

## SAMTALER, DER SKABER MENING, LÆRING OG VÆRDI

Samtaler er der rigtigt mange af i danske organisationer hver eneste dag. Desværre er det langt fra dem alle, der skaber mening, læring eller værdi.

I denne artikel giver jeg nogle bud på tilgange og greb, der øger sandsynligheden for, at samtalen bidrager til mening, læring og værdi – for parterne og for organisationen og for løsningen af organisationens kerneopgave, herunder samspillet med borgere, brugere, samarbejdspartnere og øvrige interessenter. Artiklen henvender sig især til lederen/den samtaleansvarlige.

Afsættet er professionelle samtaler i en organisatorisk kontekst mellem to typer af aktører, typisk en leder og en medarbejder eller en gruppe af medarbejdere. Som udgangspunkt er det lederen, der har ansvaret for samtalen som proces og medarbejderen/medarbejderne, der er fokuspersonen/-personerne.

Artiklen er skrevet ud fra en socialkonstruktionistisk inspireret tilgang til ledelse, kommunikation, læring, menings- og værdiskabelse. Den henvender sig i sin sproglige form til lederen/den, der har ansvaret for samtalen som proces. Artiklen bygger på bogen *Samtaler i organisationer. Veje til mening, læring og værdi*, som jeg er medforfatter til.



### **Peter Hansen-Skovmoes**

Peter, der oprindeligt er uddannet dyrlæge, har siden 1986 arbejdet som konsulent med særligt fokus på ledelses- og organiseringsudvikling. Han arbejder især med facilitering og proceskonsultation samt coaching individuelt eller i grupper. Derudover sikrer han facilitering af læring i netværk, leder- og ledelsesudvikling, teamudvikling samt laver coaching- og proceskonsulentuddannelse. Han har desuden siden 2007 været underviser, vejleder og eksaminator på Diplomuddannelsen i Offentlig Ledelse (DOL). Han er forfatter og medforfatter til flere bøger og artikler. Han er stifter og indehaver af Synergi HRM, der især løser opgaver for offentlige organisationer.

Han er desuden chefkonsulent med ansvar for leder- og ledelsesudvikling i Gribskov Kommune.