



Saville
assessment

Nordic Alliance Partner

Work Roles-øvelser

savilleassessment.eu

© 2026 Saville Assessment Ltd. Alle

rettigheder forbeholdes.



Isbrydere

Kortsortering – Sådan ser jeg mig selv

 Ca. 15 min.

Hvornår?

Før introduktion af Work Roles

Hvem?

En gruppe, der ikke kender hinanden

Materialer

Work Roles-kortspil

Formål

- Isbryder
- Introducerer adfærdene bag de otte Work Roles
- Får deltagerne til at begynde at tænke over adfærd på arbejdet

Trin

- 1 Find antallet af Work Roles-kortspil, gruppen skal bruge. Beregn ét spil for hver 3 deltagere.
- 2 Tag spillene, og fjern kort 1-8. Tag de resterende 'udsagnskort' (9-32) fra hvert spil, og læg dem på bordet med 'udsagnssiden opad'.
- 3 Forklar gruppen, at målet er at samle otte-ti kort, som de synes beskriver dem godt. Bed gruppen holde kortene med "udsagnssiden opad" (det viser, hvilken Work Role de hører til, og det skal de ikke vide endnu). Opfordr gruppen til at undgå at efterlade mange ubrugte kort på bordet.
- 4 Forklar, at når alle har valgt deres otte-ti kort, skal de gå tilbage til deres pladser og lægge kortene foran sig – med "udsagnssiden opad". Saml resterende kort ind, og gem dem til drøftelse.

Drøft

- ▶ Hvordan oplevede de øvelsen? Let? Svær?
- ▶ Har nogen mange af samme farve?
- ▶ Har nogen en spredning af forskellige farver?

Næste trin

- Se på de kort, der ikke blev valgt – læs dem højt for gruppen
- Du kan forklare, at øvelsen leder ind i næste del af dagen, hvor du introducerer de otte Work Roles
- En ekstra mulighed er at få deltagerne til at stille sig rundt i rummet ud fra de kort, de har flest af. Brug Mouse Mats til at vise, hvor de skal stå

Kortsortering – Sådan ser andre mig

 Ca. 20 min.

Hvornår?

Før introduktion af Work Roles

Hvem?

En gruppe, der kender hinanden/har arbejdet sammen

Materialer

Work Roles-kortspil

Formål

- Isbryder
- Introducerer adfærdene bag de otte Work Roles
- Får deltagerne til at begynde at tænke over adfærd på arbejdet
- Giver teamet mulighed for at se, hvordan andre opfatter dem

Trin

- 1 Find antallet af Work Roles-kortspil, gruppen skal bruge. Beregn ét spil for hver 3 deltagere.
- 2 Tag spillene, og fjern kort 1-8. Tag de resterende 'udsagnskort' (9-32) fra hvert spil, og læg dem på bordet med 'udsagnssiden opad'.
- 3 Forklar gruppen, at målet er at give kort til andre i gruppen, som de mener viser denne adfærd på arbejdet. Forklar, at når de har fået et kort, skal de beholde det og må ikke give det videre. Bemærk, at de derfor kan få mere end ét af samme kort, og det er fint.
- 4 Forklar, at når alle de kort, de mener passer til personer i gruppen, er brugt, skal de lægge de kort, de har fået, med 'udsagnssiden' opad.
- 5 Drøft ud fra punkterne nedenfor.
- 6 Forklar, at deltagerne nu har mulighed for at give kort væk, som de føler ikke passer på dem, til andre. Forklar, at de ikke behøver, hvis de er tilfredse med det, de har fået.
- 7 Drøft, hvilke kort der blev givet væk og hvorfor. Er gruppen enig?

Drøft

- ▶ Hvordan oplevede de øvelsen? Let? Svær?
- ▶ Har nogen mange af samme farve?
- ▶ Har nogen en spredning af forskellige farver?
- ▶ Hvem gav hvem hvilke kort? Hvorfor?

Næste trin

- Se på de kort, der ikke blev valgt – læs dem højt for gruppen
- Du kan forklare, at øvelsen leder ind i næste del af dagen, hvor du introducerer de otte Work Roles
- En ekstra mulighed er at få deltagerne til at stille sig rundt i rummet ud fra de kort, de har flest af. Brug Mouse Mats til at vise, hvor de skal stå

Coachingbold



Ca. 20 min.

Hvornår?

- Anbefalet icebreaker før introduktion af Work Roles
- Kan også bruges efter en pause som energizer

Hvem?

Alle grupper

Materialer

Work Roles-kortspil

Formål

- Isbryder
- Energizer
- Fremmer sårbarhed og åbenhed
- Selvrefleksion
- Lære hinanden bedre at kende på et dybere plan

Trin

- 1 Bed gruppen stå i en cirkel med tom plads i midten
- 2 Forklar gruppen, at øvelsen er en sjov energizer, som også hjælper os med at lære hinanden bedre at kende. Idéen er enkel: Jeg starter med at kaste bolden til en person. Personen griber den og læser spørgsmålet op, som vender mod dem. De skal svare og derefter kaste bolden til en anden i gruppen, som endnu ikke har svaret.
- 3 Sørg for, at alle har prøvet at svare på et spørgsmål, og afslut derefter øvelsen. I en lille gruppe kan I tage nogle runder.

