



FORMÅL

- At teamet laver en konkret sammentækning af deres samspil med organisationen.
- At teamet øger sin bevidsthed om forskelle og ligheder mellem teamet og organisationens kultur og tænkning.
- At teamet i fællesskab udvikler et grundlag for at handle anderledes for at få en stærkere relation til organisationen.

KAN ANVENDES NÅR

- Teamet har behov for at styrke sit samspil med organisationen.
- Teamet har brug for en fælles forståelse af både organisationens og teamets kulturelle karakteristika.

TIDSESTIMAT

mellem 120-240 min.

TRIN FOR TRIN PROCES

10 min.: Intro. Opdel deltagerne i grupper a 3-5 personer; præsenter øvelsens formål; afstem modsætningspar (tilføj/fjern par): Få hver gruppe til at tegne en skabelon med modsætningsparrene (se modsatte side).

10 min.: I grupperne bliver man enige om at placere en markør på hver skala, hvor de synes organisationen er. Derefter placerer de en ny markør (evt. en ny farve) på samme skala, der hvor de synes, teamet er.

10 min.: 2 deltagere fra hver gruppe flytter gruppe. En bliver tilbage. Den, der bliver tilbage, præsenterer gruppens placering af markører og diskuterer placeringen med de "nye" gruppemedlemmer. Markørerne flyttes, så de afspejler det, den nye gruppe synes er rigtig.

15 min.: Plenumpræsentation. Hvor placerer vi organisationen og hvor er vi uenige. Ditto for teamet. Evt. fælles placering af markørerne ud fra hvordan de fleste markører fordeler sig.

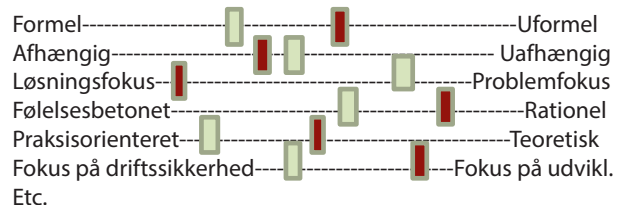
10 min.: I grupper diskuteres, hvad betyder forskelle mellem team og organisation for vores samspil med organisationen?

20 min.: Plenum. Med fælles drøftelse af det vi nu ved, hvad skal vi så ændre i teamets måde at arbejde og kommunikere på, for at få et bedre samspil med organisationen?

TIPS TIL PROCESLEDEREN:

- Find på forhånd de modsætningspar, der giver mest mening for jer og jeres organisation.
- Tegn nedenstående enkle tegning på et flipoverpapir, en tavle eller et smartboard eller udskriv skabelonen.

Organisationens/teamets Profil



- I plenumdiskussionen er det vigtigt at fremhæve, at ligheder mellem organisation og team kan indikere, at der er en stærk og god sammenhæng. Omvendt så ligger udviklingspotentialet i at diskutere forskelle mellem organisation og team. Hvad betyder de; hvordan er de opstået: hvad er fordelene ved forskellen, og hvad er ulemperne; giver det anledning til at justere?
- Variation: Brug de første 15 minutter på at lade deltagerne selv formulere modsætningspar. Det giver ejerskab til profilerne.
- Ved at skifte modsætningspar ud med andre, kan metoden anvendes på mange forskellige temaer.

Nødvendige materialer og fysiske rammer

- A3 papir; tuscher med 2 farver; flipoverpapir, tavle eller smartboard
- Et bord til hver gruppe
- Evt. en halvcirkel med stole foran proceslederen, hvor deltagerne kan sidde under plenumdiskussioner



ORGANISATIONENS / TEAMETS PROFIL

FORMEL _____ UFORMEL
AFHÆNGIG _____ UAFHÆNGIG
LØSNINGSFOKUS _____ PROBLEMFOKUS
FØLELSESBETONET _____ RATIONEL
PRAKSISORIENTERET _____ TEORETISK
FOKUS PÅ DRIFTSSIKKERHED _____ FOKUS PÅ UDVIKL.
ETC.