

WALF & DISNEY'S
GRØNSPÆTTEBOG

Ví begríber med
vores begreber

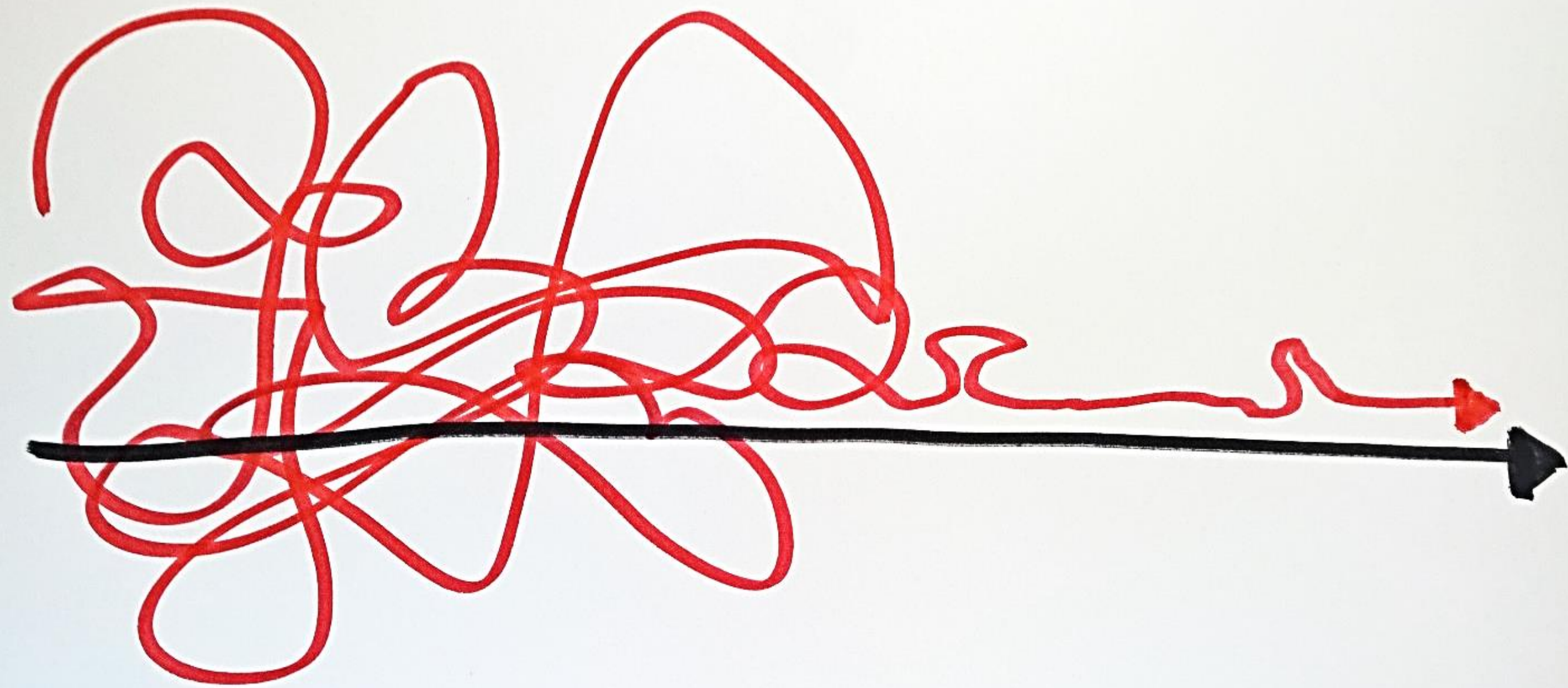
Mít sprogs grænser
er min verdens
grænser

Produkt

Proces

Aktívítet

IDEAL-STRUKTUR



Program

- Intro-påstand:

"Procesdesign = at strukturere med forskellige tankeværktøjer"

- Grønspættebogens tankeværktøjer
(Hacker, dirigent, genealog & coach)
- Filmlip, case, øvelser