Drøft

- ▶ Hvilken interessant ny ting har de lært om nogen i dag?
- ▶ Hvad er du nysgerrig efter at undersøge nærmere?
- ▶ Hvor tryk følte du dig ved at svare på spørgsmålene? Hvad ville have gjort dig mere tryk ved at svare?

Næste trin

- Forklar, at alle forhåbentlig føler sig lidt mere afslappede og har lært noget nyt om gruppen, som sætter tonen for workshopen.
- Tak dem for at vise sårbarhed, og sig, at de ekstra øvelser bygger videre på dette.

Skabe forbindelser



Ca. 20-30 min.

Hvornår?

Isbryder
før introduktion af Work
Roles

Hvem?

En gruppe, der kender
hinanden

Materialer

Garn eller snor

Formål

- Isbryder
- Får deltagerne til at begynde at tænke over adfærd på arbejdet

Trin



Bed gruppen stå i en cirkel med tom plads i midten.



Forklar gruppen, at øvelsen er en sjov energizer, som også hjælper dem med at begynde at reflektere over, hvordan de arbejder sammen. Idéen er, at en person starter med at holde garn-/snorenøglet og udpeger en i gruppen, de har arbejdet med, som bidrog med en styrke/færdighed, de værdsatte.

Forklar, at de skal nævne personen, forklare hvilken styrke/færdighed vedkommende bidrog med, og hvorfor de værdsatte det.



Den nævnte person skal nu gå hen til vedkommende og tage snore-/garnnøglet, mens den anden holder enden.

Drøft



Hvordan oplevede de øvelsen? Let? Svær?



Har du hørt den feedback om dig selv før?



Hvordan føltes det at få den feedback?

Dette skaber en længde snor/garn hen over midten af cirklen.



Personen, der netop har fået snore-/garnnøglet, gør nu det samme og nævner en anden i gruppen, som de har arbejdet med, og som bidrog med en bestemt styrke eller færdighed, de værdsatte. De skal holde fast i snoren/garnet fra deres plads, mens det nye gruppemedlem går over og henter nøglet, så der skabes en ny længde og forbindelse på tværs af cirklen.



Øvelsen bør skabe humor, fordi jo flere forbindelser der laves, desto sværere bliver det for deltagerne at komme over cirklen. Sørg for, at alle har prøvet at svare på et spørgsmål, og afslut derefter øvelsen. I en lille gruppe kan I tage nogle runder.

Næste trin

- Forklar, at alle forhåbentlig føler sig lidt mere afslappede og har lært noget nyt om, hvordan de er blevet opfattet.
- Øvelsen viser, hvor forbundne vi kan være gennem vores arbejde, og vi bygger videre på denne forståelse i løbet af dagen.

**Lær dine individuelle
Work Roles at kende**

Sådan får du det bedste ud af mig

 Ca. 15 min.

Hvornår?

Når der er givet et overblik over Work Roles, og hver deltager kender sin foretrukne Work Role. Efter En dag i din Work Roles liv.

Hvem?

Alle grupper

Materialer

Work Roles-kortspil

Formål

- Opfordrer deltagerne til at begynde at tænke dybere over brugen af deres egen Work Role
- Få en dybere forståelse af hinandens stile og af, hvordan man arbejder mest effektivt sammen.

Trin

①

Giv deltagerne 5 minutter til at tænke på to måder, andre kan få det bedste ud af dem, når de arbejder sammen. For eksempel:

- Som Supporter hjælper det mig, når folk opmuntrer mig til ikke at påtage mig flere opgaver, end jeg kan klare
- Min foretrukne stil er Analytisk, så jeg vil gerne have tid til at overveje alle muligheder og oplysninger, før jeg skal træffe en beslutning

②

Gå rundt i gruppen, og bed alle dele et af deres to forslag. Opfordr de andre i gruppen til at notere, hvad andre deler, til senere brug.

③

Foreslå, at alle gemmer deres andet forslag, som de endnu ikke har delt, til en opfølgningssession sammen efter i dag.

Næste trin

- Tak alle for at dele, og forklar, at øvelsen handlede om at lære hinandens præferencer bedre at kende på individuelt plan.
- Foreslå, at alle gemmer deres andet forslag, som de endnu ikke har delt, til en opfølgningssession sammen efter i dag.

Overvej

- I større grupper kan du afsætte mere tid eller dele op i grupper.

Synspunkt (POV)

 Ca. 15-20 min.

Hvornår?

Når der er givet et overblik over Work Roles, og hver deltager kender sin foretrukne Work Role.

Hvem?

