



FORMÅL

- En let og legende metode til at afdække synlige og skjulte kompetencer hos det enkelte teammedlem. Metoden styrker desuden hele teamets viden om, hvilke kompetencer teamet samlet set indeholder.
- Via anerkendelse at styrke teammedlemmernes kendskab til hinanden og øge den sociale kapital i teamet.

KAN ANVENDES NÅR

- Et team skal arbejde sammen i en periode, hvor der er brug for at øge tryk og tillid i teamet.

TIDSESTIMAT

ca. 55 min.

TRIN FOR TRIN PROCES

5 min.: Introduktion af processen og præsentation af temaet for øvelse – det kan være en opgave, en udfordring en nyudvikling, etc.

5 min.: Deltagerne tænker på en situation, hvor de er lykkedes med en opgave inden for dagens tema. De forbereder sig på at kunne fortælle historien, herunder hvorfor den pågældende opgave lykkedes for dem.

Opdeling i par. Parrene placeres skråt og forskudt over for hinanden. På den måde kan de både have øjenkontakt, men også kigge ud i luften.

20 min.: Den ene deltager i parret starter med at fortælle sin historie. Den anden lytter, kommenterer ikke, men nedfælder alle de kompetencer, egenskaber og kvaliteter han/hun kan høre ud af historien. Alle nedfældes enkeltvis på en post-it, og klistres under fortællingen på personen, der fortæller. Efter 10 min. bytter de.

10 min.: Herefter læser de hver deres kompetencesedler og får uddybet af den anden, hvad det var vedkommende så og hørte i historien, som førte frem til de kompetencer, der er skrevet på sedlerne.

15 min.: Hver deltager får op til 1 min. til at fortælle om en eller flere af par-makkerens kompetencer, som har relevans for temaet. Facilitator noterer løbende på flip.

TIPS TIL PROCESLEDEREN:

- I instruktionen er det vigtigt at tale om aktiv lytning. Når der fortælles historier, skal lytteren på samme tid høre efter og kunne uddrage kompetencer fra den historie der fortælles. Vær detektiver på hinandens historier
- Man må som lytter gerne stille supplerende og nysgerrige spørgsmål, der kan medvirke til at trække kompetencer frem.
- I opsamlingen er det vigtigt at fokusere på teamets kompetencer som helhed.
- Hvis der er tid, vil 10 minutter til en procesevaluering være givet godt ud. Hvad var svært? Hvad var let? Hvad var udbyttet for den enkelte og for gruppen?
- Stolesætningen bør være ca. sådan her for at opnå det bedste resultat.
- Variant 1: Alle går på skift i makkerpar sådan at alle har været i par med alle når øvelsen er slut. Øger videndelingen og får flere kompetencer frem.
- Variant 2: Inddel deltagerne i triader med en interviewer, en observatør der skriver sedler og en fokusperson.

