

1 INCHECKNING

Förståelse
föds i
dialogen!

En bra dialog bygger på att alla deltagare är delaktiga och bidrar i samtalet. För att få igång en bra dialog kan man starta med en uppvärmningsövning:

”ICEBREAKERS”

Hur
skapas
en bra dialog?

2 SKAPA FÖRSTÅELSE

Alla är vi
med och
skapar vår
kultur.

Vi skall göra det osynliga synligt genom att skapa en medvetenhet kring värderingar och ett gemensamt språk.

BAKGRUND, SYFTE OCH METOD

Vad vill vi
åstadkomma
tillsammans?

3 VISUALISERA

De ord
som många
valt betyder
något!

PERSONLIGA VÄRDERINGAR,
RÅDANDE KULTUR OCH ÖNSKAD KULTUR
Bilder som beskriver värderingar, energiläckage och värdehoppp.

Hur
presenteras
undersökningen?

4 REFLEKTERA

Samtalen kring
resultaten är
det viktigaste!

KOMMUNINVÄNARE, POLITIKER
OCH MEDARBETARE
• Hur beskriver kommuninvånarna sin kommun/stadsdel?
• Hur ser vi som medarbetare på kommunen/stadsdelen?
• Vilka värdeord tycker politikerna bäst beskriver kommunen/stadsdelen?

Vad
uppmärksammar
deltagarna?

Dialog kring kultur och värderingar

ATT GÖRA DET OSYNLIGA SYNLIGT

VARFÖR ARBETA MED KULTUR OCH VÄRDERINGAR?

Våra grundläggande värderingar och attityder styr vårt sätt att agera. Genom att undersöka rådande och önskade värderingar, attityder och beteenden kan vi bättre förstå varför en verksamhet, en kommun/stadsdel eller ett samhälle fungerar som det gör. Med hjälp av detta kan vi fokusera på en förflyttning mot ett önskat framtida läge.

Framtagen av nätverket för utveckling av kultur och värderingar.

GÖTEBORGS STAD/
VÄSTRA HISINGEN
HALMSTAD
HÄRNÖSAND
LEKSAND

MELLERUD
STORUMAN
SÖLVEBORG
VÄRNAMO
ÖSTHAMMAR



MEDARBETARE

Vilka styrkor och/eller begränsningar kan utläsas?

STYRKOR / BEGRÄNSNINGAR

Vilka är våra styrkor i vår kommun?
Vad behöver vi utveckla och förbättra?

Vad är det viktigaste att ta med sig från dagen?

REFLEKTIONER

Tillsammans kan vi skapa förändring,
men arbetet börjar hos den enskilde
medarbetaren.

5 ANALYSERA

6 UTCHECKNING

1

HUR SKAPAS EN BRA DIALOG?

För en bra dialog krävs att alla i gruppen är med och bidrar i samtalet med sina synpunkter och funderingar. Ibland kan det dock vara svårt att få igång samtalet. För att underlätta kan man starta upp med en så kallad "icebreaker", en övning där alla får komma till tals.

EXEMPEL PÅ "ICEBREAKERS"

KOMMUNIKATIONSÖVNING

(rygg mot rygg)

Den här övningen illustrerar hur svårt det kan vara med kommunikation. Det är så lätt att det blir missförstånd även om viljan finns hos båda att förstå varandra!

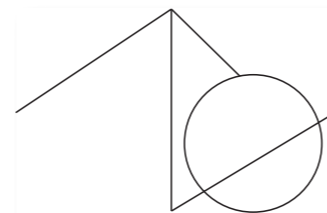
Instruera deltagarna att de skall jobba två och två med ryggen mot varandra. En av personerna har en skiss framför sig och ger en muntlig instruktion om vad den andra skall rita av. (Se exempel illustration)

Han/hon skall försöka förmedla sin bild till den andra. Man får inte använda substantiv (som till exempel "rita ett hus med en flaggstång"), utan man ska beskriva formen på objektet ("i nedre vänstra hörnet ska du rita en trekant, i mitten en ring...").

Om man vill kan övningen byggas upp i flera steg:

I första steget får den som ritar inte prata, utan skall försöka rita genom att lyssna på instruktionerna. Syftet är att belysa svårigheten med enbart en muntlig kommunikationskanal.

I andra steget får den ritande personen besvara frågor med Ja eller Nej. Den som instruerar kan då till exempel fråga om personen förstår.



Exempel på skiss.

I tredje steget får den som ritar fritt ställa frågor. Efteråt stämmer man av och ser hur nära originalbilden man kommit. Fundera över vad som underlättade kommunikationen - var det lättare att skapa samma bild när mottagaren fick ställa frågor? Vad kan vi lära oss av detta?

2

VAD SKALL VI ÅSTADKOMMA TILLSAMMANS?

Innan resultatet presenteras för gruppen är det viktigt att alla har gemensam förståelse när det gäller bakgrund, syfte och metod. Varför har kommunen/stadsdelen valt att börja jobba med kultur och värderingar? Vilken ambition har man med detta arbete?

HUR HAR UNDERSÖKNINGEN GENOMFÖRTS?

Undersökningen har genomförts genom en enkät bestående av tre frågeställningar som besvarats av kommuninvånare, politiker och medarbetare - en demokratiskt framröstad bild. Genom att involvera kommuninvånare beskrivs inte bara "inifrån-perspektivet" utan även "utifrån- och in-perspektivet", det vill säga hur kommunens uppfattas av sina kommuninvånare. Bilden som skapas ger en karta över rådande och önskad kultur utifrån de tre perspektiven; kommuninvånare, politiker och medarbetare. En kartläggning sker också av brister och energiläckage i nuvarande kultur.

