

KAPITEL 1

RÅD 4: SKAB EN KULTUR, HVOR UDVIKLING OG DRIFT HÆNGER SAMMEN



Ramme:

Varighed: 60-75 minutter alt efter antallet af ledere

Forberedelse: Læs rådet, og reflekter over spørgsmålene på side 32.

Udarbejd hver især en oversigt over, hvilke kriterier I hidtil har brugt som baggrund for at udvælge medarbejdere til udviklingsprojekter/-opgaver. Tag evt. udgangspunkt i sidste gang, I gjorde dette.

Udvælg en facilitator inden øvelsen, som har forberedt øvelsens forløb, og som styrer tiden.



Formål:

At blive bevidste om, hvordan I p.t. tildeler udviklingsopgaver, og hvordan I sikrer sammenhæng med driften.



Sådan gør I:

Trin 1: Drøft, hvordan jeres kultur er p.t. i forhold til at koble drift og udvikling. Hvor tydelig er koblingen for medarbejderne?

Trin 2: Tag en runde, hvor I hver især fortæller om jeres kriterieoversigt (fra forberedelsen). Efter at hver enkelt har fortalt, kan de andre stille spørgsmål, før I tager den næste i runden. Vær gerne hinandens udfordrere – dvs. hjælp hinanden med at fange eventuelle blinde vinkler i kriterierne.

Trin 3: Drøft med hinanden, hvordan I kan skabe en kultur, hvor forslag opleves som positive, selv om de afvises. Hvordan kan I helt konkret formulere en sådan positiv afvisning?

Lav et rollespil, hvor den ene af jer har rollen som medarbejder, og en anden har rollen som leder. "Medarbejderen" fremsætter et forslag, som "lederen" afviser. De øvrige giver efterfølgende feedback på både ordvalg, formuleringer og kropssprog. I kan evt. variere øvelsen, så I også øver, hvordan I modtager et forslag, som I siger "ja" til.



Vær opmærksomme på:

At I hjælper hinanden bedst ved i et trygt rum at tale om de blinde vinkler.

At modtage feedback uden at gå i forsvar.

At prøve øvelsen i trin 3 flere gange og skifte roller, så I træner sammen og lærer sammen ad flere omgange. Det kan føles lidt akavet til at begynde med, men ledelse skal udføres, ikke kun trænes, for at blive til adfærd, så overvind en eventuel følelse af akavethed.