Alle grupper

Materialer

Individuelle Work Role-rapporter, flipovere, tuscher

Formål

- Forstå hinandens Work Roles bedre
- Drøfte fordele/ulemper ved forskellige stile

Trin

- 1 Beslut, om du vil dele gruppen i 8 grupper (Work Roles) eller 4 grupper (farver/klynger).
- 2 Bed deltagerne gå hen og sidde ved deres mest foretrukne Work Role og danne mindre arbejdsgrupper.
- 3 Vælg en vanskelig arbejdssituation – hvordan kunne deltagerens Work Role reagere? Vælg et relevant scenarie (tilpas eller tilføj gerne) og læs det op for gruppen:
 - ☐ Et projekt med en umulig deadline
 - ☐ En kunde, der hele tiden skifter mening
 - ☐ Give konstruktiv/negativ feedback til en teamkollega, du er tæt på
 - ☐ Folk er bange for at 'sige fra' i organisationen
 - ☐ Du skal sige imod en beslutning, du mener er forkert
- 4 Bed dem drøfte nedenstående spørgsmål i deres mindre arbejdsgrupper:
 - Hvad kunne være din første reaktion på situationen eller problemet?
 - Har du stået i denne situation før?
 - Hvordan ville du foretrække at reagere i stedet?
- 5 Bestem, om arbejdsgruppe opsummere nøglepunkter fra drøftelsen. Skriv på flipover (hvis nyttigt)
- 6 Gentag trin 1-5, men lad grupperne være baseret på deltagernes mindst foretrukne Work Role og brug en anden vanskelig arbejdssituation.

Drøft

- ▶ Har øvelsen hjulpet deltagerne med at forstå reaktioner fra forskellige Work Roles
- ▶ Kan deltagerne værdsætte fordele og ulemper ved forskellige Work Roles?

Næste trin

- Forklar, at øvelsen skulle hjælpe deltagerne med at forstå, hvordan Work Roles kan have forskellige synspunkter

Overvej

- Ideelt skal grupperne være omtrent samme størrelse.
- Tænk over, hvor godt gruppen kender hinanden. De taler om deres egne Work Roles, så håndtér det følsomt.

Coachingssession



Ca. 20 min.

Hvornår?

Når deltagerne har en god forståelse af deres Work Roles. Ideelt efter 'Sådan får du det bedste ud af mig' (hvis denne øvelse bruges).

Hvem?

Alle, der ønsker, at deltagerne bruger coaching til at forstå, hvordan deres Work Role kommer til udtryk.

Materialer

Individuelle Work Roles-rapporter

Formål

- 'Gå dybere' i Work Roles, og hvordan de knytter sig til jobrolle og ansvar
- Coachingmulighed for kandidater til at coache og 'blive coachet' i, hvordan de bruger deres Work Roles i deres daglige ansvar, og 'hvad mere' de måske skal bidrage med.

Trin

1

Deltagerne sættes i par. Bed dem genlæse deres mest og mindst foretrukne Work Roles.

2

Deltager 1 fortæller om, hvordan deres mest og mindst foretrukne Work Roles kommer positivt til udtryk i deres rolle fx hvordan de har hjulpet dem med at opnå succes.

De drøfter derefter, hvornår deres mest og mindst foretrukne Work Roles har virket mindre positivt.

Fx holdt dem tilbage i deres rolle.

Deltager 2 læser promptene nedenfor (tilpas eller tilføj gerne):

:

- ☐ Hvad gør du for meget af?
- ☐ Hvad gør du for lidt af?
- ☐ Hvilke andre stile kunne være nyttige at integrere i din rolle?
- ☐ Hvordan kan du bringe den alternative stil ind i dit arbejde?

Drøft



Hvordan oplevede deltagerne at få coaching på deres Work Roles?



Er nogen villige til at dele en af deres vigtigste takeaway-handlinger?

3

Byt deltagerroller, og gentag trin 2.

4

Deltagerne beder hinanden om to takeaway-handlinger, der hjælper dem med at blive mere effektive i deres rolle.

Næste trin

- Forklar, at denne forståelse hjælper med målsætning hen mod slutningen af sessionen.

Overvej

- Hvis der er et ulige antal deltagere, kan du/ en underviser gå med i en enkeltmandsgruppe
- Samtalerne kan vække svære følelser, så følsomhed er nødvendig

Kommunikationsudfordring

 Ca. 15-20 min.

Hvornår?

Når deltagerne har en god forståelse af deres Work Roles. Ideelt efter 'Sådan får du det bedste ud af mig' (hvis denne øvelse bruges).

Hvem?

Alle grupper

Materialer

Individuel Work Roles-rapport, papir og kuglepenne

Formål

- Tænke over, hvordan Work Roles kan påvirke effektiv kommunikation
- Fremme teamwork

Drøft

- ▶ Hvordan oplevede de udfordringen?
- ▶ Var der noget, de fandt særligt svært ved denne udfordring?
- ▶ Lagde de mærke til, at hver gruppe havde Alex med en forskellig Work Role?

