

“Stå på mål” - introduktions- og kommunikationsøvelse til fase 1.

”STÅ PÅ MÅL

Denne øvelse kan bruges til at introducere spillets univers for deltagerne samtidig med, at den skaber et refleksionsrum omkring det at kommunikere en forandring til en gruppe medarbejdere, der ikke nødvendigvis er parate til forandringen.

TRÆNINGSMÅL

At opleve og genkende modstand imod forandring.
- Deltagerne prøver at stå i henholdsvis i den kommunikerende og den modtagende rolle i en fiktiv kommunikationssituation.

- At afprøve og reflektere over forandrings kommunikation – I opsamlingen opstår der gode diskussioner om, hvad der fungerer godt og hvad der ikke fungerer, når man kommunikerer en forandring ud.
- At opleve, at mennesker reagerer forskelligt på budskabet om en forandring – Øvelsen sætter fokus på, at vi som mennesker er forskellige og har forskellige præferencer, når budskabet leveres, og forskellig modtagelighed for budskabets pointer.
- Herudover bliver deltagerne, der spiller lederne udfordret på spændet mellem ærlighed og loyalitet over for topledelsens intentioner i selve kommunikationssituationen. Dette kan bringes frem i opsamlingen, hvis det er relevant.

ØVELSEN I EN NØDDESKAL

Øvelsen er opbygget som et rollespil, hvor tre-fire af deltagerne tager rollen som ledere fra forskellige afdelinger, der sammen skal planlægge og udføre præsentationen af en stor forandring for resten af deltagerne, der spiller rollen som medarbejdere fra førnævnte afdelinger. De deltagere, der spiller ledere forbereder sig ud fra nogle forberedelsesark, der præsenterer casen og de kendte fakta om forandringen.

Ud over deres egen præsentation skal de bruge en film med virksomhedens CEO som en del af deres forandringskommunikation. De deltagere, der spiller medarbejderne får hver især et øvelsesark.

MATERIALER

Til øvelsen skal du bruge følgende materialer:

Forberedelsesark til lederne

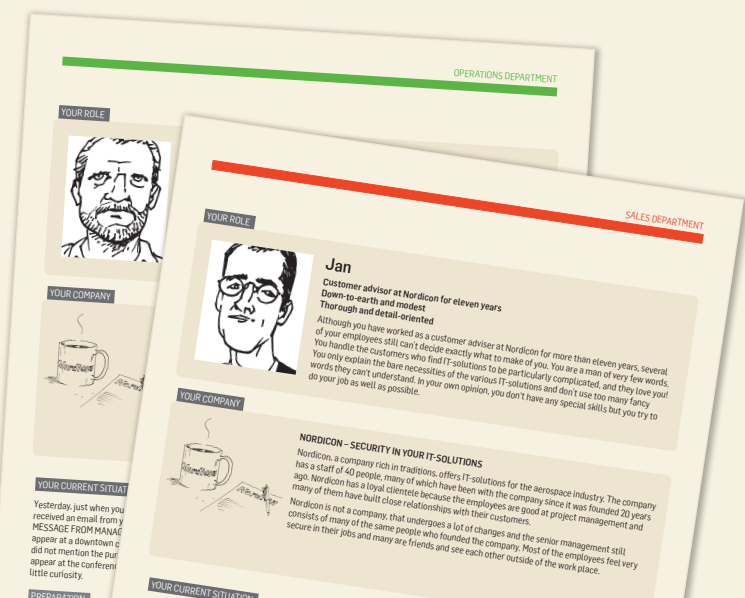
Disse beskriver casen og opgaven for de deltagere, der skal spille ledere. Du skal bruge et sæt per person, der skal spille leder, dvs. mellem to og fire sæt. Filen hedder: *ståpåmål-ledere_DK.pdf*

Filmen med den administrerende direktør

Filmen skal bruges som en del af lederens instruktion og afspilles fra en computer. Husk at sørge for, at der er et lydanlæg tilstede så deltagerne kan høre lyden – eksempelvis PC højtalere. Filmen er lavet med engelsk tale og findes derudover med henholdsvis danske og svenske undertekster alt efter behov. Filen hedder *WBintrofilm_DK.wmv* og kan afspilles i eksempelvis Media Player på PC eller Quicktime på Mac. Eller den kan afspilles inde fra Powerpoint, hvis man lægger den ind i præsentationen.

◀ Rolleark til deltagerne

Disse ark beskriver de roller som resten af deltagerne skal spille. Her skal du sørge for følgende i din forberedelse; husk at de roller du printer skal have samme køn som den, der skal spille den og sørg for at rollerne er sådan nogenlunde fordelt, så der er ligeså mange roller fra både TLA og Nordicon og at der er roller fra alle fire afdelinger i spillet. Der findes 40 roller i alt



svarende til 10 roller fra hver afdeling i spillet. Rollebeskrivelserne er udvidede beskrivelser af de roller, der er i deltager bookletterne.