Maibritt Højgaard
mh@ec2act.com
m: 6165 9023
www.ec2act.com

THINKING

TOOLS

TANKEVÆRKTØJER

Den konstruktivistiske – Hackeren

Den konstruktivistiske – Dirigenten

Den poststrukturalistiske – Genealogen

Den eksistentielle/fænomenologiske – Coachen



**EPISTEMOLOGI
GRUNDTÆNKNING**

TEORIER

VÆRKTØJER

DAGLIG PRAKSIS

- Procesdesign
- Mødefacílering
- Øjeblikksfacílering

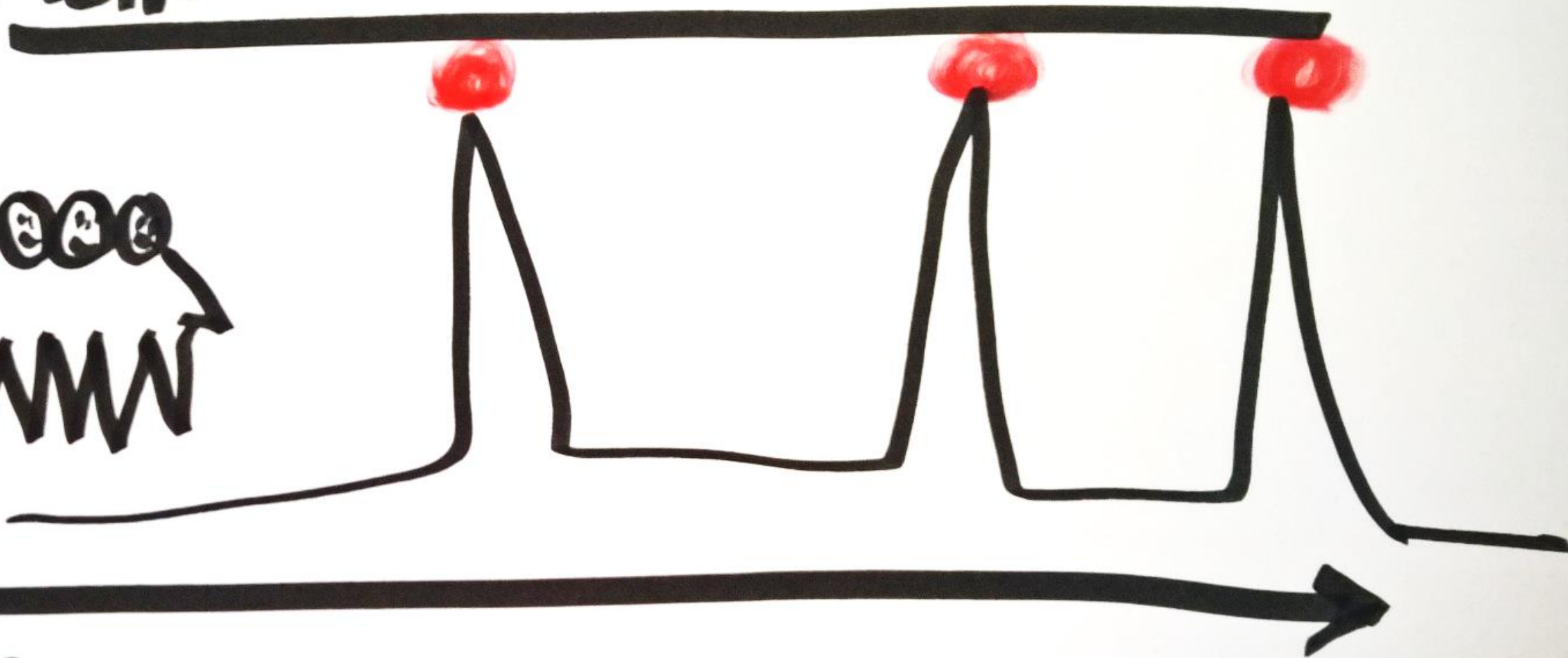


Åbne
Ordne
Lukke

• META



• PROCES





HALKEREN

Autopoíese
=
selvrefererende

Konstruktívisme
vs
Realisme

1. ordens &
2. ordens
kybernetik

Tid	Relation
KONTEKST	
Sted	Emne

Formel for forandring:
Tid
Tílpas forstyrrelse
Kærlighed
(Perfektionshypotesen)

