

Motiver kollegerne



Fælles skaber **Værdi**
Fælles skaber **Idéer**
Fælles skaber **Mål**
Fælles skaber **Handling**
Fælles skaber **Forandring**

Indhold

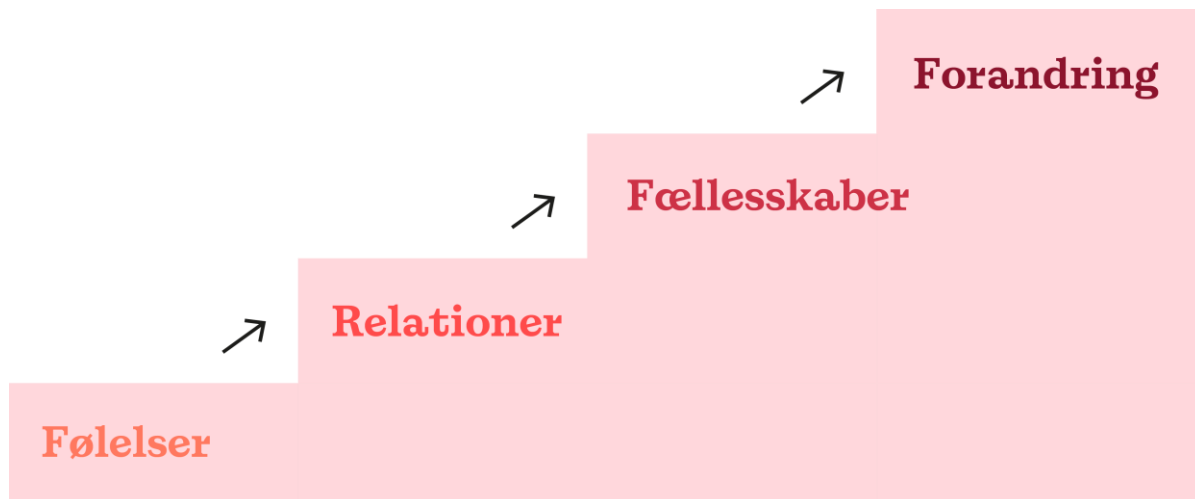
Historiefortælling som værktøj til at bygge fællesskaber	3
Tre elementer i den stærke fortælling	4
Historien om MIG	4
Historien om OS	4
Historien om NU	5

Historiefortælling som værktøj til at bygge fællesskaber

Flere og flere af arbejdsmarkedets største udfordringer kan ikke løses via aftaler, overenskomster og kontrakter. De kan heller ikke løses af ensomme helte. De skal løses i fællesskab. Skal man handle i fællesskab, kræver det trykke og nærværende relationer. Og for at få andre til at handle sammen med dig, skal du kunne tale til deres motivation til at stå sammen med dig i forandringen.

Historiefortælling er et simpelt værktøj, du kan bruge, hvis du vil motivere og engagere flere kolleger i arbejdet for en fælles sag.

Historier vækker følelser, og følelser er fundamentet for, at I kan fremme den fællesskabsfølelse, der skal hjælpe jer til at komme i hus med jeres forandringsmål, jf. nedenstående figur.



Tre elementer i den stærke fortælling

Når du skal bruge dine historier til at vække dine kollegers engagement, skal du have øje for tre elementer i din historie. Det er:

- Historien om **mig**
- Historien om **os**
- Historien om **nu**

Med disse tre elementer forbinder du den personlige historie med din og dine kollegers fælles historie, og du knytter den igen til den aktuelle situation, og hvorfor I skal handle sammen nu.

Historien om MIG

Hvilke værdier motiverer dig til at handle?

En række spørgsmål kan bringe dig på sporet:

- Hvornår oplevede du første gang, at emnet var vigtigt?
- Hvornår bekymrede du dig første gang om emnet?
- Hvornår følte du, at du måtte gøre noget? Hvorfor følte du, at du kunne gøre noget? Hvad var omstændighederne?

Historien om OS

Hvor historien om MIG handler om at lade andre forstå bevæggrunden for dit engagement, handler historien om OS om at opleve og mærke de fælles værdier, der skal til for at I kan handle sammen. I arbejdsmæssige spørgsmål kan I helt sikkert finde frem til uenigheder og forskelligheder, men humlen her er at finde frem til de værdier, I har til fælles. Jeres fundament, så at sige, for at opnå resultater sammen.

En række spørgsmål kan bringe dig på sporet:

- Hvad oplever du som jeres fælles værdier?
- Hvilken udfordring står jeres gruppe over for?
- Hvad håber I? Hvor kommer det håb fra? Hvordan ved I, at I kan forandre? Hvordan ville verden se ud, hvis I kunne skabe den forandring, I ønsker?
- Hvilke historier som I besidder i fællesskab ville inspirere andre til at imødegå udfordringen sammen med jer?

Historien om NU

Målet med historien om NU er at kalde til handling. Historien skal kommunikere vigtigheden i at handle sammen, og hvorfor det skal være lige nu.

En række spørgsmål kan bringe dig på sporet:

- **Udfordring:** Hvad karakteriserer det problem, der kræver, at I handler?
- **Håbet:** Hvad er kilden til troen på, at I har mulighed for at overvinde udfordringen?
- **Valget:** Hvad er vejen til handling? Hvad er det specifikke mål, I håber at opnå? Hvorfor kan I kun nå det mål, hvis I samarbejder? Hvad er det for et engagement, hver person skal lægge i det?

En historie om NU skal altid indeholde en klar opfordring til at handle. Du skal kunne sende en linje ud til kollegerne:

"Vil du/I være med til at _____?"¹

¹ Metoderne i dette papir er udviklet af DeltagerDanmark efter inspiration af Marshall Ganz, Harvard Kennedy School of Government og netværket Leading Change Network.