



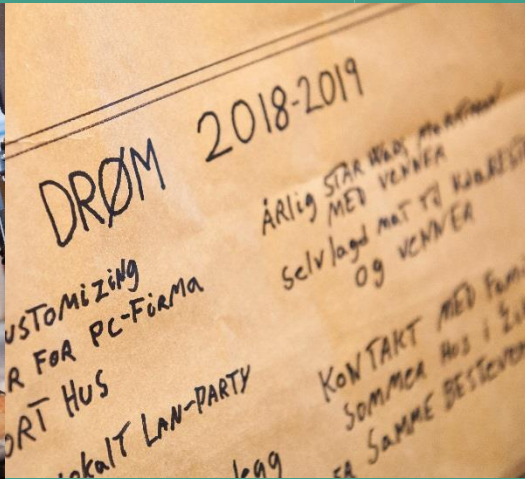
HVORDAN BYGGE EN LÆRINGSKULTUR DER ALLE KAN TA UT SITT BESTE OG OPPNÅ RESULTATER EN IKKE TRODDE VAR MULIG?

Ingebjørg 11.februar 2015

Skaper resultater gjennom samhandling



BUSKERUD
FYLKESKOMMUNE



STYRKEBASERT TENKESETT I AIB

HVORDAN UTLØSE ALLES POTENSIAL, SKAPE ENTUSIASME, MESTRING OG LÆRINGSGLEDE HOS ALLE? KORT OM AIB OG MÅLET OM ØKT GJENNOMFØRING

Kontinuerlig utviklingsarbeid siden 2005

Skaper resultater gjennom samhandling



Agenda 11.februar 2015

- › Litt om Arbeidsinstituttet Buskerud AIB
- › Teorien bak det styrkebaserte tenkesettet – aksjonsforskningsprosessen AI
- › Kontinuerlig OU-arbeid for å **utløse alles potensial**, skape læringsglede, mestring og gode resultater
- › Ungdommens erfaringer
- › Anerkjennende samtaler og elevsamtaler – praktisk eksempel

Takk for invitasjonen





Hvordan gjør vi hverandre gode?

Tale og lytteferdigheter er komplementære...
Hvordan lytter vi på en måte som gjør at den som taler er på sitt beste...



Ytre oppmerksomhetstegn
Dere var flinke til:
Å se på meg mens jeg snakket.

Det gjør at jeg føler jeg er verd å høre på.

2



En fylkeskommunal læringsarena med fire avdelinger – praktisk og teoretisk opplæring

- › Drammen
- Kongsberg
- Midt fylket
- Ringerike

- Ca. 180 ungdommer
- **Kontinuerlig inntak**
- Kronprinsparets Fond
- Kunnskapsdepartementet inne fra 2010 -2012



16- 24 år

Buskerud





En måte å beskrive ungdomsgruppa på

- › 114 gutter 57 jenter 15 minoritet språklige
- › 26 lese- og skrivevansker, 29 generelle lærevansker
- › 45 tourette, adhd, asperger
- › 50 hvor barnevernet/psykiatrien var inne.
- › 27 ungdommer var i behov for samme bistand.
- › 61 normalt AIB-oppfølgingsbehov.
- › 6 fysiske vansker.



(Fra skoleåret 05 -06)

2012/2013;186 derav 121 gutter og 65 jenter (31 minoritet språklige)



171 ungdommer I AIB 2013/2014

› Generelle lærevansker	34
› Lese- og skrivevansker	38
› Aperger – Tourette	23
› ADHD	23
› Har hatt tilbud fra barnevernet , psykiatri	54
› Skulle hatt tilbud fra barnevernet	8
› Fysiske, medisinske vansker	8
› Normalt AIB oppfølgingsbehov	15



«From 0 to her0»

- › Ungdom med en hel haug ressurser og spesialkompetanse
- › Ønsker ikke å starte i vgs og vet ikke hva de vil bli.....
- › Avklaring, motivering og forberedelse vgo/arbeid
- › Øke grunnleggende ferdigheter - eksamen
- › Strir med små eller store utfordringer
- › Styrkebasert og helhetlig tilnærming
- › Behov for å bli sett, hørt og forstått, anerkjent og respektert





Hva har utviklingsarbeidet betydd for ungdommene? Vi starter på pluss, banalt enkelt og likevel komplekst

«KOM SOM DU ER,

GÅ UT SOM DEN BESTE []»