Konsulentens
vidende
vs
ikke-vidende
position

Filmklíp fra filmen Don
Juan De Marco

Tílpasning
Involverende
Afkode
hierarki

Værktøjer:
Spørge- & lytteteknikker
Perspektivskift
Refleksionsfora
Involveringsmetoder

System
Mønstre
Sammenhænge
Relationer
Kontekst

HACKERENS VÆRKTØJER

- Den 5. provins – inspireret af en irsk myte
 1. Markedspladsen
 2. Hvilket postbud – en due
 3. Sommerengen (blomster, humlebier & sommerfugle)
- De 6 tænkehatter – af De Bono
- Det problemskabte system og konsulentens rolle
- Reflekterende team à la Tom Andersen

ETISKE SPILLEREGLER I DEN 5. PROVINS

- Her er et multivers: ingen har mere ret end andre
- Her hersker ingen fordomme, men nysgerrighed
- Her er ikke tilladt at udøve kritik
- Her er ens egen version ikke vigtigst; snarere andres
- Her forsøger man at se verden igennem andres briller
- Her er tilladt at lufte utraditionelle ideer, nye handlemåder, nye perspektiver og usædvanlige veje

DE 6 TÆNKEHATTE

AF EDWARD DE BONO

Sikker
viden

Følelser
&
intuition

Styringen
af
processen
(metahat)

visioner

Kreativ
tænkning

Det der
logisk kan
gå galt

SPILLEREGLER FOR REFLEKTERENDE TEAM

- Gå langsomt frem. Lad den anden beholde sin integritet.
- Multivers fremfor univers
- Elliptiske samtaler = indre og ydre samtaler (metafor: ånd ind og ånd ud)
- Teamet skal være fremadrettet og accepterende
- Forskellige mulige perspektiver

HACKERENS 7 DOGMER

1. Alt hvad der siges og gøres, er observatøraftængigt
2. Konsulenten skal være ekspert i at iscenesætte dialoger
3. Instruktiiv interaktion er umulig (forandring sker indefra)
4. Drop ideen om sandheder
5. Man kan ikke ikke-kommunikere
6. Uærbødighed er konsulentens vigtigste position
7. Bag ethvert problem skjuler sig en såret drøm



