



## Velkommen

Velkommen til MG-UDVIKLINGs nyhedsbrev.

MG-Udvikling udvikler sig hele tiden, og med dette nyhedsbrev, vil vi holde dig orienteret herom, ligesom vi vil fortælle de gode historier. Nyhedsbrevet udkommer 3 - 4 gange årligt. Du kan til enhver tid fremelde vores nyhedsbrev ved at sende en mail til [vr.mgu@virker.dk](mailto:vr.mgu@virker.dk).

Du kan bidrage til vores nyhedsbrev, ved at sende dit bidrag til [vr.mgu@virker.dk](mailto:vr.mgu@virker.dk). Vi forbeholder os ret til at redigere i dit evt. bidrag.

Nyhedsbrevene er naturligvis gratis, og vi garanterer, at din e-mail adresse ikke bliver videregivet eller brugt til andre formål.

## Godt Nytår

Vi ønsker alle vores kunder, nye som gamle, et rigtig godt nytår. Vi glæder os til at tage fat på alle de mange spændende opgaver i det kommende år og til at fortælle de gode historier.

Og vi begynder allerede på side 2 i dette nyhedsbrev med endnu en god historie om VækstModellen anvendt i praksis.



I dette  
nummer:

Velkommen	1
Godt Nytår	1
Artikel: VækstModellen anvendt succesfuldt i praksis	2-3
Rum for udvikling og netværk for ledere	4-5



## VækstModellen succesfuldt anvendt i praksis 2

*Af Nicoline Klos Glasdam, Ressourcepædagog og Vækstvejleder,*

*Væksthuset, Solrød Kommune*

En dreng i en vuggestue har i en længere periode bidt andre. Nu er han selv blevet bidt voldsomt, flere bid, og forældrene er utrygge ved, om vuggestuen tager sig af deres barn. De har i klare vendinger udtrykt mistillid og utryghed og har direkte sagt, at de overvejer at tage drengen ud. Lederen har anerkendt forældrenes uro og tilbyder Ressourcepædagog, som er uddannet Vækstvejleder som en mulighed, til observation af deres dreng, deres pædagogik og deres tilrettelæggelse af dagligdagen. Forældrene indvilliger, og leder, stue, forældre og Vækstvejleder mødes med Vækstvejlederen som processtyrer og taler om episoden og aftaler rammerne for forløbet. Alle får mulighed for at lytte værdsættende til de andres tanker omkring hændelsen og bliver enige om, at de fortsat har tillid til hinanden, og at de vil samarbejdet.

### Møde 1:

Ressourcepædagogen mødes med personalet. De har behov for at få luft for deres frustration. De har altid været glade for drengen og følt, at de havde et godt samarbejde med forældrene. Nu føler de sig mistænkeliggjorte, både som personer og som professionelle. De får luft, og vi taler bl.a. om vigtigheden af, at de som professionelle tager ansvar for samarbejdet med forældrene, og at det er deres opgave at imødekomme forældrene. De beslutter, at de dagligt skal tale med forældrene, og vi taler om, hvordan de kan slå en streg i sandet.

I løbet af de næste 2 uger observerer jeg drengen, hans samspil med de andre, og de voksnes samspil med ham og resten af børnegruppen, samt måden de tilrettelægger hverdagen og aktiviteter på. Jeg kan se, at han er meget fysisk, at han havner i mange konflikter, at han ikke registrerer de andre, ikke søger de andres leg og tilsyneladende ikke bemærker, når de siger fra. Jeg ser, at personalet mange gange siger "nej" og så hans navn, samt at han afledes hver gang, han gør noget, han ikke skal, bliver frustreret eller ikke vil samarbejde.

### Møde 2:

Personalet er meget optaget af de ting, drengen ikke mestrer og ikke deltager i. De oplever ham som et barn med megen modstand, som ikke vil deltage i aktiviteter. De er frustreret over, at de ikke kan få ham til at sidde og lave puslespil osv. ved bordet, da han jo skal lære at koncentrere sig og fordybe sig. Vi laver fokuspunkter, hvor de bl.a. arbejder med rettedhed ift. de andre børn, sproget og at øve triangulering, dvs. dele opmærksomheden mellem den voksne, et andet barn og aktiviteten, samt at sætte ord på hans udspil, handlinger og intentioner. Vi aftaler desuden, at han skal have plads til at boltre sig fysisk, og at de skal tage kontakt til fysioterapeut for at få hendes vurdering. Min intention er at de skal til at sætte sig selv i spil, ift. hvad de kan gøre og fjerne lidt af fokus fra det, de oplever, han ikke kan.