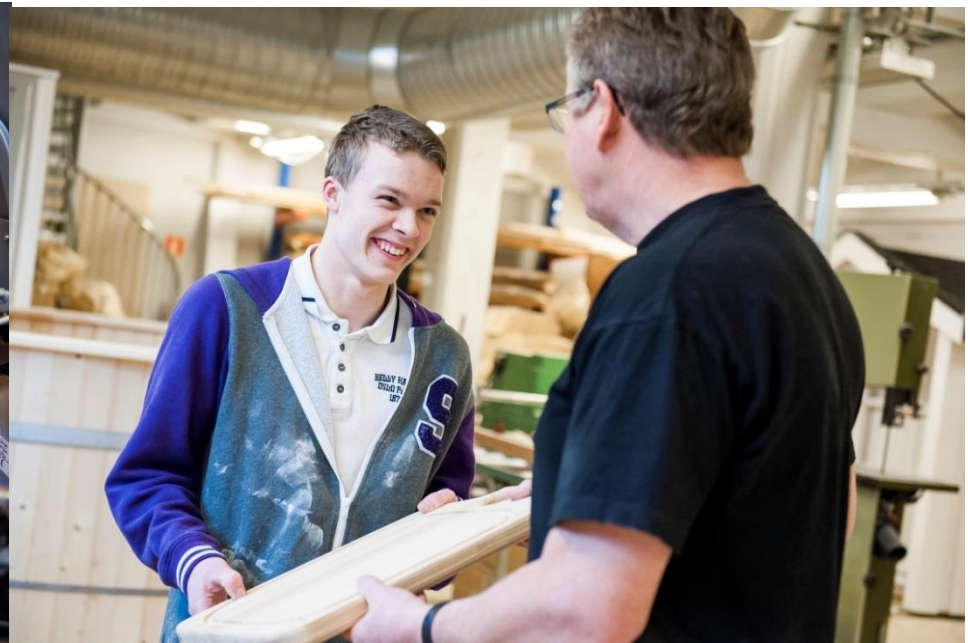
-Jon





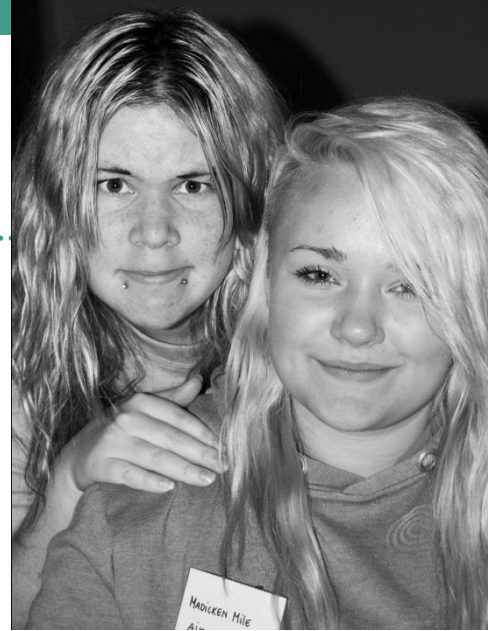
Læring som forløser alles potensial

- › Alle skal oppleve mestring og faglig utfordring hver dag,
- › Ha høy gjennomføringsgrad, og sørge for at flest mulig gjennomfører opplæringen med forbedrede resultater





To måter å være ungdom i AIB Modell for Norge?



Kursdeltaker - bruker ikke av retten til vgo

- › Kan søke gjennom ordinært skolesøk til AIB
- › Ungdom som avbryter videregående opplæring - inntak i løpet av 2 dager.

Elevstatus – skolen ansvarlig for IOP og enkeltvedtak

- › Søker via inntakskontoret til skole, med ønske og sakkyndig uttalelse fra PPT om at hele eller deler av opplæringen blir lagt til AIB
- › Opplæringen overføres til AIB fra videregående skole i løpet av året



Antall elever og kursdeltakere

- › 2004/2005 187 ungdommer (22 elever)

- › 2009/2010 164 ungdommer (62 elever)
- › 2010/2011 181 ungdommer (53 elever)
- › 2011/2012 199 ungdommer (65elever + 19)
- › 2011/2012 søkerverkstedet er med i tallene med 25 ungdommer. 6 gikk over i AIB, 19 til vgs

- › 2012/2013 186 ungdommer (60 elever)
- › 2013/2014 171 ungdommer (40 elever)



Etterundersøkelse november 2014

2013/2014 totalt antall ungdommer 171

Telefonintervju med 129

- › **Av disse var 85,2 % i skole eller arbeid (74,4 % i vgo)**
- › Året før 78,5 % i skole eller arbeid
- › **95,4 % i positiv aktivitet totalt sett (behandling, NAV-tiltak, annet)**
- › Året før 90,7% i positiv aktivitet totalt sett
- › **Resten: 6 arbeidsledige dvs 4,6%**
- › Året før var fire arbeidsledige



Samfunnsnytteundersøkelse

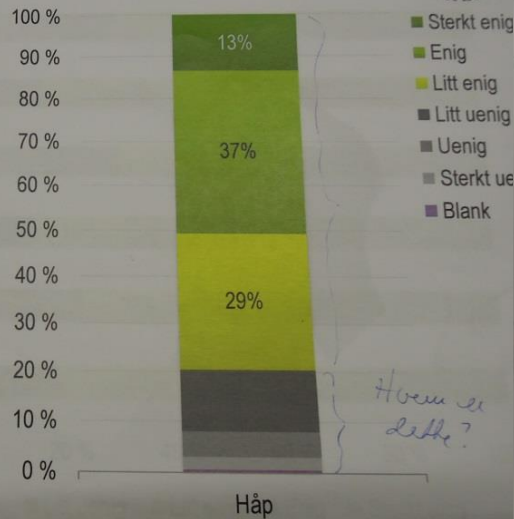
Det Norske Veritas GL målte våren 2013 psykologisk og sosial kapital

Ny runde i 2014 viste enda bedre resultater:

For hver krone som puttes inn i AIB får samfunnet 5 kroner tilbake

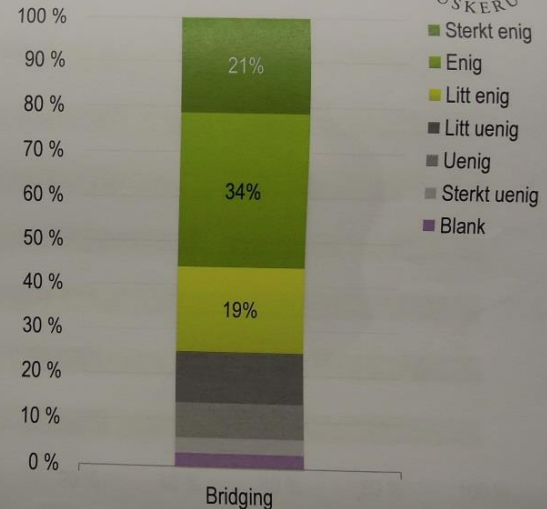
Psykologisk Kapital - Håp

- Håp refererer til det å ha viljestyrke og se/vite veien for å kunne nå dine mål.
- Dette er IKKE det samme som ønsketenkning. Håp er definert som en positiv motiverende erklæring eller tilstand.
- Spesifikke tilnærminger har blitt utviklet for å gi næring til håp, bl.a. sette mål, gjerne mål å strekke seg imot, engasjement, belønningssystemer, ressurser, strategisk innretning og trening.



Sosial Kapital - Bridging

- Referer til løse nettverk og relasjoner som gir verdi gjennom sin bredde heller enn dybde
- Disse relasjonene er ikke nødvendigvis veldig sterke, men kan gi nyttig informasjon eller nye perspektiver.





Årlige undersøkelse

AIB ungdommer nov 2013 som var i AIB 2012/2013

- › **130 svarte og av disse var 78,5 % i vgo eller arbeid**
- › **90,7% i positiv aktivitet totalt sett (barsel, hjemmeværende med barn, behandling, NAV-tiltak, trygd)**
- › **Resten: 4 arbeidsledige, 4 annet**

Ungdommer som har vært i AIB tre år etter

- › **102 svarte 75% er i vgo eller arbeid.**
- › **85% er i positiv aktivitet.**
- › **Resten: 11 stk arbeidsledig og ei gruppe innenfor annet**



Gode resultater?

AFI-rapport 3/2010 Tilbake til framtiden

75% vgo og arbeid (69% vgs)

11% tiltak/institusjon

9 av 10 i positive tiltak

AIB best i forhold til tettest oppfølging

under og etter opphold

«Alle ungdommene opp på pallen»

Nå forstår vi at alle læringskollegaene skal på pallen





AI som strategi – Øvelse v/Vidar

- › **Appreciate:** Verdsette, anerkjenne det beste i mennesker og verden rundt oss, få noe til å øke i verdi.
- › **Inquire:** Utforske, oppdage, stille spørsmål og være åpen for å se nye muligheter.