Filmen Don Juan

Dr. Mickler som
social hacker



DIRIGENTEN

Social-
konstruktionsisme

1. Princip
Viden om verdenen
= socialt
konstrueret

Mørk:
Focault & Rose
Lys: Gergen &
Cooperrider

Værktøjer:
Storgruppe-
processer:
OST
Future Search
4D

Selvet = narrativ
selvberetning skabt
igennem sociale
relationer

3. Det anti-
essentialistiske
princip (minus
essens). Verden
er imellem os.

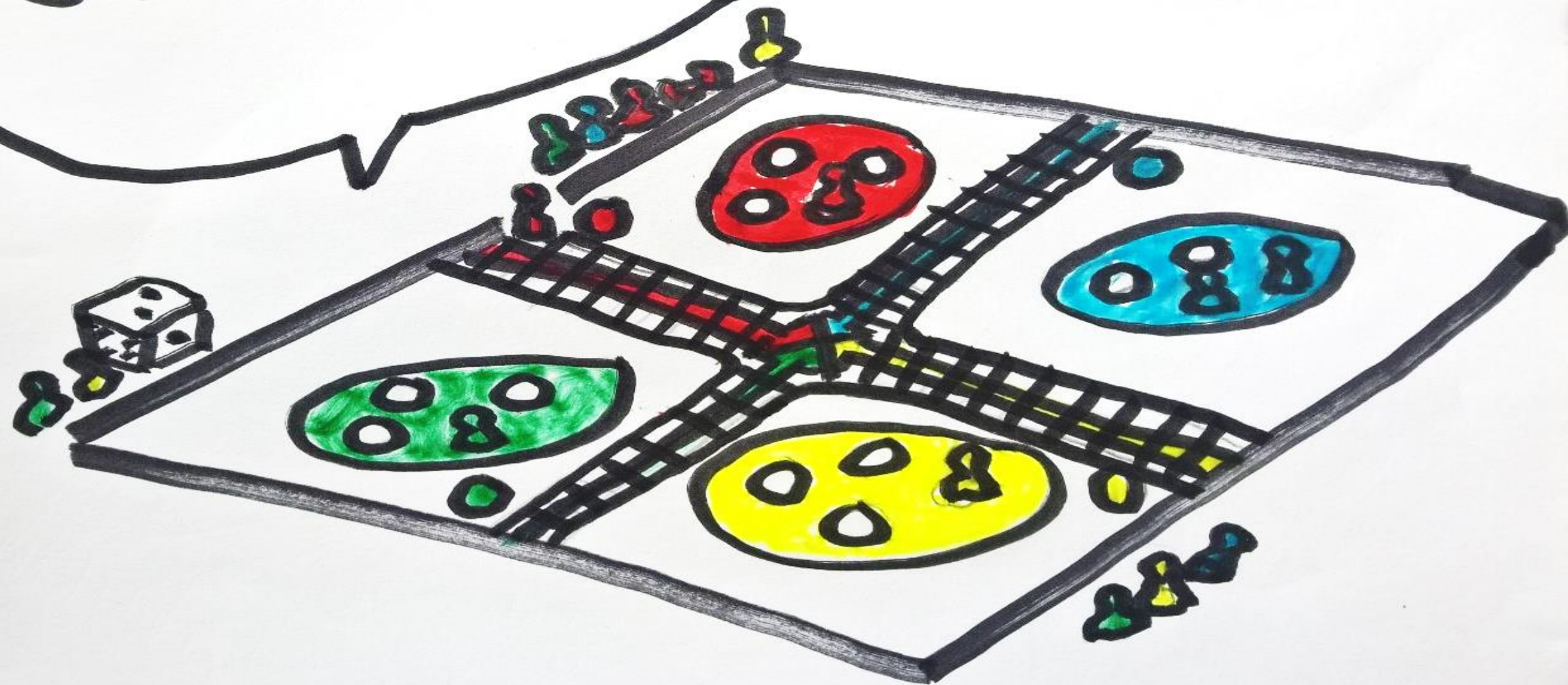
4. Betydning
er en
koordineret
handling

2. Princip
Sproget skaber
virkelighed

5 AI-principper

1. Det konstruktivistiske
2. Det simultane
3. Det anticipatoriske
4. Det poetiske
5. Det positive

SPROGSPIL



3 AF DIRIGENTENS VÆRKTØJER

- OST:
- Appreciative Inquiry - 4D
 - Discover, Dream, Design, Deliver
- Future search

