Oplæg	Lene og Mari
	• Kulturregionalt projekt • Politisk projekt • Ovenstående gør at organiseringen er lidt speciel! • 8 kommuner har lavet en politisk aftale med kulturministeriet • Må gerne inddrage andre kommuner • Også gerne nationalt. • Projekt: Arbejder med vikingetid og middelalder (år 650 – 1250) • Godt brand med masser af potentiale • Samarbejdspartnere: Museer, attraktioner, aktiver, biblioteker, folkeskoler, historiens hus, turistkontor (regionalt, nationalt og i udlandet), Københavns universitet, skoletjenesten Sjælland og midt og Vestsjælland • Indsatsområder: Børnelæring, forskning (PHD), oplevelse for publikum og netværker (grundstenen). • Sekretariatet: 4 medarbejdere arbejder dagligt med projektet: 1 projektleder, 2 projektmedarbejdere (1 af dem er historiker) og 1 projektansvarlig. • **Styregruppe**: Består af direktører fra de forskellige museer og attraktioner. En stor ressourcegruppe. De ønsker at der skal være uformel stemning. • **FU**: Forretningsudvalg: Formand og næstformand • Mødes kun 4 gange om året ⇒ meget på hjertet • 3 udfordringer (Læs oplæg fra Katalyst)

Oplæg	Lene og Mari
	• Krav til sekretariatet = Være utrolig skarpe og præcise i formulering af spørgsmål til styregruppen. • Usikre på hvordan de skal sætte grænser imellem sekretariatet og styregruppen • Samarbejde: ”10 vilde heste” rundt om bordet. Spørgsmål:”What’s in it for me?” ⇒ Hvordan får vi aktørerne til at føle, at de får noget ud af samarbejdet og deres investeringer? • Drejning ⇒ Der kommer en personlig overlevelsesagenda ind over. Hvordan skal vi få noget igennem, når det skal vedtages i flertal og det ikke kommer alle indsatser til gode? • Et møde 14 dage inden mødet med styregruppen, hvor formanden og næstformanden bliver informeret ⇒ de kan tage beslutninger for hele styregruppen i eks. hastesager. • Lene og Tobias, “fluer på væggen”. Referat på mødet. “Blikkene som sendes, tolkes mellem linjerne.” • “Hvis vi løfter i fællesskab, så bliver synligheden større.” En overtalelseopgave hver dag. • Kultur er inde i en krise, de vil overleve. Målet skal indskærpes, på en mere appelerende måde. Hvis hotelmanden får lov til at tale om sine hoteller, så bliver formålet flydende. Er det derfor vi arbejder med “Da Danmark blev til”-agtigt. •

Spørgsmål	Svar
Hvor mange møder har i haft?	Startede ud med en uforpligtet gruppe. I alt 9 møder.
Hvad kunne et projekt være?	Eks. nr.1: Et program/guide til hele området. Eks. nr.2: Åben i alle attraktionerne lørdag aften. Der er en historie, der fortælles i alle attraktioner på samme tid.
Har der været en bestemt udvikling i forhold til de udfordringer i står overfor?	Det har vekslet meget…
Hvis I skulle give et navn på jeres udfordringer?	Tiden løber fra os pga engagement. Frivillig styregruppe. Brænder for det her. Flere perspektiver, sluger tiden. Altså: Engagement og ideudveksling. Sidder i et forum hvor der er plads ⇒ udvikling er at nu skal der bruges en konklusion!
Hvordan er et optimalt møde?	Igennem mødet uden stop hvor alle punkterne bliver godkendt.
Hvad bruger i styregruppen til?	Processerne skal godkendes og ressourcegruppe – med hovedvægt på godkendelse
Er ovenstående blevet italesat?	Det står på dagsordenen. Nogle gange står der på dagsordenen: Til drøftelse etc.