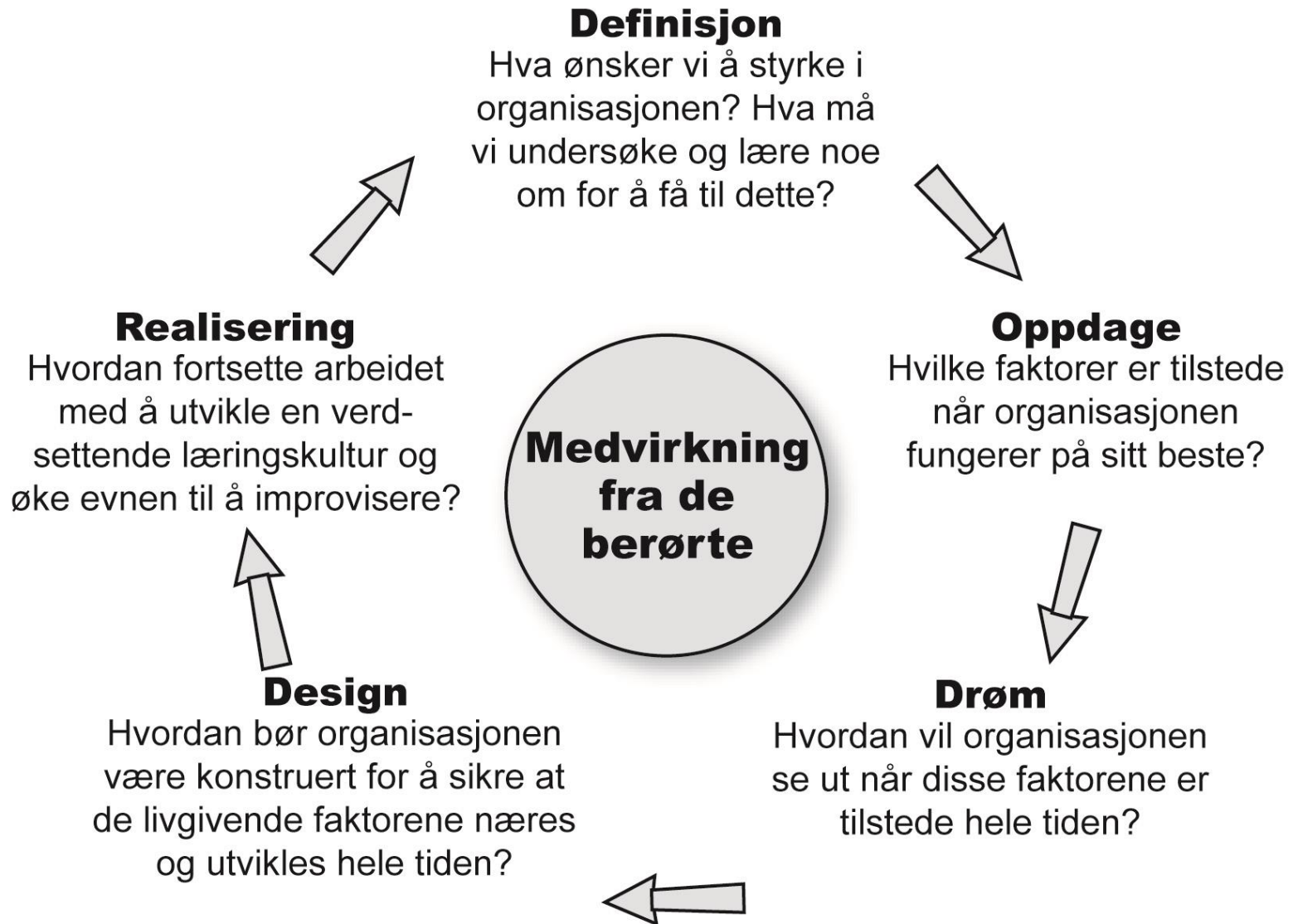
AI som strategi

Målet er å utstyre organisasjonen med en ny teori, kall det gjerne linse,- som gjør at en ser på seg selv, sin egen praksis og sine framtidsmuligheter (og andres) i et nytt lys.

Ny linse – Nye Brilller – Nye muligheter



AI-prosessen





Sosialkonstruksjonisme K Gergen 2010



- › Vår evne til å se for oss hvordan vi vil ha det er avgjørende for at vi får det sånn
- › Språket i endringsprosesser er *i seg selv en skapende prosess*, og det språket vi bruker og de spørsmålene vi stiller, ikke bare bestemmer hvilke svar vi får, men også hva slags verden vi skaper (Gergen, Hauger 2008)



Eksempel på forskningsspørsmål – øke gjennomføring

- › *Hvordan kan vi sammen bruke våre ressurser og kompetanse fleksibelt og koordinert for å skape læringsfellesskap som*
- › *utløser læringsglede mestring hos alle, slik at*
- › *resultatene overgår det både ungdommene og andre trodde var mulig*
- › *og arbeidslivet får den arbeidskraften de har behov for og ungdommene gode liv?*





Overskudds-perspektivet (AI)

1. Starter med å identifisere høydepunktsopplevelser (peak experience).
2. Leter etter de bakenforliggende årsaker til suksess/livgivende faktorer.
3. Leter etter muligheter for at disse faktorene skal bre om seg....
4. Skaper felles bilder av ønsket framtid og en felles vilje for å realisere dette bildet...



Vi beveger oss mot det vi spør om

Defensiv strategi

- › **Spørsmål:** Hva er problemet?
- › **Kunnskap** om feil og mangler
- › **Handlinger** for å minimere feil og mangler
- › **Fremtid** handler om regler, kontroll og oppfølging

Offensiv strategi

- › **Spørsmål:** Hvilke suksesser og drømmer har vi?
- › **Kunnskap** om det beste og våre potensialer
- › **Handlinger** for å styrke det beste og våre potensialer
- › **Fremtid** handler om å skape, kreativitet og innovasjon



Appreciative Inquiry som strategi

Litt om det teoretiske grunnlaget

- › Positiv psykologi Martin Seligmann m.fl.
- › Organisasjonsutvikling - Cooperrider , Bushe m.fl
- › Positivitet – Barbra Fredricson
- › Sosialkonstruksjonisme – Kenneth Gergen
- › Anerkjennelse, bred involvering, lytte etter de gode intensjonene, få fram taus kunnskap
- › Hele tiden eksisterer både det positive og utfordringene/vanskene – side om side
- › Vi må trene og legge bevisste strategier for å ha økt fokus på det som er positivt og systematisk undersøke det



Hvorfor tok vi i bruk AI i utviklingsarbeidet ?