Trin

- 1 Beslut, om du vil dele gruppen i 8 grupper (Work Roles) eller 4 grupper (farver/klynger).
- 2 Bed deltagerne sætte sig i deres grupper.
- 3 Læs følgende scenarie højt for gruppen: Du arbejder i salgsteamet hos 'Tech Pulse', som sælger IT-ressourcer til virksomheder. Du har for nylig mødt Alex, som arbejder for en potentiel kunde. Alex er ansvarlig for IT-beslutninger. Vi beder jer arbejde i teamet for at beslutte, hvilke materialer der skal sendes til Alex. Målet med kommunikationen er at give information, som I mener er passende og virkningsfuld. I får en af Alex' foretrukne Work Roles, og det er vigtigt, at I overvejer, hvordan I kommunikerer i en stil, som Alex vil værdsætte.

Dette er jeres valgmuligheder for, hvad der kan medtages; I kan vælge op til 3 elementer:

- ☐ Dokument med projektets fulde omfang
- ☐ Flyer med invitation til at give kunde-feedback på IT-ressourcen
- ☐ Biografier for Tech Pulse's CEO og COO
- ☐ Link til 'Mød teamet' hos Tech Pulse
- ☐ Dokument med nøglefordele ved IT-ressourcen
- ☐ Implementeringsdatoer tilgængelige, hvis milepæle nås

- 4 Forklar, at gruppen har 10 minutter til at gennemføre øvelsen, og at de til sidst skal have en talsperson til at give feedback på deres svar.
- 5 Facilitator går rundt til hver gruppe og giver dem en forskellig foretrukken Work Role for Alex.
- 6 Stop dem, når tiden er gået, og bed en gruppe dele deres beslutninger. Resten af grupperne skal derefter gætte, hvilken foretrukken Work Role de mener, gruppen fik for Alex. Teamet afslører så, om det er rigtigt, og deres begrundelse for beslutningerne. Gentag for hver gruppe.

Næste trin

- Forklar, at opgaven handlede om at overveje en persons Work Role i kommunikation.

Overvej

- Så vidt muligt, undgå at lade grupperne drøfte med andre grupper – de forskellige tildelte Work Roles skal holdes som et hemmeligt aspekt af øvelsen.

Hvilken Work Role overlever på Månen?

 Ca. 30-40 min.

Hvornår?

Når deltagerne har en god forståelse af deres Work Roles. Ideelt efter 'Sådan får du det bedste ud af mig' (hvis denne øvelse bruges).

Hvem?

Alle grupper

Materialer

Individuel Work Roles-rapport, papir og kuglepenne

Formål

- Tænke over, hvordan Work Roles kan påvirke effektiv kommunikation
- Fremme teamwork

Trin

- 1** Beslut, om du vil dele gruppen i otte separate grupper (egnet til større grupper) baseret på deres otte mest foretrukne Work Roles eller i fire separate grupper (egnet til mindre grupper) baseret på, hvilken af Wave-modellens fire klynger deres Work Roles passer i, fx samle dem, der har Finisher eller Striver som primær rolle.
- 2** Placer Work Roles Mouse Mats rundt i rummet, så deltagerne ved, hvor de skal gå hen og sidde.
- 3** Bed deltagerne gå hen og sidde ved deres mest foretrukne Work Role og danne arbejdsgrupper.
- 4** Læs følgende scenarie højt for grupperne: "I er medlemmer af en rumbesætning, der oprindeligt skulle mødes med et moderskib på månens oplyste overflade. På grund af mekaniske problemer blev jeres rumskib dog tvunget til at lande 200 miles fra mødestedet. Under genindtræden og landing blev meget af udstyret om bord beskadiget, og da overlevelse afhænger af at nå moderskibet, skal de mest kritiske tilgængelige genstande vælges til turen på 200 miles. Jeres opgave er at rangordne genstandene efter deres betydning for, at besætningen kan nå mødestedet.
- Sæt tallet 1 ved den vigtigste genstand, 2 ved den næstvigtigste og så videre til tallet 15 ved den mindst vigtige."
- 5** Forklar, at gruppen har 10-15 minutter til at gennemføre øvelsen, og at de skal arbejde sammen om rangeringen.
- 6** Stop dem, når den fastsatte tid er gået.
- 7** Brug svararket, læs svarene højt for gruppen, og bed et medlem af hver gruppe udfylde NASA-rangeringskolonnen. Hvert team beregner derefter forskellen mellem deres rangering og eksperternes NASA-rangeringer for hver genstand uden plus- eller minusværdier. De lægger dem sammen til en samlet score.
- 8** På flipover / tavle tegnes en vandret linje med startpunkt 0 og slutpunkt 100. Få gruppen til at læse deres samlede score højt og plotte de forskellige teamscoren på linjediagrammet.

Hvilken Work Role overlever på Månen? (fortsat)

 Ca. 30-40 min.

