

Instruktion

Tårnet – Tower of Power

Et læringsprojekt. En levende metafor, som gør det muligt at høre, se og føle interaktion.

Med denne øvelse kan du bl.a. tematisere og illustrere følgende temaer:

- Lytteteknik
- Interaktion i teamet
- Kommunikation imellem ledere og medarbejdere
- Afgørende parametre for succes og fiasko
- Samarbejde
- Roller i en gruppe
- Feedback processer
- Systematiske sammenhænge

Øvelsen kan naturligvis også bare laves for sjov, evt. på tid.



Indhold i kufferten:

8 træklodser (massivt bøgetræ), kran m/ring i rustfrit stål, 24 robuste snore (2 m x 3 mm, 8-fold flettet) i solid trækuffert og instruktionsark.

Antal deltagere:

6 personer (min.)
12 personer (ideel)
24 personer (max.)

Tidsforbrug:

10 - 45 minutter eksklusive afrapportering



Forberedelse:

Afmærk et område (min 8 x 8 meter) med tape, snor eller et reb. Inden for afmærkningen placerer du de 8 træklodser i tilfældig orden. Klodserne skal stå på højkant (lodret) med revnen opad. *Kun én klods* skal stå med revnen nedad (i bunden). Denne klods er *base/fundament* for det tårn, som skal bygges. HUSK AT UNDERLAGET SKAL VÆRE HELT PLANT.

Læg løfteredskabet klar ved siden af med udstrakte snore, uden at det berører det afmærkede område. Brug antal snore afhængigt af antallet af deltagere. Snore der IKKE er i brug samles i en lykkelig i midten.

Hvordan foregår øvelsen?

Hver deltager tager fat for enden af snoren ved trækuglen (eller 2 kugler afhængigt af antallet af deltagere). Deltagerne skal holde snoren strakt i den fulde længde og må ikke forkorte snorene og heller ikke træde ind på det afmærkede område. Træklodserne må ikke berøres med hænder eller fødder, men kun med "kranen" eller bøjlen.

Gruppens opgave er at bygge det højeste og mest stabile tårn ved at stable klodserne ovenpå hinanden. Når de taber en klods, kan du vurdere, om du senere vil "belønne" teamets indsats ved at rejse den op for dem. Det kan eventuelt "koste" noget.

Eksempel 1:

"Grænseflade mellem ledelsen og holdet"

To af deltagerne får rollen som ledelsen. Instruktøren fortæller dem om reglerne og målet for projektet (= at bygge tårnet, jævnfør *"Hvordan foregår øvelsen"*). Ledelsens opgave er nu at informere resten af gruppen om projektet, og give dem alle de relevante informationer, de behøver. Mens tårnet bliver bygget, må ledelsen give instruktioner, men holder ikke nogen snor(e) i deres hænder.

Eksempel 2:

"At introducere et nyt produkt til et nyt marked"

"Disse klodser er forskellige dele af et produkt. I har brug for hele gruppens indsats. Produktet skal introduceres og lanceres på et marked præget af stærk konkurrence. Produktet har en ideel markedsposition, hvis alle klodserne er stablet oven på hinanden. For at nå dette mål, må I følge disse regler, *se ovenstående*.

Mens I arbejder på jeres opgave, vil vi bede jer om at kommunikere anerkendende og respektfuldt med hinanden."

Det gode team arbejder for fælles resultater og det stiller store krav til den enkeltes forståelse for egne og kollegernes opgaver.

Ideer til debriefing (eksempler på spørgsmål):

- Hvem kommunikerer med hvem?
- Hvem havde hvilke roller igennem øvelsen?
- Hvilke faser var vanskelige at håndtere, og hvordan blev det (evt.) løst?
- Hvilken rolle spillede kommunikationen (eksempelvis måden, hvorpå de udpegede ledere gav instruktioner)?
- Hvilke behov havde teamet (eksempelvis gennemskuelig information, instruktioner, feedback etc.) og
- Hvordan håndterede ledelsen disse behov?

Grib snorene, og find det fælles fodslag. Se om I kan bygge et tårn.

Fornemmelsen for fællesskabets handlinger og kommunikation - med eller uden ord - bliver afgørende for resultatet.

Debriefing - opgave: "Forholdet imellem ledelsen og holdet"

Efter øvelsen kan du inddrage gruppen i mindre grupper, og give dem følgende opgave: "Opsummer de essentielle karaktertræk af god kommunikation imellem ledelsen og holdet, beskriv konsekvenserne og præsenter jeres tanker for hele gruppen."

Debriefing - opgave: "Samarbejde"

Efter øvelsen kan du inddele holdet i to grupper. Hver gruppe skal analysere processen under øvelsen i forhold til teamets samarbejde. For hver fase i forløbet (de bestemmer selv faserne), skal de to grupper give karakter til teamets samarbejde, på en skal fra 0 - 10 (0 er "Det absolut værste" og 10 er "Det absolut bedste"). Resultaterne præsenteres og diskuteres på hele holdet.

VARIATIONER:

For at gøre processen mere udfordrende kan du:

- Begrænse/mindske området til brug i øvelsen, så gruppen har mindre plads at bevæge sig på.
- Fastgøre/klistre numre på klodserne, og bede holdet om at samle klodser op i en bestemt rækkefølge.

Tekst og materiale leveret af: www.mindshop.dk