- › Bli en lærende organisasjon
- › Felles språk
- › Ekte involvering av alle
- › Refleksjon
- › Sette ord på taus kunnskap
- › Skape økt kvalitet
- › Intern visjon
- › Pedagogisk plattform



Lærende organisasjon – Lærende samfunn



”Organisasjoner der deltakerne jevnlig utvikler evnen til å skape ønsket resultat,

der nye og ekspansive tankesett blir framelsket,

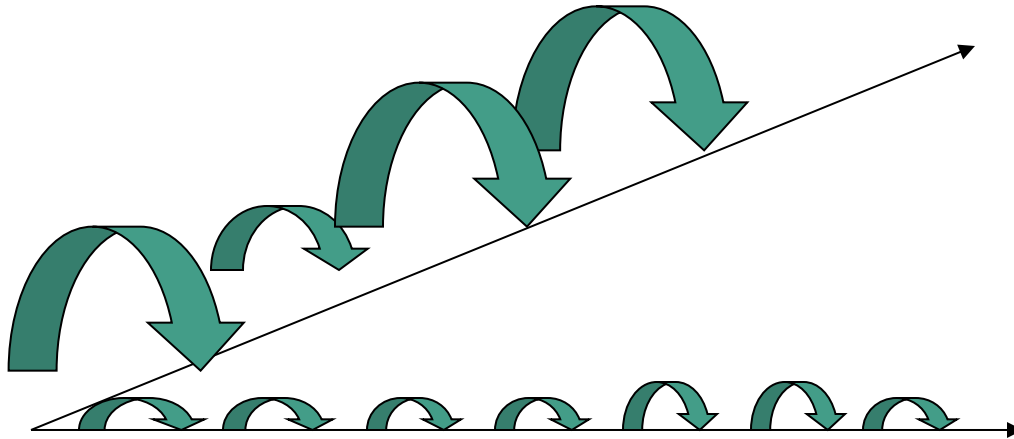
der kollektive ambisjoner får spillerom, og der menneskene kontinuerlig lærer mer om hvordan en lærer sammen”

Senge (1990)

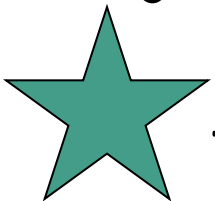


KONTINUERLIG FORBEDRING OG UTVIKLING

En virksomhet som ønsker å utvikle seg



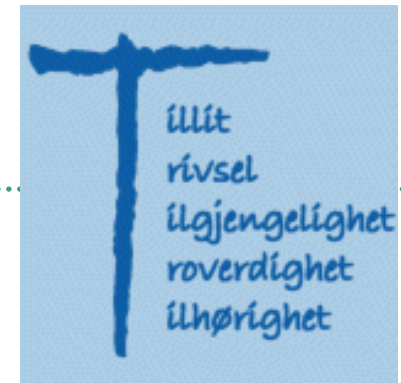
- En virksomhet som gjør det den alltid har gjort, får det den alltid har fått (Baty 2003)





Hvilken kultur skal prege AIB?

- › Ønsker å øke tryggheten i arbeidsmiljøet og læringsmiljøet.
- › Ønsker et miljø hvor vi støtter hverandre optimalt og gjør hverandre bedre og bedre.
- › Ønsker en kultur preget av rom til å feile underveis, men...
- › hvor det også er lov å si hva vi er gode til og undre oss over hvorfor vi lykkes.





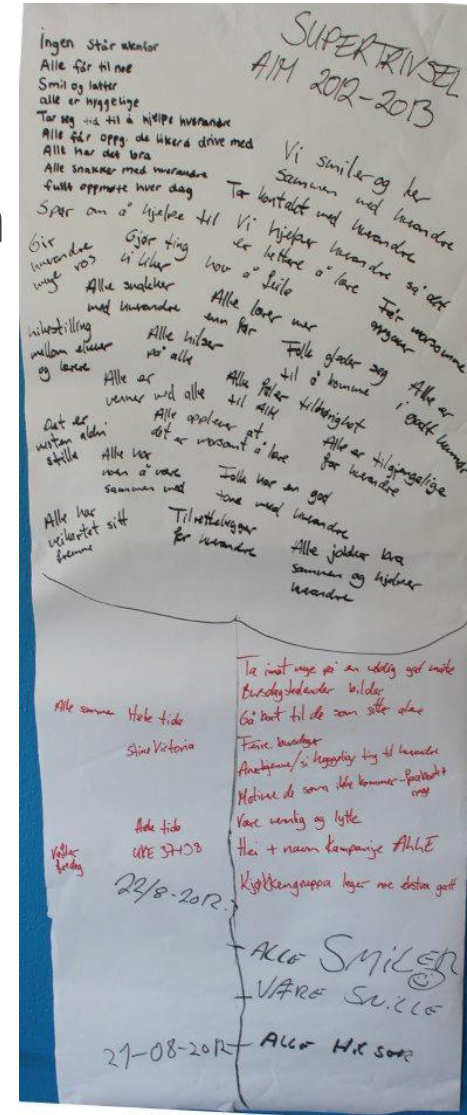
Kvalitetskultur er aldri et uhell

- > Det finnes alltid minst en kultur.
- > Kan vi ta sjansen på å ikke **bestemme** hvilken kultur vi vil ha?

Den er et resultat av planlegging, teamarbeid og forpliktelser i forhold til å bidra til "fremragenheter knyttet til verdier og visjon".

Hvordan kan vi gjøre dette i praksis?

Kan OU-arbeid være moro?