Open Space Technology

m/ Harrison Owen

Centrale elementer

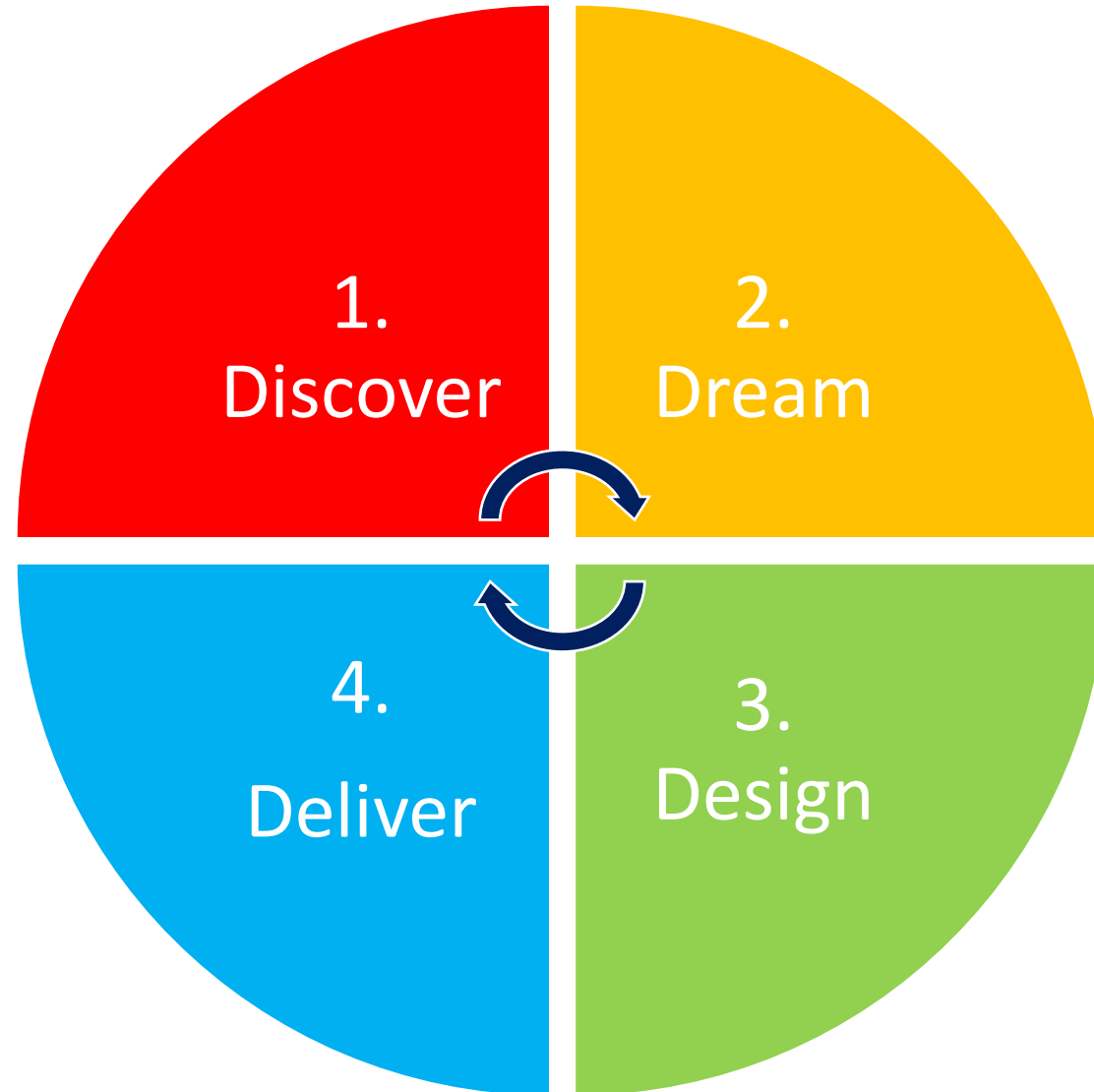
- Kaffepauserne
- Círklen
- Markedspladsen
- Opslagstavlen

4 PRINCIPPER § 1 LOV

1. Dem, der dukker op, er de rigtige personer
2. Hvad der sker, er det eneste der kan ske
3. Når det starter, er det det rigtige tidspunkt
4. Når det slutter, er det slut

LOV: de to fødders lov!

