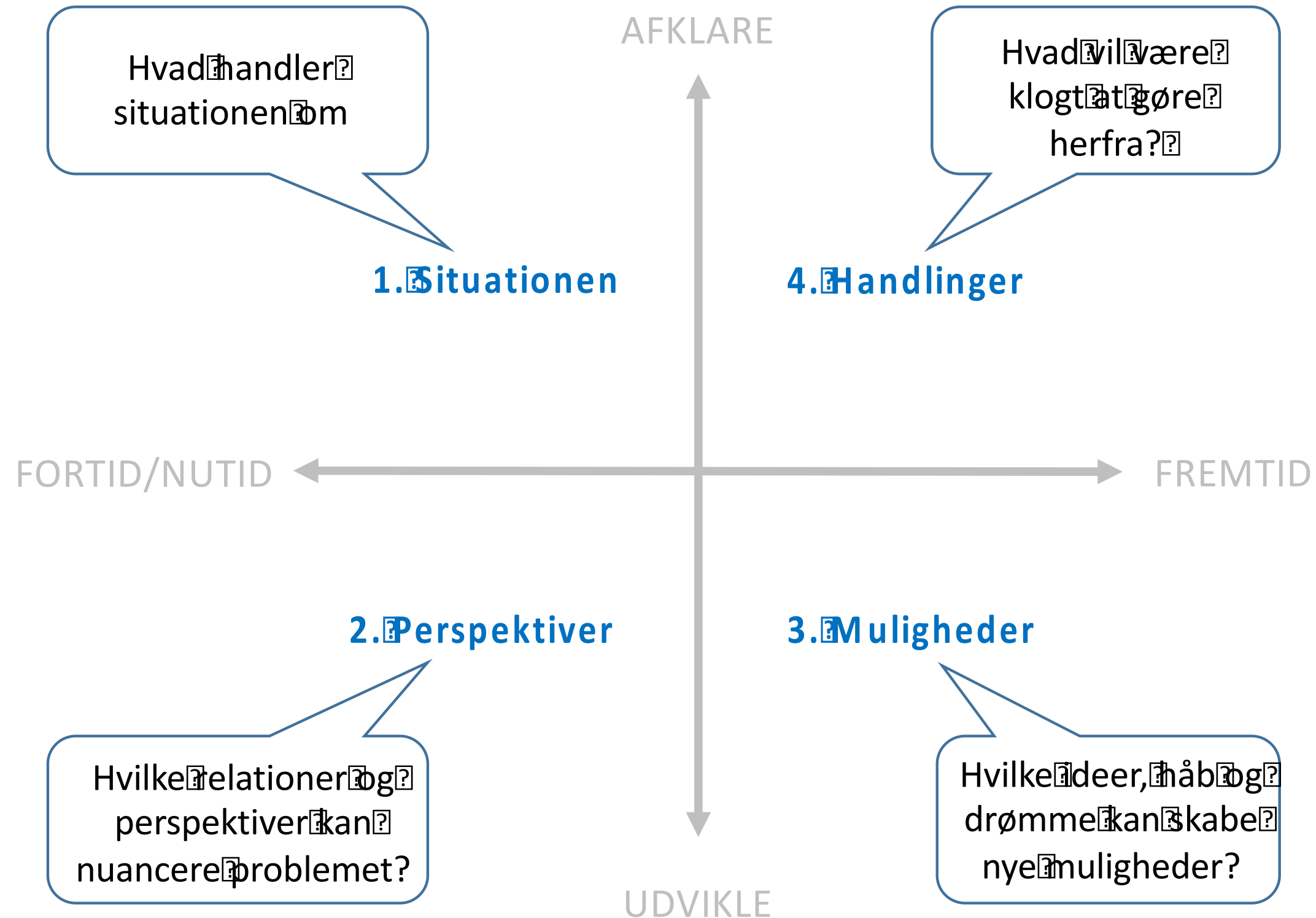
To dimensioner - tid og intention



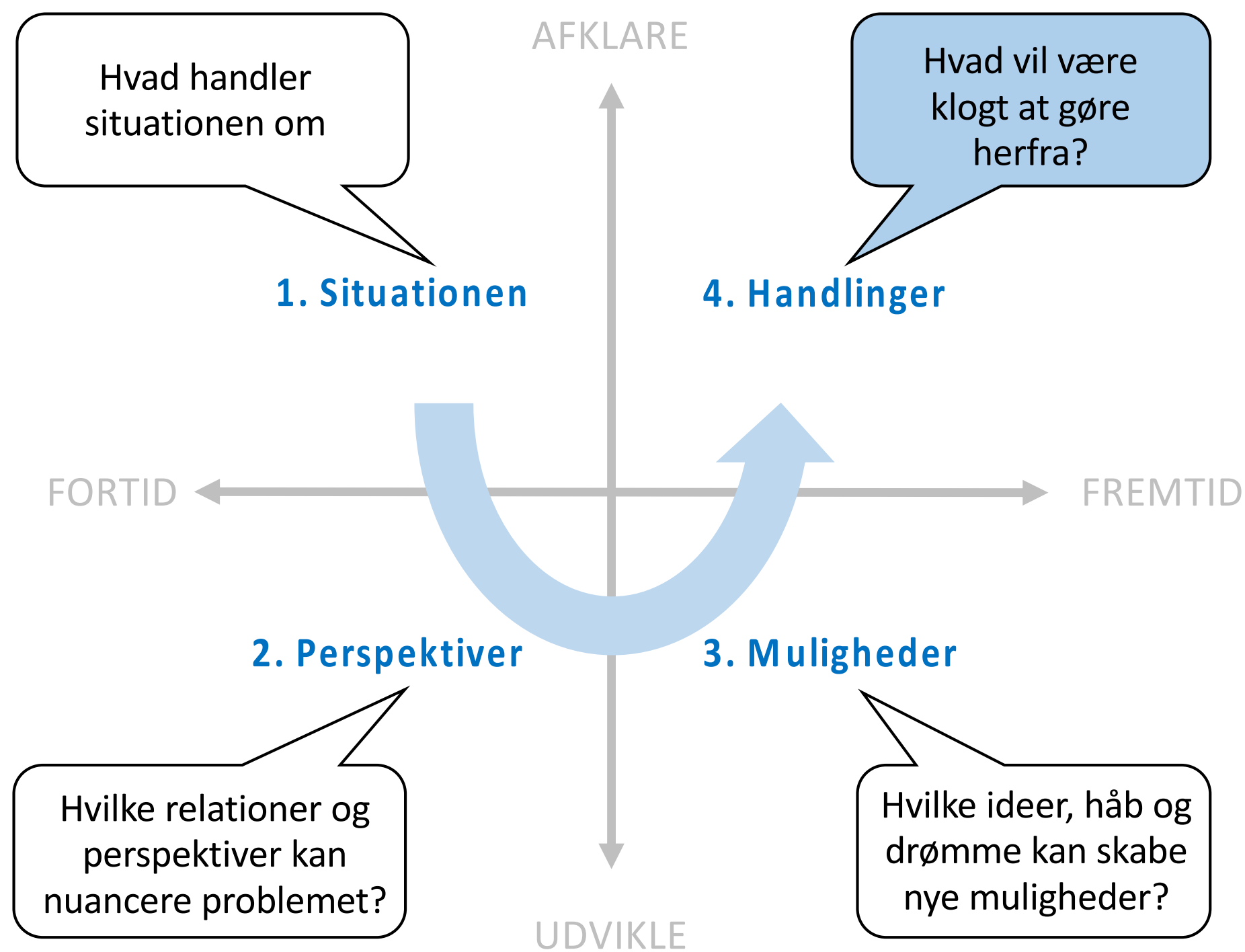
Fire forskellige undersøgelseslogikker



Fire typer af spørgsmål



Naturligt flow gennem modellen



RAMMESÆTNING AF SAMTALEN

Hvad er formålet? Hvad skal komme ud af samtalen? Hvad er min rolle? Hvor lang tid har vi? (I DO ART)

Sparringssamtalen

Modellen for kraftfulde spørgsmål

(Johansen, Specht, Kleive, 2020)

EVALUERING AF SAMTALEN

Hvad har fungeret godt i samtalen? Hvad kan jeg gøre mere eller mindre af? (SITUATION, ADFÆRD, EFFEKT)



Sparringstræning

FORMÅL

- Formålet er at gøre fokuspersonen klogere og via spørgsmål.
- Brug en undersøgende og anerkendende tilgang.
- Vurder ikke, men stil nye undersøgende spørgsmål.

OPGAVEN

- **Fordel de tre roller i gruppen** (interviewer, fokusperson, observatører).
- **Fokuspersonen** vælger den udfordring der ønskes hjælp til.