DETTE KAN KNYTTES TIL KULTUR – Hvordan utvikle kvalitetskultur

- › Schein: faguttrykket ”kultur” bør reserveres for *grunnleggende antagelser og oppfatninger* som deles av alle medlemmene i en organisasjon, som opererer ubevisst og som på en grunnleggende og ”**tatt-for-gitt**” måte definerer organisasjonens syn på seg selv og sine omgivelser.
- › Disse antakelsene og oppfatningene er *lærte* responser på en gruppes problem med å overleve i sine eksterne omgivelser og på problemene med intern integrasjon.
- › Antagelsene blir etter hvert tatt for gitt fordi de løser disse problemene tilstrekkelig bra hver gang. Måten å gjøre ting på betraktes derfor som *sant og læres bort til nye medlemmer som den rette måten å oppfatte*, tenke og føle på i forhold til disse problemene.



Generativ teori , K Gergen 2010

- › Beskriver og forklarer på en slik måte at den utfordrer de forståelseskonsvensjoner vi tar for gitt, samtidig med at den inviterer oss inn i nye betydnings- og handlingsverdener
- › Hovedvei til sosial forandring går gjennom dristig teoridannelse, høye forventninger og relasjonell ansvarlighet
- › Hva er det som gjør AI til en god strategi?





Organisasjonslæring (Dahl)



- › Kunnskap utvikler seg ikke bare gjennom individer, men gjennom individers interaksjon med hverandre. (andre ordens læring – Argyris og Schön)
- › Ledelse skal bringe organisasjonen opp på et mer refleksivt nivå
- › Kommunikasjon viktigst



HVORFOR VALGTE VI STYRKEBASERT STRATEGI I OU-ARBEIDET I AIB?

› Argyris (1990)

”Sjefer går ofte fra et møte i full overbevisning om at man ha oppnådd enighet om noe, og at en rekke handlinger vil bli iverksatt i samsvar med det. Etter noen uker oppdager de at ingen av de tiltakene man har blitt enige om er gjennomført.”

I hverdagens handlinger og småprat gjøres andre prioriteringer enn de som er tatt på det formelle møtet. (Ekmann 2004)

Endringer kan ikke vedtas....

REFLEKSJONER

Ledelse og autoritet – fra sjef til dirigent

Når tidene er tøffe, er den ledelsesmessige ryggmargsrefleks å stramme grepet. Men er det den rette medisinen? Ikke nødvendigvis.

Vihenger fortsatt mentalt igjen i den gamle modellen om makt og styring. Ropet på ledelse i vanskelige tider har en rakkendens til å hente løsningsmodellen fra selvkuitens kommandostruktur. Når det blåser orkan og både håp og forventning i skipperens evne til å dirigere mannskapet, med klare ordre og sikker kurs i hodet, beslutninger drevet gjennom med makt om nødvendig, og der metoden er forankret i hierarkiets vertikale logikk med påbud om gjennomføring uten pardons, fulgt opp med strenge kontrollregimer og represalier overfor opposisjon og avvikende handlingsmønstre.

Det kunne være nødvendig når et lite feiltrinn var fatalt og tiden for handling i stormkastene var mer enn knapp. Slik kan det også til en viss grad være i den moderne økonomien – enten det er til sjøs eller i bank. Kritiske perioder kan inntruffe, og da må sjefens ord gjelde for å unngå havari. De akutte krisers tid er ikke forbi – det har vi til overmål også sett i finansbransjen.

Men orkan er heldigvis ikke normaltilstanden, det er mer i den grå hverdagen at vi legger grunnlaget for byggende virksomhet og langsiktig lønnsomhet.

Det er etter hvert rimelig godt dokumentert at kommandøkonomien og sentralstyrte organisasjonsmodeller er mindre innovative og mindre produktive under normale omstendigheter enn modeller som forsøker å ta hele organisasjonens ressurser, talenter, kreativitet og egeninitierte bidrag i bruk.

Lederen blir lett proppen

For ledere er utfordringen å gi slipp – ikke bare på det autoritære – men også autoritet i betydningen rettighet til å treffe beslutninger på alle områder. Moderne organisasjoner er så komplekse og basert på så enormt tilfang av informasjon som skal bearbejdes og fordøyes som grunnlag for beslutninger, at det ikke er gitt ett menneske å kunne oversikt over alt.

«det ikke er gitt ett menneske å kunne oversikt over alt»

«... the truth is that relinquishing authority and giving employees autonomy can boost innovation and success at knowledge firms, even during crisis», sier forskerne Amar, Hentrich & Hhupic. Men lett er det ikke. Lederguruer har lenge foreslått å engasjere de ansatte mer for å stimulere til innovasjon gjennom å gi slipp på kontroll, etablere ikke-hierarkiske team som får

www.1p0c0d0a0k0t0a0d0t.0n0

NR. 6/7 - 2010 33



Distribuert ledelse, praksisfellesskap og kultur

- › Gronn (2002) og Spillane (2004) understreker at distribuert ledelse er en teoretisk ramme for å studere og forstå ledelse som praktisk aktivitet.
- › Praksisfellesskap er uformelle og organiserer seg selv gjennom å sette sin egen agenda. Medlemmene velger seg selv og vet når de kan bidra og få noe tilbake. Wenger og Snyder (2000)
- › I følge Skrøvset og Stjernstrøm (Møller & Fuglestad, 2006) vil forskjellige praksisfellesskap innenfor samme skole kunne utvikle seg i forskjellige retninger med flere delkulturer.