Overvej

- Ideelt skal grupperne være omtrent samme størrelse. Sørg for at gennemgå alles foretrukne roller før øvelsen. Hvis du kan se, at grupperne bliver ulige, kan du køre samme øvelse, men forsøge at balancere forskellige roller i hver gruppe.
- Mens grupperne gennemfører øvelsen, bør du gå rundt og lytte til samtalerne. Prøv at høre, om nogle af rollerne kommer til udtryk hos gruppemedlemmerne

Drøft

- ▶ Hvordan oplevede de øvelsen?
- ▶ Hvad var jeres teamstrategi/hvordan greb I opgaven an som gruppe?
- ▶ Var der noget, de fandt særligt udfordrende?
- ▶ Lagde de mærke til noget ved deres gruppedynamik?
- ▶ Var der klare roller, som personer tog i teamet?
- ▶ Ville de have grebet opgaven anderledes an, hvis de skulle gøre den igen?
- ▶ Hvad førte til det bedst præsterende teams succes?

Næste trin

- Del eventuelle observationer, du havde, mens du observerede grupperne.
- Forklar, at øvelsen skulle hjælpe grupperne med at tænke mere detaljeret over deres foretrukne rolle

En dag i din Work Roles liv

 Ca. 20 min.

Hvornår?

Når der er givet et overblik over Work Roles, og hver deltager kender sin foretrukne Work Role.

Hvem?

Alle grupper

Materialer

Work Roles-kortspil, Work Roles Mouse Mats, Work Roles-slides/flipover og kuglepenne

Formål

- Opfordrer deltagerne til at begynde at tænke dybere over brugen af deres egen Work Role
- Forstå mere om andres Work Roles

Trin

- 1 Beslut, om du vil dele gruppen i 8 grupper (Work Roles) eller 4 grupper (farver/klynger).
- 2 Hvis I arbejder i grupper, bed deltagerne gå hen og sidde ved deres mest foretrukne Work Role og danne arbejdsgrupper.
- 3 Forklar, at formålet med øvelsen er at blive mere fortrolig med deres foretrukne Work Role og begynde at tænke over, hvordan deres stil kommer til udtryk på arbejdspladsen. I gruppen skal hver deltager give et eksempel på en situation, hvor adfærd typisk for deres Work Role har ført til:
 - et positivt resultat,
 - et mindre positivt resultatAfsæt passende tid efter gruppestørrelse (5 minutter + 2 minutter pr. deltager).
- 4 For at hjælpe forståelsen kan du give et eksempel. Du kan fx sige: "En Finisher kan dele en oplevelse, hvor de fik detaljerne rigtige eller nåede en vigtig deadline for en kunde, hvilket hjalp med at bevare deres omdømme. Tilsvarende kan en Finisher reflektere over et mindre positivt resultat, hvor de fandt det svært ikke at have tid til at gøre tingene 'perfekte'".

Øvelsen kan også laves i én stor gruppe, hvor deltagerne deler deres foretrukne rolle og positive/mindre positive resultater med alle.

- 5 Afslut gruppedrøftelsen, og inviter grupperne til at præsentere deres samlede svar for hele gruppen. Du kan notere dem på en flipover eller direkte på slides.
- 6 Valgfrit ekstra - 'Sådan får du det bedste ud af mig' Øvelse.

Drøft

- ▶ Er der fællestræk ved de beskrevne situationer?
- ▶ Er der noget ved en bestemt Work Role, som overrasker nogen?

Næste trin

- Forklar, at formålet med øvelsen var at få den enkelte til at tænke over styrkerne ved sin foretrukne stil, men også de potentielle risici.

Overvej

- Størrelsen på hver gruppe; tjek på forhånd, om der er en Work Role/klynge med kun én deltager med denne præference. I så fald kan det være bedre at gøre det samlet.

Dobbelte roller



Ca. 20 min.

Hvornår?

Når du har introduceret deltagernes foretrukne roller

Hvem?

Alle grupper

Materialer

Individuelle Work Roles-rapporter
Valgfrit: flipover, tuscher, Work Roles Mouse Mats

Formål

- Opfordrer deltagerne til at begynde at tænke over deres foretrukne roller på arbejdet, hvordan de interagerer, og hvordan det hjælper dem med at blive mere effektive

Trin

- 1 Sørg for, at hver deltager har sin egen Work Roles-rapport foran sig.
- 2 Hvis du ikke allerede har gennemgået side 5 i rapporten, bør du gøre det nu, så hver deltager kender sin dobbelte rolle.
- 3 Bed deltagerne bruge et par minutter på at tænke på et eksempel, hvor deres dobbelte rolle har hjulpet dem med at være effektive på arbejdspladsen. Opfordr deltagerne til at være konkrete i deres eksempler.
- 4 Når du kan se, at alle deltagere er færdige, inviter dem til at dele deres eksempler. For et visuelt element kan du skrive deres dobbelte rolle på flipoveren og skrive eksemplet ved siden af; eller hæng de relevante Work Roles Mouse Mats op.

Drøft

- ▶ Hvordan oplevede de at tænke over samspillet mellem deres to foretrukne roller?
- ▶ Har de før tænkt over, at disse to roller interagerer?
- ▶ Er der andre fordele, de mener, at disse to roller kan have fremadrettet?

Næste trin

- Forklar, at formålet med opgaven var at få dem til at begynde at tænke over deres foretrukne roller på arbejdet, hvordan de interagerer, og hvordan det hjælper dem med at blive mere effektive.

Rollekontraster



Ca. 30 min.