	Interview
Mødesteder og faciliteter?	For fællesskabsfølelsen skyld foregår det rundt omkring på de forskelliges steder.
Hvordan foregår evaluering?	Ikke i forbindelse med styregruppen, men til gengæld i forretningsudvalget.
Har dagsordenen altid set sådan ud?	Ja – sådan er den blevet. - Vi har ikke tænkt os at fortælle styregruppen om dette møde med jer.
Hvad er styregruppens drømmemøde?	Forskellige. - Vi har prøvet at afstemme forventninger, men vi har ikke fulgt tankerne til døren. Herunder også tanker om hvordan de enkelte deltagers rolle er og hvad de vil bidrage med.
Med hvilken mentalitet går i til møderne?	Lene: Flue på væggen. Observatør. Siger ikke hvad hun mener. Mari: Styrer. Personligt er det et højdepunkt at mødes. Specielt hvis der skal afgøres noget ⇒ spænding og nervøsitet. Hun kører på autopilot og derfor ikke nærværende. Altid en lettelse over at mødet er forløst og overstået.

	Interview
Har i nogen fornemmelse af styregruppens humør før og efter?	De reagerer meget forskelligt. Her kommer den personlige agenda frem igen.
Hvad ønsker i fra jeres styregruppe?	Primært en godkendelse – men de er med til at sikre fremdrift.
Hvad hvis de ikke godkender det?	Tingene skal til afstemning. Som regel får vi det godkendt, men nogen gange er der forbehold. Eks. en uddybning af et oplæg til næste gang.
Er der et af møderne der står frem som det bedste?	Et møde i september hvor de fremlagde et spadestik til alle initiativer overordnet. Brugt tid på sammenhængen, et visuelt billede m.m.
Hvad kunne i godt tænke jer at få nogle løsninger på?	Hvordan lægger man tingene frem? Hvordan leder man dem hen på et bestemt output? Balance mellem vores output og styregruppens input. Så det bliver en ressource og ikke et problem.
Har i prøvet at arbejde med andre former, når styregruppen kommer med forslag?	Dialogmøde og andet hvor der bliver ideudvekslet. ⇒ Krav om retning fra sekretariatet. VI LEDER EFTER EN FORM & EN BALANCE!
Hvordan følger op?	Fire grupper med en fra sekretariatet, post-it, opsamling og derefter udsendes ideerne som verifikation.

	Interview
Andre metafore end 10 vilde heste?	Aktivitetsgruppen
Hvad er drivkraften – er der en fælles vision?	Ser et potentiale i fælles historie.
Er der muligheder for flere møder?	Styregruppen har selv besluttet antallet af møder (4 om året). Mai: Nogen gange ville jeg ønske de var lettere at samle dem hurtigere. Både og ville det være rart at kunne mødes flere gange og andre gange ikke. Sekretariatet skal hele tiden afgøre, hvordan det ville være mest hensigtsmæssigt at handle. Nogen gange ville det være rart at have styregruppens opbakning.
Kan i have længere møder? Virker det?	Nogen gange har vi gjort det. Nøglen ligger i dagsordenen – så det bliver en succes.
Er det realistisk at have længere møder?	Lene: Jeg tror ikke løsningen ligger i at udvide mødet, men sekretariatets sortering af punkter på dagsordenen. Mari: Måske en anden mødeform.

	Efter interviewet (uden klienter)
Hvad oplevede vi?	- Hvad er forforståelsen for møderne? - Kunne deres møder tænkes anderledes? - Faslåst i en uformel ramme - Flydende prioriteter – det er svært at finde ud af, hvad de vil? - Hvad er de vil med den styregruppe? - Balance og sortering i dagsorden - Forventningsafstemning - Rollefordeling - Hvad bidrager den enkelte i styregruppen med? - Balance mellem output og input Mette Obling - Vores hjælp kunne være at præsenterer et nyt perspektiv - Fra personlig agenda til fælles - Kunne vi hjælpe med værktøjer til at være nærværende - Vores opgave: Sekretariatets relation til styregruppen - Ideer til iscenesættelse møderne

Opsamling af dagen (uden klienter)

<u>Opgave til mandag d. 16/4</u>

Gruppearbejder

- Hvordan kan vi iscenesætte et forløb?
- Opfinde en øvelse
- Lav en prototype til en tilgang

I