### Møde 3:

Næste møde er med VM, med fokus på det der går godt ift. fokuspunkterne. Her er der meget, der går godt. Især nævnes samarbejdet med forældrene, som tydeligt er bedret. Sproget er også tydeligt bedret og hans rettedhed imod og lyst til at søge hjælp hos de voksne er styrket. De oplever endda, at der er nogle få legeting, han kan sidde med i kortere tid.

Udfordringerne går mest på at få ham til at sidde og fordybe sig, at finde stille aktiviteter og at læse de andres signaler og at lære ham at kontakte de andre.

Under muligheder finder de hver især på aktiviteter de kan lave med ham, primært hvor han skal sidde. Jeg fore-

slår lege og aktiviteter tilpasset lidt yngre børn, gerne med et islæt af motorisk aktivitet. De vælger praktiske aktiviteter, en-til-en. De vælger også at søge støttetimer på ham, da de ikke mener at have ressourcerne til at møde ham og arbejde intensivt en til en, som de mener er nødvendigt, hvis han skal udvikle sig.

#### Møde 4:

Næste Vækstmøde, 5 uger senere. De har i mellemtiden kørt børsteprogram med ham på opfordring fra fysioterapeut. De er stoppet hjemme og ser ingen forandring, men Vg fortsætter og oplever, at det er en positiv stund, som giver positiv udvikling.

Der er rigtig mange ting, der går godt. Personalet har opdaget mange ting, han kan og gør, og oplever ham som mere deltagende, hjælpsom og bedre i kontakt og udveksling.

Nu ligger udfordringerne på at få forberedt ham på overgange og skift, altså en positiv ansvarstagen og handling fra de voksnes side.

De er blevet opmærksomme på deres egen rolle i samspillet med drengen og har gode forslag til muligheder og er meget fokuserede og har øje for planlægningen.

De forpligter sig på flere aftaler hver især. Dynamikken er god og stærk, stemningen er god og målrettet. De er fokuseret på at handle ift. ham og fortsætte den rivende udvikling. De sætter sig selv meget i spil og føler virkelig, at de gør en forskel for ham og styrker hans positive udvikling.

#### Møde 5:

Ved det efterfølgende Vækstmøde, hvor forældrene er med, er der god dynamik. Forældrene er glade og tilfredse og oplever en glad dreng. De har fået meget ud af samtalerne med personalet og Vækstvejlederen og har i mellemtiden fået set på sig selv og deres egen mønstre i familien og har lavet nogle ting grundlæggende om. De ser også en dreng, som trives og udvikler sig, og der laves gode aftaler.

#### Møde 6:

Næste Vækstmøde 6 uger senere er overraskende. Personalet oplever en dreng, som har ændret adfærd, og som nu trives og er på alderssvarende udviklingsniveau. De har arbejdet meget med deres egen tilgang til ham, og det har virket.

De støttetimer, de har søgt og fået bevilget, vælger de at sige fra. De har ikke brug for dem, og de føler sig i stand til at møde ham, hvor han er. Samarbejdet med forældrene er også fantastisk. Forældrene ser heller ingen udfordringer mere og har været glade for forløbet. De vælger derfor samstemmende at afslutte sagen, og vi evaluerer forløbet.

Personalet udtrykker stolthed over det store arbejde, de har gjort. De føler, de har gjort en stor indsats, og at de virkelig har været opmærksomme på drengen og på, at han ikke skulle blive en syndebuk, samt på at holde fast i det gode samarbejde med forældrene.

De fremhæver at arbejdet med Vækstmodellen har gjort en forskel. Det har været enkelt og ligetil. Fremadrettetheden, det at have fokus på få ting, samt at fokusere på det, der går godt har været meget lærerigt. De har lært at finde udfordringer i problemer og har lært, at de selv skal handle og forpligte sig på aftaler. Der er sket en tydelig bevægelse fra individ- og problemfokus til et mere kontekst- og udfordringsfokus. De føler sig desuden bedre rustet til at møde andre børn med udfordringer i fremtiden.

Jeg er sikker på at fokusskiftet fra problem til udfordring og det tætte samarbejde og det store engagement fra både personalets og forældrenes side, har skabt denne rivende, positive udvikling.

Det har virkelig været en drømme-opgave.

