

## Århus Kommune Beskæftigelsesforvaltningen Arbejdsmarkedscenter Midt

Forløb om anvendelsen af anerkendende dialog og kultur (Appreciative Inquiry-AI) på Holmstrupgårdvej

På den fælles temadag for alle medarbejdere i AMC den 28/9 2007, blev der peget på en række væsentlige elementer, som man ønsker at bevare og udbygge i forhold til det gode kollegafællesskab. Et lille udvalg af disse er:

- God omgangstone
- Respekt
- Anerkendelse
- Plads til forskellighed
- Omstillingsparathed

Elementer i forhold til kerneydelser:

- Arbejdet er sjovt
- Møde deltagerne med ligeværd og respekt

I forhold til kommunikation:

- Tænker og taler pænt om hinanden
- Åbenhed
- Erfaringsudveksling

Med udgangspunkt i dette falder det naturligt, at arbejde med den anerkendende tilgang (AI) som metode både i forhold til det interne samarbejde, men også i relation til samspillet med borgerne.

Det er derfor en fornøjelse hermed at kunne invitere dig til at arbejde med den anerkendende dialog og kultur. Arbejdet vil blive startet op med én fælles temadag for hele medarbejdergruppen på Holmstrupgårdvej - og følges op med 2 x ½ seminar dage.

## Mål

Målet med at arbejde med anerkendende dialog (AI) som fælles holdningsbegreb er at få styrket en fælles kultur, hvor adfærd og kommunikation afspejler det menneskesyn, der ligger i AI-tilgangen. Dermed er der som tidligere nævnt et godt udgangspunkt i de elementer, der er beskrevet ovenover fra medarbejderlanden.

AI fokuserer nemlig som disse på en ønsket fremtid, et ønsket resultat bygget over styrker og entusiasme fra fortid og nutid.

## Indhold

Der vil blive arbejdet med fælles forståelse af AI, både på det individuelle plan, gruppevist igennem samarbejdet i teamene og samlet på hele Holmstrupgårdsvej, endelig vil der også blive inddraget adfærd og holdninger i forhold til borgerne.

Vi ved, at medarbejdergruppen allerede i stort omfang udviser AI i en fin praksis, og at borgerne får en rigtig god og værdig behandling allerede. Der er imidlertid stadig mulighed for at videreudvikle og forbedre denne praksis, og at få hele medarbejdergruppen involveret i en anerkendende samarbejdsform.

## Temadag 1 – d. 24. Januar fra kl 8:00 til kl 16:00

1.

Fælles forståelse for, hvad AI er, og hvad det kan bibringe organisationen.

AI er en holdning og en adfærd. Holdninger i forhold til menneskesyn, adfærd i forhold til opfattelse af andre og én selv, egen tale og dialog – og egen adfærd.

Om dialog og holdninger, der påvirker samtalen bag om ryggen på de talende. Om forskelle på den enkeltes opfattelse af egen adfærd og dialog og den oplevede hos samtalepartnere og kollegaer.

Om at tale positivt og mene det, om at undgå tom smiger og finde en fremadrettet vinkel på virkeligheden.

2. Interviewøvelse

Der laves interview i grupper på tre.

Fokus: Succeshistorier fra arbejdspladsen

Formålet er på egen krop at mærke dét, at have fokus på succes - at italesætte egne styrker og kompetencer. Den interviewede instrueres i at tale i handle-verber og kun i ringe grad i resultatverber.

3. Det gode samarbejde

Medarbejderne samles i eget team og arbejder med følgende tema: Det gode samarbejde

Målet er, at der bliver fælles viden om, hvad hver især sætter pris på i deres arbejdsliv – i deres team, og hvilke betingelser og omstændigheder, der skaber grundlag for liv og engagement i forhold til dette.

4.

Med baggrund i de forhold, der er grundlæggende for det udviklende samarbejde, arbejdes der videre i de enkelte team med fokus på at ville gøre mere af det, der dur. Hvad kan så igangsættes? Forestillinger/drømme – og realistiske planer

5.

Hvert team sender en motiverende og spændende invitation til de øvrige team og indbyder dem til en festlig seance hvor de formidler deres planer på en underholdende måde.

6. Parlamentsspil

I plenum, hvor deltagerne samles stående midt i lokalet, stiller ordstyreren en række spørgsmål. Deltagerne opfordres til at "stemme med fødderne" og fordele sig i ja- og nej-grupper i forhold til en række dilemma spørgsmål, som går tæt på almene og gængse fordomme, antagelser og myter. Medarbejdere i de 2 grupper bliver spurgt om deres begrundelser for at vælge ja/nej gruppen – og der opfordres til åben og fri dialog under hensyn til AI. Det gøres muligt og endda ønskeligt, at man lader sig påvirke af argumentationen og undervejs kan bytte side (skifter holdning under indtryk af gode argumenter). Efter hver spørgsmålsdebat – giver ordstyreren en orientering om de faktuelle

forhold og de synspunkter som relevante foreninger og internationale samarbejdsorganisationer (FN mv.) har på området.

Spørgsmålene vil som nævnt være dilemma centrerede og f.eks. kunne være af typen: Er folk med anden etnisk baggrund mere kriminelle end danskere?

Metoden Parlamentspil har i flere sammenhænge vist sin værdi som åbner for frugtbare og oplysende diskussioner i et område præget af tabu'er, forudbestemte meninger og fordomme.

Temadag 2 – d. 4. Februar – fra kl. 08:00 til kl. 12:00

Tema: Anerkendende dialog og kultur

Opsamling – har planerne virket? – samtaler der mere anerkendende?

Den udvidede kommunikationsmodel – med eksempler på kommunikation, der dur og kommunikation, som kikser helt.

Der gives fælles forståelsesramme for anerkendende kommunikationen.

Kropssprog, talesprog og skriftsprog – om god email kommunikation og netikette

Der afprøves konkrete kommunikations situationer i plenum

Der øves i mindre grupper

Eget team: Med afsæt i dagens indhold, hvad er teamet så god til i forhold til kommunikation? Hvad kan de til stadighed blive bedre til?

Teamdag 3 – d. 22. Februar fra kl. 08:00 til kl. 12:00

Tema: Anvendelsen og indførelsen af anerkendende kultur

- Hvilke succeshistorier har vi om os selv siden sidst?
- Hvad har vi gjort anderledes?
- Hvilke erfaringer har vi gjort os?
- Hvad har skabt mening?
- Hvad har vi været optaget af?

Der "evalueres" først på spørgsmålene i teamene. Dernæst lægges det frem i plenum.

Tilbage i teamene

Hvordan anvender vi bedre anerkendende kultur i forhold til vores brugere? Gode historier. Hvordan bygger vi videre på disse?

Hvilke input har vi til en "samarbejdsform" for Holmstrupgård vej/AMCM

Opsamlingsnotat

# CUBION

De erfaringer, som er gjort, samles og præsenteres i en kort og klar form (ved Cubion). Der samles op i form af et udkast til en takt og tone beslutning (Code of Conduct) for Holmstrupgårdsvej/ AMCM. Denne "takt og tone" opsamling kan senere justeres/vedtages på et medarbejdermøde.