Hvornår?

Når du har introduceret deltagernes kontrasterende Work Roles og arbejdet med forskellige Work Roles

Hvem?

Alle grupper

Materialer

Individuelle Work Roles-rapporter Valgfrit: flipover, tuscher

Formål

- Hjælpe deltagerne med bedre at forstå deres foretrukne Work Roles, og hvordan de kan arbejde godt sammen med andre Work Roles

Trin

1

Sørg for, at hver deltager har sin egen Work Roles-rapport foran sig.

2

Hvis du ikke allerede har gennemgået side 5-9 i rapporten, bør du gøre det nu.

3

Forklar, at formålet med øvelsen er, at grupperne begynder at tænke over, hvordan de kan arbejde godt sammen med andre Work Roles. Forklar, at det er en interaktiv øvelse, og at deltagerne skal gå rundt i lokalet og finde en partner til en kort samtale. Hvert par skal bruge ca. 5-10 minutter på at drøfte:

- Hver deres foretrukne roller
- Hvordan de kunne arbejde mere effektivt sammen (dvs. kunne en Finisher hjælpe en Innovator med at tænke over det ønskede resultat af deres idé?)

Opfordr deltagerne til at tænke på konkrete arbejds-relevante eksempler, hvor det er muligt.

4

Afhængigt af gruppens størrelse bør du opfordre hver deltager til at indgå i mindst to samtaler.

5

Mellem parringerne deler deltagerne nogle af deres samtaler og læringer med gruppen. Bed deltagerne dele deres foretrukne roller, og hvordan de fandt ud af, at de kunne arbejde mere effektivt sammen med andre. For et visuelt element kan du skrive dette på flipoveren.

Drøft



Hvordan oplevede de øvelsen?



Kan deltagerne værdsætte fordele og ulemper ved forskellige Work Roles?



Kan deltagerne tænke på konkrete projekter, hvor de kan anvende denne læring?

Næste trin

- Forklar, at I nu går videre til at tænke over, hvordan alle deres Work Roles (foretrukne og mindst foretrukne) interagerer.

Overvej

- Hvis gruppen ikke kender hinanden godt, kan det være sværere for dem at overveje, hvordan de kan arbejde mere effektivt sammen. I dette scenarie bør du opfordre deltagerne til at dele projekter, de aktuelt arbejder på, og tænke over, hvor de måske føler sig mindre sikre. Det hjælper hver deltager med at lære mere om hinanden og med at finde måder, de kan hjælpe hinanden på.

**Lær jeres gruppe-
Work Roles at kende**

Gruppens synspunkt (POV)

 Ca. 15 min.

Hvornår?

Når I har gennemgået Group Overview-hjulet

Hvem?

Alle grupper

Materialer

Udskrifter af Work Roles Group Overview Wheel
(én pr. deltager), flipover, tuscher

Formål

- Få større forståelse for Work Roles.
- Drøftelse af, hvordan Work Roles kan komme til udtryk ved bestemte udfordringer på arbejdspladsen.

Trin

1

Der er en vanskelig situation på arbejdet – hvordan kan bestemte Work Roles reagere? Vælg et relevant scenarie (tilpas eller tilføj gerne):

- ☐ Et projekt med en umulig deadline
- ☐ En kunde, der hele tiden skifter mening
- ☐ Give konstruktiv/negativ feedback til en teamkollega, du er tæt på
- ☐ Folk er bange for at 'sige fra' i organisationen
- ☐ Du skal sige imod en beslutning, du mener er forkert

2

Drøft som gruppe spørgsmålene nedenfor baseret på deres Group Overview (flipover kan bruges her): :

- ☐ Hvad kan deres første reaktion være på situationen eller problemet?
- ☐ Hvad kan de gøre godt?
- ☐ Hvad kan de gøre mindre effektivt?
- ☐ Hvad skal de bruge for at komme videre? (tænk over, hvilke adfærd de skal bruge, fx hvilke Work Roles i teamet der kan være nyttige)

Drøft

- ▶ Hvilke nøgletrin er lært af at gennemføre øvelsen
- ▶ Kan deltagerne tænke på konkrete vanskelige situationer, hvor de kan anvende dette?

Næste trin

- Nogle af resultaterne fra drøftelsen kan hjælpe med at informere GROWS-målsætningen sidst i sessionen

Overvej

- Det er vigtigt at håndtere deling af idéer følsomt og sikre, at svar ikke vurderes værdimæssigt

Klar, parat, forandring

 Ca. 40 min.

Hvornår?

Før du introducerer Group Overview, men efter at du har gennemgået Work Roles-rapporten

Hvem?

Alle grupper, der gennemgår forandring

Materialer

Work Roles-kortspil

Formål

- Få teamet til at forstå, hvordan deres Work Role kan støtte teamet i at tilpasse sig forandring.

