

Turntable

En metode til at åbne op for, lytte til og skabe dialog mellem forskellige perspektiver på forandringen – også de negative.



Erfaringer med metoden

”Turntable giver mulighed for, at man kan sætte sig i andres sted. Som leder af en forandring udtaler jeg mig næsten kun positivt, og en utilfreds medarbejder hænger måske fast i at være negativ. Med metoden kommer man alle positioner igennem, og det skaber et værdifuldt rum for en mere åben dialog.”

”Turntable er en god øvelse, hvis der er medarbejdere eller ledere, der har en ensidigt negativ eller positiv oplevelse af en problemstilling.”

”Jeg har planer om at bruge Turntable-metoden til at få snakket om noget af det, der er vanskeligt, fordi den kan skabe en gensidig forståelse af hinandens perspektiver.”

Hvad?

Turntable er en metode og et dialogværktøj til at tydeliggøre en oplevelse, et tema eller en særlig udfordring ved en forandring. Det sker ved at betragte den fra modsatte perspektiver i en proces, hvor deltagerne på skift påtager sig bestemte roller og positioner i dialogen.

Hvordan?

Øvelsen går på opdagelse i et udvalgt tema og belyser det fra følgende to ”taleperspektiver”:

- *Optimisten*: Har de positive briller på. Kigger på det, der fungerer, succeserne. Tror på det, ønsker at prøve, er begejstret.
- *Pessimisten*: Har nej-hatten på. Sidder fast, leder efter problemer og forhindringer. Finder undskyldninger, ser ingen løsninger, er opgivende.

Og følgende to ”lytteperspektiver”:

- *Den eftertænksomme*: Tager sig tid til at lytte til, hvad der siges, uden at kommentere. Reflekterer eventuelt også over egne mulige input.
- *Brobyggeren*: Lytter efter fælles fodslag og kompromismuligheder: Hvad kan vi så med fordel aftale på fællesskabets vegne?

Hvorfor og hvornår?

Metoden er velegnet, når man gerne vil kende og lytte til forskellige perspektiver på forandringen. Når man ser det som værdifuldt at få bragt alle holdninger på bordet og i spil, så man bagefter kan handle ud fra det. Metoden kan være særlig nyttig, hvis nogle (grupper) har været fastlåst i eget perspektiv og kan have gavn af at se forandringen fra en anden vinkel.

Husk:

- Et lokale med stole og borde nok til deltagerne
- Flipoverpapir, tusser, ”tyggegummi” og post-its
- 1-3 timer til at gennemføre metoden – afhængig af gruppestørrelsen.





Ideer til spørgsmål

Stil spørgsmål på en måde, der både åbner op for "optimistiske" og "pessimistiske" svar, fx:

- Hvad vinder vi/taber vi ved forandringen?
- Hvad går godt/skidt ved forandringsprocessen?
- Hvilke muligheder/problemer ser vi for enden af forandringen?

Undlad så vidt muligt at bede om input på ting, I ikke kan gøre noget ved inden for jeres handle- rum. Her må I nøjes med at forklare baggrunden – se også *Involveringstrappen* på side 8.

Sådan kan I bruge Turntable

1. Book et lokale med stole og borde nok til alle deltagerne. Lav en eller flere bordgrupper med plads til fire-fem deltagere på hver af bordgruppens fire sider. For at have god dynamik skal der være fire-fem deltagere i hver perspektivgruppe. Hvis I kun er 12 deltagere, så udelad positionen "den tavse", så I får tre grupper med fire deltagere.
2. Vært eller facilitator introducerer til mødets formål og forløb. Deltagerne kan fra begyndelsen sætte sig, hvor de vil ved bordet.
3. Præsenter de fire forskellige perspektiver, og udpeg den ene langsides til "optimister" og den anden til "pessimister". Fordel tilsvarende rollerne ved de to bordender som hhv. "de eftertænksomme" og "brobyggerne". Disse perspektiver kan evt. afmærkes ved bordene med et papkort.
4. Deltagerne må kun tale ud fra det perspektiv, hvor de sidder. De skal altså ikke kritisere de andres synspunkter, men udelukkende bidrage med udtalelser, der svarer til deres plads ved bordet. Det er selvfølgelig i orden at udtrykke meninger, man ikke har i virkeligheden. Alle ved taleperspektiverne skal bidrage; hvis man ikke kan finde på noget nyt at

bidrage med, kan man gentage eller bygge videre på, hvad en anden har sagt.

5. Indled øvelsen ved at formulere et spørgsmål eller et tema om forandringen, som kan betragtes fra alle fire perspektiver. Formuleringen skal tilpasses gruppen og den aktuelle situation, men kunne fx være: "Hvad oplever vi er godt/skidt ved forandringen?" Se også tekstboksen *Ideer til spørgsmål*.
6. Lad deltagerne ved bordet selv melde ind på skift. Bed med ret korte mellemrum – fx efter fem-ti minutter – alle om at rykke videre om bordet til den næste side (med uret) og dermed skifte perspektiv i dialogen. Alle, der talte i én runde, har på den måde en lytteposition i den næste.
7. Stop rotationen efter minimum én cyklus, og saml de fire grupper, der har fulgtes ad. Bed nu alle grupperne om at indtage det brobyggende perspektiv og overvej i grupperne: Hvad kan vi med fordel aftale på fællesskabets vegne på baggrund af det, vi har hørt? Bed grupperne notere deres pointer på post-its. Lad grupperne præsentere på skift i plenum.
8. Rund af med at spørge, om pointerne peger i en særlig retning, hvad der går på tværs af dem, hvad man kan lære af fællestræk og forskelle, og hvordan man bedst kan arbejde videre med dette.