- **Intervieweren** interviewer fokuspersonen med afsæt i de fire spørgsmålstyper - i forhold til casen.
- **Observatøren** har fokus på spørgsmålenes effekt, andre mulige spørgsmål og styrer tiden.
- **Interviewet afbrydes en-to gange undervejs**, hvor interviewer trækker observatøren ind i samtalen.

PROCES

1. Situationsafklarende spørgsmål (10 min)
2. Perspektiverende og mulighedsskabende spørgsmål (20 min)
3. Handlingsafklarende spørgsmål (5 min)
4. Læring/feedforward ift. interview (5 min)

Undersøgende

- *Det er så svært at lytte med munden fuld af ord og hjertet fuld af fordomme*
- Stille oprigtigt nysgerrige spørgsmål
- Reflektere – lytte aktivt
- Opsummere – tjekke forståelse



MacMann Berg

Hvis du vil vide mere...



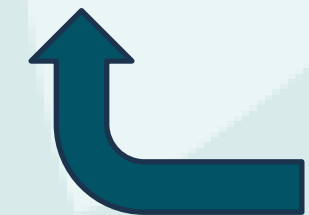
Nicolai Skjøtt

Tlf: +45 86 76 13 44

Mobile: +45 23 44 69 54

nsk@macmannberg.dk

www.macmannberg.dk



Connect her!