Trin

- 1 Inden sessionen bør du få en forståelse af den forandring, teamet gennemgår (fx fusion), og identificere én opgave/proces, som teamet skal udføre anderledes (fx bringe et nyt produkt/serviceudbud på markedet).
- 2 Tag spillene, og fjern kort 1-8. Tag de resterende 'udsagnskort' (9-32), og læg dem på bordet, så alle deltagere kan se kortene
- 3 Deltagerne skal vælge de udsagnskort, der afspejler den adfærd, der kræves for at gennemføre forandringen som team. Når det er besluttet, bed dem rangere dem efter prioritet.
- 4 Bed gruppen vende udsagnskortene for at afsløre, hvilken Work Role de er knyttet til.
- 5 Vis Group Overview-hjulet.

Drøft

- ▶ Er der ligheder mellem de roller, gruppen identificerede som vigtige, og deres egen Group Overview?
- ▶ Er der huller?
- ▶ Hvordan skal gruppen eventuelt tilpasse sig for at håndtere forandringen effektivt?

Næste trin

- Forklar, at I nu fortsætter med at arbejde gennem Group Overview

Overvej

- Forandringens karakter skal håndteres følsomt

SWOT-analyse



Ca. 20 min.

Hvornår?

Når du har introduceret Work Roles, og hver deltager kender sin foretrukne Work Role

Hvem?

En gruppe, der kender hinanden

Materialer

Work Roles-rapporter, flipover og tuscher

Formål

- Få deltagerne til at begynde at tænke over deres gruppeprofil i et anvendt scenarie
- Fremmer objektiv analyse af gruppen

Trin

1

Vis gruppeoversigten, og behold den på skærmen.

2

Forklar, at formålet med øvelsen er at få gruppen til at tænke objektivt over deres team, og hvordan de interagerer med den bredere organisation. Hvad er deres styrker? Hvad gør de mindre godt? Er der muligheder, de kan udnytte fremadrettet sammen? Hvilke trusler eller barrierer møder de nu eller kan de komme til at møde? Forklar, at øvelsen kaldes en SWOT-analyse. SWOT står for styrker, svagheder, muligheder og trusler.

Bed teamet drøfte som gruppe:

- ☐ Hvad er gruppens styrker – hvad er I virkelig gode til?
- ☐ Hvad er nogle potentielle svagheder – hvor er de områder, hvor I kan forbedre jer? Hvilke områder er lettest at forbedre?
- ☐ Når I ser på jeres styrker, hvilke slags muligheder kan der være for, at I kan blive mere effektive?
- ☐ Når I ser på jeres svagheder, hvilke trusler kan de udgøre for jeres gruppe? Hvilke barrierer kan de møde?

3

Opsummer gruppens drøftelse på flipoveren

Drøft

- ▶ Er der bestemte projekter, de arbejder på nu, hvor de ser potentiale for de muligheder, de har identificeret?
- ▶ Hvad skal de gøre for at forebygge trusler/overvinde barrierer? Hvem ellers kan støtte jer i at overvinde dem?

Næste trin

- Forklar, at dette leder ind i en gruppeudviklingsplan

Overvej

- Sørg for, at de punkter, der skrives og rejses, ikke på nogen måde er personlige. De skal generaliseres til gruppen og ikke rettes mod en person. Fjern alt, der virker upassende.

Stop-Start-Fortsæt

 Ca. 30 min.

Hvornår?

Mod slutningen af dagen/sessionen

Hvem?

En gruppe, der har arbejdet sammen før

Materialer

Flipover, post-it-sedler, kuglepenne

Formål

- Få deltagerne til at opsummere dagens takeaways
- Opfordrer deltagerne til at tænke over næste trin

Trin

1. Skriv ordene “STOP”, “START” og “FORTSÆT” øverst på tre separate flipoverark (kun ét ord pr. flipoverark), og hæng dem på væggen. Alternativt kan whiteboards bruges.
2. Giv deltagerne nogle post-it-sedler (ca. 10 pr. deltager).
3. Forklar gruppen, at du gerne vil have dem til at tænke over takeaways fra dagen og placere dem under tre overskrifter:
 - **STOP:** Hvad skal vi stoppe med? Dvs. ting, der ikke fungerer for gruppen, ting der ikke giver det ønskede resultat/har negative konsekvenser, eller ting der ikke er produktive.
 - **START:** Hvad skal vi begynde på? Dvs. ting, gruppen ikke gør, men mener de bør gøre, eller nye idéer fra dagen, der ikke før er overvejet.
 - **FORTSÆT:** Hvad skal vi fortsætte med? Dvs. ting, der fungerer godt, eller ting der viser sig succesfulde.

4. Når gruppen er færdig, skal du læse udsagnene højt.

Drøft

- ▶ Hvad mener gruppen om de identificerede temaer?
- ▶ Er der refleksioner, som folk ikke er enige i?
- ▶ Mangler der temaer?
- ▶ Hvordan vil de holde sig selv ansvarlige for handlingerne?

Overvej

- Sørg for, at de punkter, der skrives og rejses, ikke på nogen måde er personlige. De skal generaliseres til gruppen og ikke rettes mod en person. Fjern alt, der virker upassende.

Find hullet

 Ca. 20 min.

Hvornår?

Når I har gennemgået Group Overview-hjulet

Hvem?