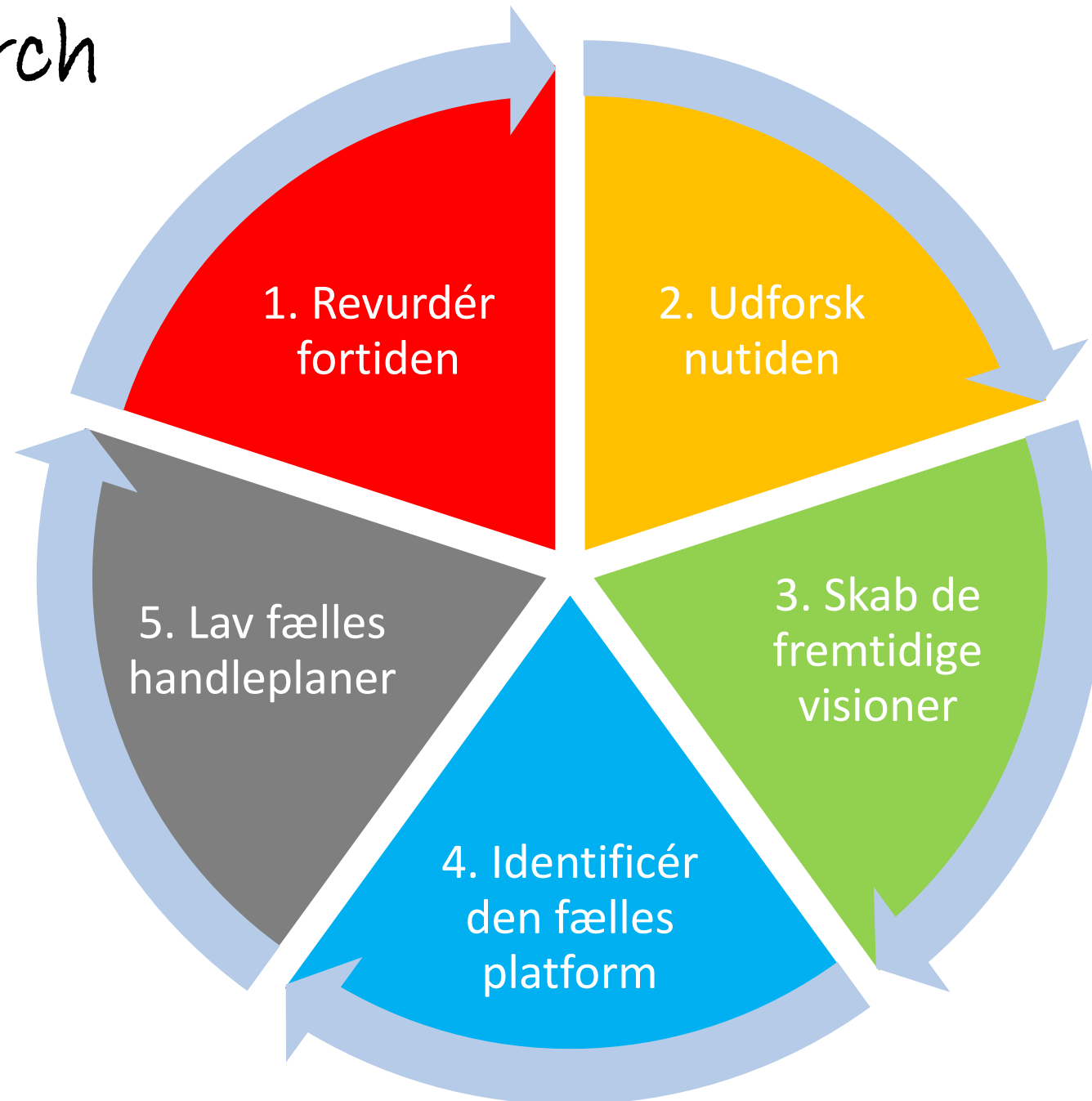
APPRECIATIVE INQUIRY: 4D-MODELLEN



FUTURE SEARCH - Weisbord & Janoff

1. Hele systemet skal være i det samme rum
2. Global kontekst, lokal handling
3. Fælles platform og fælles fremtidsfokus - ikke problemer og konflikter
4. Selvstyrende mindre grupper
5. Fuld opmærksomhed
6. Gode fysiske rammer
7. 3-dages event
8. Fælles ansvar for at opfølging