Oppdage – bred involvering



- › **Anerkjennende intervju (trene)**
- › Alle erfaringer og kompetanse er viktig - anerkjenne
- › Parvis intervju med utarbeidet spørreguide
- › **Identifisere suksessfaktorene:**
- › Bli bevisst antagelser - hva vi tenker – hvordan vi handler
- › Slik at vi kan jobbe smartere – få til mere av dette



Hva vet vi om ungdommens vei gjennom utdanning og arbeid? Det er mange målinger og tall.....

- › Her er ungdommene – hvor var de? Hvor er de nå?
- › De viktige vendepunktene.....Eksempel Tine og Jon





«Livet var ille. Jeg har blitt mobba i 10 år og det var veldig tøft. Jeg skulket mye og hadde høyt fravær på skolen», sier Lisa Bestvold



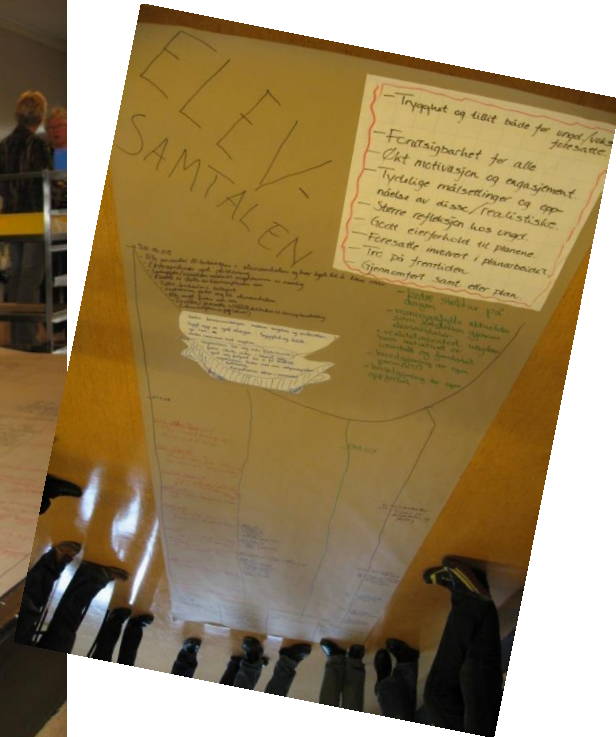


Andre typer samtaler – skaper andre relasjoner – skaper nye måter å gjøre ting på - Styrkebasert og anerkjennende





Medarbeidere og ungdom jobber med mål, drømmer og veikart





Hvorfor anerkjennende elevsamtaler og veikart ?

- › Får fram ungdommenes fremtidsbilde
- › Mentalt bilde av "det gode livet" - skape håp
- › Mening og motivasjon for opplæringen styrkes
- › Opplæringen gjøres relevant for ungdommene
- › Dette skjer i en kultur gjennomsyret av verdiene våre og positiv tilnærming





Anerkjennende undersøkelser – starter «på pluss»

3:1

- › Bygger personlige ressurser
 - › Bygger høykvalitetsrelasjoner
 - › Bygger positive identiteter
 - › Bygger indre motivasjon og positive mestringsforventninger
- › Forløse i stedet for å forebygge





Mennesker som bruker sine styrker og tenkesett

- › Er lykkeligere
- › Har det bedre med seg selv
- › Har høyere selvtillit
- › Har mer energi og er mer vitale
- › Opplever mindre stress
- › Vil med større sannsynlighet nå sine mål..
- › Presterer bedre på jobben
- › Er mer engasjert på jobben
- › Utvikler seg selv og vokser raskere enn andre...

(Linley m.fler 2010)





Hvorfor styrkebasert tilnærming til læring, klasse miljø- og skoleutvikling?

- › Å gi oppmerksomhet til det som er bra med folk - det de gjør bra og det som er deres styrker - er mer effektivt enn å fokusere på svakheter og problemer...
- › Trene på å lete etter det beste hos hverandre
- › Finne signaturstyrker





Ledelse for fremtiden - fremtidens ledere.

- › Spredning av styrkebasert tenkesett til videregående skoler, grunnskoler og bedrifter.
- › Ungdommer er styrkeagenter og vi jobber sammen som likeverdige læringskollegaer.





Nå vil vi lære alt

– og vi vil være med å forbedre verden!

Kom som du er - dra som den beste deg!

- › AIB er ikke dressurkurs for å bli samfunnsborgere
- › Hjelper til at frøene inne i deg blomstrer
- › Får utforsket gjennom seg selv
- › Legger til rette for å lære på din egen måte
- › Skjønner at vi kan være med å gjøre en forskjell
- › Vi kan forandre ting og at det betyr mye for andre

- › «At andre viser at de tror på deg gjennom å finne styrkene mine og finne utfordringer som passer til mine styrker og mål og drømmer»
- › «Bruk styrkene dine og gjør det som angsten har forhindra deg i å gjøre. Få ræva di ned på slottet og kos deg på konsert»



-
- › Modige
 - › Ressurs
 - › Skjult Talent
 - › Intelligent
 - › Kreative
 - › Tøff
 - › Trygg
 - › Blide
 - › Oppegående
 - › Byr på seg selv, kommunikative
 - › Ærlige, inkluderende, ståpåmennesker
 - › Forberedte, troverdig, gir håp, engasjerende, vilesterke,



Hvorfor styrkebasert tilnærming til læring, klasse miljø- og skoleutvikling?