# MG-Udvikling tilbyder igen:

**Rum til udvikling og netværk for ledere der er interesseret i og arbejder med dialogbaseret ledelse og som er specielt interesserede i Positionering og Semantiske Polariteter som ledelsesredskab**

Positionering og Semantiske Polariteter er et utroligt effektivt, enkelt og direkte dialogskabende ledelsesredskab, som af nogle ledere betegnes som 'mindblowing'. Dette begrundes i at redskabet skaber den enkelthed i kompleksiteten, således at samtaler bliver til dialoger, i ordets bedste betydning. Dette betyder også at samtalerne bliver handlingsorienterede, og dermed direkte skaber de ønskede handlinger og forandringer. Man kan sige at dette redskab skaber de dialoger, der skaber de ønskede resultater – på rekordtid. VækstModellen© er skabt med dette dialogredskab. Alle der er interesserede i dialogbaseret ledelse og skabelse af dialogbaserede organisationer, kan få succes med Positionering og Semantiske Polariteter.

Marianne Grøn bæk er førende inden for Positionering og Semantiske Polariteter. Hun har været med til at udvikle hele tankegangen, som et ledelsesredskab, og er stadig i front med udviklingen både i ind- og udlandet. Marianne har skrevet flere danske og engelske bøger om Positionering og Semantiske Polariteter.

## Deltagere:

- Alle, der har deltaget på MG-Udvikling's lederuddannelse (i alt 12 hold)
- Alle ledere, der har stiftet bekendtskab med Positionering og Semantiske Polariteter hos MG-Udvikling

## Fokus er på:

- At ny- og videreudvikle Positionering og Semantiske Polariteter, som det effektive og direkte dialogskabende ledelsesredskab, i den enkelte leder egen organisation og ledelsesstil
- At samle og videregive de opsamlede erfaringer og den nye udvikling
- At skrive kapitler til den næste bog om Positionering og Semantiske Polariteter

## Form:

- 3 samlinger over 1 år á 2 dage
- Oplæg og dialoger om Positionering og Semantiske Polariteter med henblik på nyudvikling og nyforståelser i anvendelsen af disse i dialoger og i ledelsesbaseret dialoger
- Praksisperioder bruges til at afprøve og udvikle tanker og ideer, som så igen bringes ind i forløbet til videre udvikling
- Individuelle opgaver, efter hver samling, der fremlægges for gruppen

Deltagerne kan melde sig til at netværke, hvilket vi anbefaler, med ankomst dagen før. Dette medfører en lille prisforhøjelse.

## Pris:

- 3 samlinger á 2 dage: kr. 16.000,00 eks moms
- 3 samlinger á 2 dage + netværk med ankomst dagen før kl. 18:00: kr. 19.000,00 eks moms

## Datoer:

- Den (27.), 28. og 29. august 2014
- Den (5.), 6. og 7. november 2014
- Den (25.), 26. og 27. februar 2015

For at sikre et godt og nærværende udbytte for alle, er der max. 12 pladser.

En udenlandsk phd/underviser i Semantiske Polariteter deltager i en af samlingerne. Desuden vil det være muligt for deltagerne at tilmelde sig CMN-netværket, og derigennem deltage i online undervisninger.

MG-Udvikling skaber samtalerummet med forpligtende samtaler for det, vi mødes om. Endvidere sørger MG-Udvikling for gode rammer og præsenterer nye tanker/idéer og er ansvarlig for "log-bogen", som skal anvendes i den nye bog om Semantiske Polariteter.

Vores mål er at dagene bærer den etik og de unikke og forpligtende samtaler, som vi er anerkendt for.

Såfremt du kender nogen, som også falder inden for denne personkreds og er interesseret, er du velkommen til at informere dem – og evt. bede dem ringe til MG-Udvikling for en opklarende samtale.

**Tilmelding til Vibeke på [vr.mgu@virker.dk](mailto:vr.mgu@virker.dk) senest den 10. august 2014**

Vi glæder os til at se dig til nogle udfordrende og spændende dialoger og til at skabe nye tanker og nyudvikling i Positionering og Semantiske Polariteter.

Der tages forbehold for ændringer i pris, datoer, sted m.m.

**Husk at du altid kan søge oplysninger om vores kurser og uddannelser på vores website: [www.virker.dk](http://www.virker.dk)**

**Du er også ALTID velkommen til at kontakte os, hvis du har spørgsmål eller ønsker et konkret tilbud på en opgave i din organisation.**