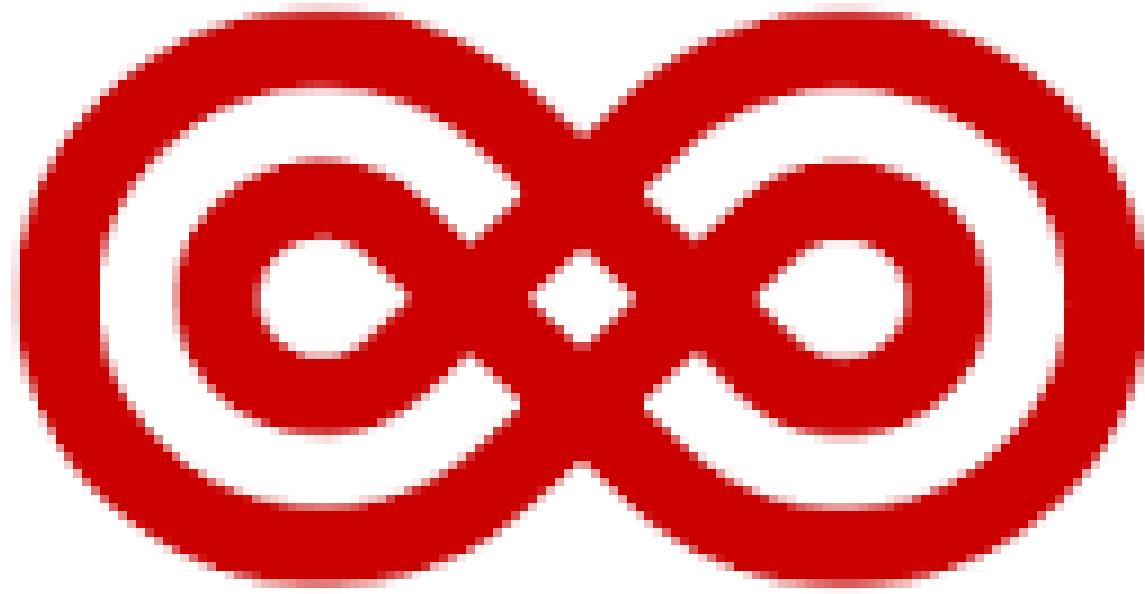
Future search



DIRIGENTENS 7 DOGMER

1. Vurder, om der skal arbejdes med fortid, nutid eller fremtid
2. Husk, du er dirigent; lad være med at gå i lederens sko
3. Successerne og laurbærrene tilhører organisationen
4. Sørg for robust planlægning
5. Der skal være et fuldstændig ubetinget fokus på det positive
6. Storgruppekonferencer er ikke konfliktløsningsseminarer
7. Indgå forpligtende aftaler om opfølgning med ledergruppen

Case: Kræftens Bekæmpelse.
På sporet af karriere (2010)



Kræftens Bekæmpelse: 4D-MODELLEN





Post-strukturalisme
Erkendelse =
kontekst-afhængig

Centralt
begreb:
begivenheds-
skabelse

Historisk
specifikke processer
har ført til
nutidens styrings-
og vidensformer

Styrings-
paradigmer
Det bureaukratiske
Det professionelle
New Public
Management
(NPM)
Det humanistiske

VÆLG at arbejde
med
Fortid
Nutid
Fremtid

Blik for
styrings-
ideologier.

Centralt fokus:
velfærds-
styring

Kernebegreber
"Det flydende"
Governmentality
Narrativ
performance

I stedet for at forstå
konflikter ud fra en idé
om katarsis (renselse),
ses konflikter som
begivenhedsforståelse

Konsulentens rolle:
Bringe begivenheder
ind i en sammenhæng

2 AF GENEALOGENS VÆRKTØJER

- Arvefølgen
- Tingmødet

Anvefølg af víbe strøier

Baggrund: Hístoríefortælling. Identítet, gentsídíg forståelse og fælles platform for store beslutninger

- Defínierende ceremoníer & tykke/tynde hístoríer
(Inspíreret af Michael Whites tanker)

Hvornår: store forandrínger, fusíonsprocesser, store forskelle, når ví oplever "det smattede ví".

Hvordan: Generatíonsopdelíng, Arv, Sejre, Nedture, Arvesølv, Lederskab

Proces: Forberede, fortælle og bevídne

Tíngmóðet

- Bygger på heteraglossía = mangetale og polyfoní = mange stemmer
1. En redegørelse for hvorfor mødet holdes
 2. En gæsteliste
 3. 3-4 spørgsmål som ønskes drøftet
 4. En procesplan for videre handling
 5. En pointering af at værten og hans hjælpere er ansvarlige for dagen og bringer tingene videre

Tingmødet – typiske spørgeguide

- Hvad tales der om hos dig/jer, når I taler om (temaet)?
- Hvad vil du anbefale, der sættes fokus på vedrørende (temaet)?
- Hvad har I af håb/visioner for indsatsen ifht. (temaet)?
- Hvis I fra jeres stol skulle give en række anbefalinger til (de personer/organisationer, der skal samarbejde), hvad vil I så anbefale?
- Hvad vil I gerne understøtte/bidrage med?