Filerne hedder: *WB01M1OPDK.pdf*, *WB01M1PRDK.pdf*, *WB01M1SADK.pdf* og *WB01M1SUDK.pdf*. Den sidste del af filnavnet fortæller, hvilken afdeling rollerne i filen kommer fra (eksempelvis er OP = Operations) og at det er de danske filer du har fat i (DK dette tilfælde).

SÅDAN KØRER DU ØVELSEN

Forberedelse: Udvælg gerne på forhånd, hvem som skal spille rollen som ledere. Dette må gerne være en blandet flok så forskellige perspektiver kommer i spil under deres forberedelse.

Print de nødvendige materialer: Forberedelsesarkene til lederne, et udvalgt sæt af rollearkene, disse faciliteringsinstruktioner til dig selv (om nødvendigt).

Herudover skal du have adgang til et forberedelsesområde for de deltagere, der spiller ledere. Dette kan være et separat lokale, men en sofagrube i et afsides hjørne kan også bruges.

Overvejelser om opstarten

Øvelsen kan køres som det allerførste på en kursusdag. Det vil sige, at du allerede imens folk ankommer kan hive de deltagere til side, der skal spille ledere. Hvad gør det? Det giver en god energisk introduktion, som sætter tempoet og åbner op for at nu er vi altså i gang med at lære noget.

AFVIKLINGSINSTRUKTIONER

- Uddel forberedelsesarkene til de deltagere, der skal spille ledere og send dem ud i forberedelsesområdet for at læse og diskutere opgaven, der er beskrevet på papirerne. Giv dem 20 minutter til at forberede sig og fortæl, at du kommer ind om lidt og giver nærmere instruktioner.
- Når du har sat ledergruppen igang skal du samle resten af deltagerne i to grupper, den ene gruppe spiller medarbejdere fra TLA og den anden spiller medarbejdere fra Nordicon. Dette skal du dog ikke fortælle dem.
- Uddel rolleark til deltagerne, TLA roller til TLA spillere og Nordicon roller til Nordicon spillere. Sørg for, at alle de fire afdelinger er nogenlunde repræsenteret i de roller du deler ud. Hold øje med at kvindelige deltagere får kvindelige roller og omvendt.
- Vær opmærksom på at det tager mindre tid at læse rolleark end det tager at forberede ledelsesopgaven, derfor kan du med held starte denne del lidt senere.
- Gå på besøg hos "lederne" vær sikker på, at de har forstået den opgave som er beskrevet i deres forberedelsesark.
- Fortæl dem, at deres medarbejdere sidder derinde og venter på dem i to grupperinger.
- Fortæl også, at der er et budskab fra CEO'en, som de skal vise. (hvis du har mulighed for det kan du give "lederne" lejlighed for at se filmen under forberedelsen ved at tage en bærbar computer ind i forberedelsesrummet).
- Vær sikker på at "lederne" har forstået at de alle sammen skal på banen, når forandringen skal præsenteres. Og at de skal have deres rolleafklaring på plads.
- Når du mener lederne har haft tid nok til forberedelse, kalder du dem ind og beder dem starte deres præsentation.
- Husk, at de skal bruge filmen som en del af præsentationen, men at de selv må bestemme hvornår i forløbet de sætter den på.
- Giv øvelsen tid til at komme godt i gang. Der går ofte lidt tid før "medarbejderne" kommer ind i rollen og begynder at stille kritiske spørgsmål eller kommer med vrede bemærkninger.
- Det er op til dig at vurdere, hvornår øvelsen skal stoppe – Når der begynder at være gentagelser i de spørgsmål medarbejderne stiller og forskellige modstandsreaktioner er kommet til udtryk kan du stoppe øvelsen.

REFLEKSION OG OPSAMLING

Øvelsen giver anledning til forskellige foci i din opsamling:

- Fokus på hvordan det blev oplevet at stå som "leder", med mangelfuld information og skulle kommunikere et upopulært budskab. Hvordan var det at stå deroppe? Hvordan gik det? Hvad havde i fokus på i jeres forberedelse? Hvilke overvejelser havde i over ikke at have flere informationer at kunne give medarbejderne?
- Fokus på mavefornemmelsen hos dem der var medarbejdere: Hvilke ord, vendinger og budskaber bed i mærke i? Hvordan virkede det på jer? Kan i genkende det fra jeres arbejdsliv?
- Fokus på virkeligheden: Hvordan har jeres virksomhed typisk kommunikeret, når det handler om forandringer? Hvordan har det virket? Hvad bør man gøre anderledes? Efter refleksionen kan du vælge at bruge øvelsen til at få etableret udgangspunktet for spillet:
- Præsenter de tre modstandsniveauer kort fra et Whiteboard eller fra en powerpoint og bed deltagerne om at vurdere, hvor deres rolle lige nu er i forhold til modstand.
- Bed herefter deltagerne om at finde den spillebrik, der svarer til deres rolle og bed dem rykke deres brik ud i det modstands niveau de mener de er i nu efter ledernes præsentation.
- Dette giver et startposition af modstand for de fire afdelinger for resten af spillet. Det skal bemærkes, at de forskellige afdelinger vil have forskellige udgangspunkter, men sådan er det jo også tit i virkeligheden.