Följande frågeställningar har besvarats:

- 1) Välj ut de värdeord som bäst beskriver dig själv.
- 2) Välj ut de värdeord som bäst beskriver hur du upplever kommunen/stadsdelen idag.
- 3) Välj ut tio värdeord som du vill skall känneteckna din kommun/stadsdel i framtiden.

För att förklara metoden kan bilden kring de sju olika medvetandenivåerna användas.

GÖRA SKILLNAD I VÄRLDEN

Ansvar för kommande generationer, Långsiktighet

7

GÖRA SKILLNAD I SAMHÄLLET

Bevarande av naturen, Miljömedvetenhet, Hållbar utveckling

6

INTERN SAMSTÄMMIGHET

Humor/glädje, Engagemang, Kreativitet

5

TRANSFORMATION

Ansvar, Anpassningsförmåga, Medborgarinflytande, Demokratiska processer

4

SJÄLVKÄNSLA

Utbildningsmöjligheter, Pålitlig samhällsservice, Centralstyrning, Resursslöseri

3

RELATION

Familj, Respekt, Vänskap, Tradition, Skyller på varandra

2

ÖVERLEVNAD

Arbetsstillfällen, Ekonomisk stabilitet, Arbetslöshet, Kostnadsjakt

1

Sju nivåer av medvetenhet.

DIALOG KRING VÄRDERINGAR



3

HUR PRESENTERAS UNDERSÖKNINGEN?

Bilderna som används för att göra en återkoppling av resultatet ska vara så enkla som möjligt. Börja med "Tio-i-topp listan" kring värdeorden. Visa en bild i taget. Låt deltagarna reflektera och reagera. Du kan stödja dialogen genom att ställa frågor till gruppen, men bör inte uttolka eller tala om vad som är rätt eller fel. Din uppgift är att stötta med frågor som kan föra dialogen framåt.

VAD UPPMÄRKSAMMAR DELTAGARNA?

Låt deltagarna reflektera över sin egen bild, som beskriver hur medarbetarna ser på kommunen/stadsdelen. Visa gärna frågeställningarna igen och påminn om att det handlar om det övergripande perspektivet kommunen/samhället och inte den enskilda arbetsplatsen. Var medveten om att individernas tolkningar av frågorna har påverkat svaren, att alla kanske inte känt sig bekväma med alla ord och tyckt det varit svårt att välja.

5

VILKA STYRKOR OCH/ELLER BEGRÄNSNINGAR KAN UTLÄSAS?

Låt deltagarna två och två fundera kring bilderna. Vilka är styrkorna? Finns det något som kan vara begränsande? Vad förvånar? Vad saknas? Samla upp och sammanfatta deltagarnas iakttagelser och dokumentera i fyrfältaren nedan. Stäm av med gruppen att du uppfattat allt korrekt.

Vilka styrkor finns det?	Finns det några begränsningar?
Vad förvånar er?	Någonting ni saknar?

PERSONLIGA VÄRDERINGAR	RÅDANDE KULTUR	ÖNSKAD KULTUR
1. Ansvar	1. Kostnadsjakt (L)	1. Arbetsstillfällen
2. Humör/glädje	2. Osäkerhet om framtiden (L)	2. Ansvar för kommande generationer
3. Familj	3. Kortsiktighet (L)	3. Ekonomisk stabilitet
4. Arbetsglädje	4. Byråkrati (L)	4. Bevarande av naturen
5. Tar ansvar	5. Centralstyrning (L)	5. Hållbar utveckling
6. Positiv attityd	6. Förvirring (L)	6. Långsiktighet
7. Ärlighet	7. Resursslöseri (L)	7. Engagemang
8. Anpassningsförmåga	8. Miljömedvetenhet	8. Kvalitet
9. Engagemang	9. Arbetslöshet (L)	9. Miljömedvetenhet
10. Ambition	10. Tradition (L)	10. Demokratiska processer

L = Möjligtvis begränsande

VÄRDERING	RÖSTER NUVARANDE KULTUR	RÖSTER ÖNSKAD KULTUR	HOPP
Arbetsstillfällen	844	3573	2729
Ansvar för kommande generationer	518	3132	2614
Ekonomisk stabilitet	1243	2962	1719
Långsiktighet	525	1771	1246
Hållbar utveckling	600	1817	1217
Lyhördhet	228	1311	1083
Kvalitet	651	1703	1052
Balans hem/arbete	401	1404	1003
Engagemang	853	1712	859
Demokratiska processer	824	1677	853

FÖLJANDE FRÅGESTÄLLNINGAR KAN STÖDJA SAMTALET

- Vad tänker ni spontant när ni ser resultatet?
- Finns det något ni är förvånade över?
- Vad gör er stolta?
- Är det något som ni saknar?

REFLEKTIONER

På vilket sätt kan vi bidra till helheten?

6

VAD ÄR DET VIKTIGASTE ATT TA MED SIG FRÅN DAGEN?

På vilket sätt kan vi bidra till helheten? Varje deltagare erhåller ett kort för att göra egna noteringar. Frågan besvaras utifrån det jag hört och tagit till mig i samtalet.

VAD HÄNDER NU?

Avsluta dialogen med att beskriva vad som kommer att hända närmast, hur kommunen kommer att jobba vidare.