GENEALOGENS 7 DOGMER

1. Psykologiske procesmodeller styrer og disciplinerer på bestemte måder
2. Bevar din ret til at stille spørgsmål til de procesværktøjer der introduceres
3. Bevar retten til at udfolde kompleksiteten
4. Lad være med at hoppe på ideen om at lukke spøgelseerne ud af skabene (katarsis)
5. Pas på dogmatisme (ikke forelske dig i dine tanker/metoder) i forhold til model og approach, men uden at være arrogant
6. Støt ledelsen og konfronter dem med omverdenens krav
7. Udvid hele tiden dit eget repertoire



Eksistentialisme:
At træde frem
Fænomenologi:
beskrive oplevelsen

Hjælpe
mennesker at stå
i tilværelsens
spændingsfelter

Kastethed
(vilkår)
Frihed & valg

I dag: kendte
eksistentielle
kategorier opløses
fx. Tid & rum
Hurtig tid erstatter
langsom tid

Konsulentens rolle:
Personlig, faglig og
organisatorisk
udvikling

Vi har fået livet, men må
selv skabe meningen
med livet

Coachen VED hvad
han/hun taler om

Livet er en tilblivelsesproces

1. MED-positionen = Give følgeskab som åbensindet turist i den
andens liv 2. FOR-positionen = forestille sig, som en skuespiller,
hvordan det mon må være, at være den anden 3. position Konfrontere
den anden med omverdenens vilkår, krav og muligheder

Coachens principper

1. Alt hvad vi kan vide, er, hvad vi oplever
2. Intentionalitet er det afgørende karakteristikum ved den menneskelige bevidsthed – altid at være rettet mod noget.
3. Vi er kastet ind i eksistens – dvs. ind i en konkret væren. Jeg er ikke bare menneske – jeg er Maíbrítt

Eksistentielle grundvilkår

1. Tid og rum
2. Adskilthed og forgængelighed
3. Mening og stemning
4. Frihed og valg

SPINELLIS 3 FASER (Et coach-værktøj)

1. position: **At være MED** som turist med åbent sind i den andens liv
2. position: **At være FOR** den anden. Som en skuespiller prøver jeg at sanse, forestille MIG (som har levet mit eget liv), hvordan det må være at være den anden. Skuespilleren tilfører altid karakteren noget.
3. position: Ser tingene udefra og **konfronterer** den anden med omverdenens krav og valg. Her bringer konsulentten sig selv i spil.

SPINELLIS SPØRGEMETODE

1. Parantesreglen – sæt egen viden i parantes
2. Beskrivelsesreglen – beskriv IKKE forklare
3. Ligeværdighedsreglen – ikke give noget forrang
som du som konsulent har præferencer for eller
hæfter dig ved

COACHENS 7 DOGMER

1. Systematiser dine positioner
2. Pas på din præstationsangst
3. Få supervision
4. Bevæg dig frit og utvungent mellem de forskellige positioner
5. Husk at videnstilførsel er en vigtig udviklingsfaktor
6. Brug dine nomadiske erfaringer til at udvikle dig: Før rejsedagbog
7. Tag dig selv og din udvikling meget seriøst. Lav proces- og begivenhedsplaner for din egen udvikling

Hvad beder
tílværelsen
dig om
for tiden?

Litteratur / inspiration

D21-Update-foredraget var baseret på bogen:

Konsulentens grønspættebog (2011). Vibe Strøier (2011). Dansk Psykologisk Forlag

En anden god bog om proceskonsultation:

Den professionelle proceskonsulent (2009). Kristian Dahl & Andreas Granhof Juhl. Hans Reitzels Forlag.

De to følgende bøger er primært bøger med procesøvelser:

Anerkendende procesøvelser (2008). Pia Halkier Bjerring & Annika Lindén. Dansk Psykologisk Forlag.

Kreativ procesledelse (2011). Mille Obel Høier (red.). Dansk Psykologisk Forlag.

Tak tíl þér 😊