- › Å gi oppmerksomhet til det som er bra med folk - det de gjør bra og det som er deres styrker - er mer effektivt enn å fokusere på svakheter og problemer...
- › Trene på å lete etter det beste hos hverandre
- › Finne signaturstyrker





«Sånn vil jeg også ha det» Kristin





Spørreguide

- › Hvordan bygges en slik spørreguide opp?
- › Hva er viktig med den narrative tilnærmingen? S111
- › Positivt vinklede spørsmål – finne svar på spørsmål som kan bringe organisasjonen framover
- › Fokus på det som skaper håp og ønsker for framtiden
- › Igangsette sosial prosess som skaper bevegelse
- › Spørsmål som inviterer til handling og dialog,- får fram ny kunnskap og nye ideer kan skape transformative endringer (Bushe)
- › Kreativitet skaper kreativitet . 112 Hauger 2008



Generisk spørreguide

- › Gergens grunnleggende tese:
- › Språket er i seg selv generativt, det vil si at språket i seg selv skaper muligheter og løsninger gjennom måten det blir brukt på.
- › 1) Verdsettelse – hva setter intervjuobjektet mest pris på med seg selv, sitt arbeid, sin organisasjon
- › 2) Beste opplevelse
- › 3) Ønsker for framtiden

Finn en mal – øv på å lage spørreguide (Hauger s.115 -119)



Sosialkonstruksjonisme

Språket beskriver ikke bare virkelighet, det skaper virkelighet.

Hva betyr dette for arbeidet med ungdommer?

Historier om framtiden skaper nåtiden – AIB har mange eksempler





Tips til spørsmål

- › Når jeg møter deg om 1 eller 3 eller 5 år: Det var hyggelig å se deg igjen- hva driver du med for tida? Hvor kommer du fra nå?
- › Hva holder du på med da?
Går du på skole eller jobber du?
- › Så flott- hva gjorde du for å få til det?
- › Hvordan ser det ut i leiligheten?
- › Hva gjør du i fritida?
- › Hvem bor du sammen med ?
- › Har du dyr?
- › Hvor har du vært siden sist?
- › Hva er du aller mest fornøyd med akkurat nå – med deg selv og sånn som du har det?



Instruksjon veikart

- › En eldre læringskollega og to yngre læringskollegaer sammen.
- › Ta godt imot – hvordan lage god start på samtalen?
- › Bruk spørreguide.
- › Vi skal jobbe i ca. 45 minutter med veikartet.



Veikart, de visuelle bildene må følges opp

- › **Bruk tid på drømmen**
- › Hva er det første steget du vil ta?
- › Hvordan kan jeg og andre bidra til å støtte oppunder målet ditt?
- › Hvem gjør hva?
- Feiringer
- › Endre mål
- › Realitetsorientering?
- › Ikke ta drømmen og håpet fra ungdommene





Følgekort for å identifisere styrkene til hverandre



Finn en samtalepartner i gruppa og følg så instruksjon fra meg

- › Du skal ha kort fra 3 til 26 igjen i hånda. De andre legger du tilbake i esken.
- › Det er to sider på kortene
- › Du skal bruke den siden med mest tekst
- › Da er vi klare til å tenke på oss selv når vi er på vårt beste.....



Anerkjennende samtale – aktiv lytting etter styrker

- › Nå skal dere begge fortelle en konkret historie om dere selv i 2-3 minutter. Først skal den ene fortelle og den andre skal være aktiv lytter
- › Fortell om en gang du opplevde å være på ditt beste, du holdt på med noe,- kanskje sammen med noen andre og dere glemte både tid og sted. Entusiasmen kjentes deilig og smittende...kan godt være jobbrelatert.
- › Lytt varmt og aktivt! Still anerkjennende undersøkende spørsmål. Deretter skal den som lytter bruke styrkekortene





Styrkespotting for å identifisere hverandres styrker

- › Ta utgangspunkt i historien du hørte.
- › Let i kortbunken og **finn de tre kortene** du mener beskriver styrkene din samtalepartner brukte i denne konkrete situasjonen....
- › **Les opp alt som står på kortet, og begrunn hvorfor du valgte nettopp disse tre kortene.**
- › 3 minutter på hver





Bruk kartong til styrkespottingen

- › Hver gruppedeltaker får 2 minutt til å fortelle kortversjonen av historien han/hun hørte.
- › Fortell hvilke styrker du gav til samtalepartneren din
- › Skriv navnet på eieren av historien og styrkene ved siden av





Gruppearbeidet del 1

- › Gå sammen med et annet par – gjerne de dere kjenner minst
- › Ta fram kartongen. Sett på navn og styrkene hver enkelt har fått
- › Vi tester ut gulvkortene sammen – hvordan kan vi ha samtaler om styrker på en ny måte???





Ikke tvil på at en liten gruppe mennesker kan forandre verden.

Faktisk så er det det eneste som noen gang har skjedd.



Margaret Mead