Alle grupper

Materialer

Udskrifter af Work Roles Group Overview Wheel

Formål

- Få deltagerne til at begynde at tænke over deres gruppeprofil i et anvendt scenarie
- Opfordrer deltagerne til at tænke over at udvikle/udfylde Work Roles-huller i teamet

Trin

- 1 Vis Group Overview-hjulet.
- 2 Bed gruppen tænke på en nylig udfordring, de stod overfor (som gruppe).
- 3 Bed gruppen drøfte:
 - Hvad gjorde den udfordrende?
 - Hvordan kom deres foretrukne roller til udtryk under udfordringen?
 - Føler de, at nogle af deres foretrukne roller blev 'overbrugt'?
 - Føler de, at der var rolle-'huller' i gruppen? Hvilke var det?

For større grupper kan du dele op i mindre grupper til drøftelse og udlevere gruppeoversigtsudskrifter.

Drøft

- ▶ Hvordan kan teamet være mere opmærksomt på de manglende Work Roles, der kan gavne teamets succes?
- ▶ Hvis de føler, at der er huller, hvordan kan de håndtere dem fremadrettet?

Overvej

- Det er vigtigt at forklare gruppen, at et område, hvor ingen har dette som deres mest foretrukne rolle, ikke nødvendigvis betyder, at det er et 'hul'. Det bør kun vurderes som et 'hul', hvis de føler, at tilføjjelsen af denne rolle ville være gavnlig

Handlingsplan

GROWS-målsætning

 Ca. 10 min.

Hvornår?

Når deltagerne har en god forståelse af deres egne og gruppens Work Roles.

Hvem?

Alle grupper

Materialer

Work Roles-rapport

Formål

- Gruppen besvarer spørgsmål for at hjælpe dem med at forstå den aktuelle situation og en vej mod en bedre fremtid.
- Rammen hjælper grupper med at løse problemer, sætte og nå mål, som forbedrer præstationen.

Trin

1

- Forklar, at formålet med øvelsen er at få gruppen til at tænke over deres team. Forklar, at øvelsen kaldes GROW-tilgangen, og at de skal se på 5 forskellige spørgsmål:
- 1: Formulér dit mål
 - Skriv dit mål i 1 sætning
 - 2: Virkelighed – Hvad er fakta?
 - Hvor tæt er I på målet?
 - 3: Muligheder – Skriv alle jeres idéer ned.
 - Hvad er alle idéerne til hjælp? Brainstorm alle muligheder
 - 4: Vilje – Hvad vil I gøre?
 - Hvilken handling vil I tage? Hvad skal der til for at få jeres vilje bag de valgte muligheder?
 - 5: Støtte – hvem kan I inddrage til at hjælpe jer?
 - Hvem vil hjælpe jer? Hvem er på jeres side?

Drøft

- ▶ Er der refleksioner, folk ikke er enige om?
- ▶ Hvordan vil de holde sig selv ansvarlige for disse handlinger?
- ▶ Vil der være et tidspunkt, hvor dette gennemgås igen?

Overvej

- Sørg for, at målet generaliseres til gruppen, og at der ikke skrives personlige ting. Fjern alt, der virker upassende.

WOOP-tilgang til mål



Ca. 10 min.

Hvornår?

Når deltagerne har en god forståelse af deres egne og gruppens Work Roles.

Hvem?

Alle grupper

Materialer

Work Roles-rapport

Formål

- Videnskabsbaseret mental strategi til at hjælpe grupper med at finde og opfylde deres ønsker
- Gå i detaljen med et mål og planlæg for eventuelle forhindringer.

Trin

1

Forklar, at formålet med øvelsen er at få gruppen til at tænke over deres team. Forklar, at øvelsen kaldes en WOOP-tilgang, og at de skal se på 4 forskellige spørgsmål.

2

Bed deltagerne skrive et mål, de har for teamet, på post-it-sedler.

3

Saml post-it-sedlerne, og beslut derefter som gruppe, følgende:

1: Ønske

Hvad er et vigtigt ønske, I ønsker, at teamet skal opnå? Det skal være beskrevet så detaljeret som muligt.

2: Resultat

Hvad vil være det bedste resultat af at opnå jeres ønske? Tænk over, hvordan I vil tænke, føle og være. Beskriv resultatet levende.

3: Forhindring

Hvad er den største forhindring, der kan forhindre jer i at opnå jeres ønske? Beskriv forhindringen levende.

4: Plan

Hvilken effektiv handling eller hvilke handlinger kan overvinde forhindringen? Lav en hvis-så-plan, dvs. hvis x sker, så gør vi y.

Drøft

- ▶ Er der refleksioner, folk ikke er enige om?
- ▶ Hvordan vil de holde sig selv ansvarlige for disse handlinger?
- ▶ Vil der være et tidspunkt, hvor dette gennemgås igen?

Overvej

- Sørg for, at målet generaliseres til gruppen, og at der ikke skrives personlige ting. Fjern alt, der virker upassende.



Saville

assessment

Nordic Alliance Partner

www.savilleassessment.eu