



Relationsåbner anvendes i opstarten af et hvilket som helst forløb. Deltagerne kan med interviewformen arbejde med alt fra kompetence- eller lederudvikling til stressproblematikker. På grund af forløbet med præfabrikerede spørgsmål stiller den ikke krav til deltagerens spørgsmålsteknikker.

Formålet med øvelsen og den ressourceorienterede optik er på positiv vis at skabe en hurtig og relationsopbyggende adgang til dagens tema. Derigennem får deltagerne øje på, hvad der virker i det, de allerede gør.

Effekten bliver, at deltagerne bliver klogere på egne konkrete ressourcer i forhold til det emne, der skal arbejdes med, fx stress eller ledelse. Bonusen bliver, at deltagerne på anerkendende vis lærer hinanden lidt bedre at kende.

Relationsåbner har et anerkendende præg og er inspireret af samtaler med konsulenthuset, Udviklingskonsulenterne. Øvelsen er udviklet af konsulent Hanne V. Moltke.

Relationsåbner

Tid: Ca. 1 time (introduktion 5 min. + 2 runder a 20 min. + opsamling 10 min.)

Aktører: 2-30 (30) deltagere + præfabrikerede spørgsmål + papir + penne

Konsulentens forudsætninger: Kendskab til anerkendende interview + eventuelt evne til at holde et oplæg om ressourceorientering og anerkendelse

Deltageres forudsætninger: Ingen

Dette er én af 40 øvelser fra bogen "Anerkendende Procesøvelser" som kan købes på www.attractor.dk

Find flere øvelser, energizers, læringslegetøj, procesunderstøttende rekvisitter, artikler og inspiration på www.hornstrupkursuscenter.dk

Eksemplet refererer til et lederkursus med 30 deltagere, hvor temaet er lederudvikling.



Introduktion i ca. 5 min.

Deltagerne bedes gå sammen i par med rollerne interviewer (I) og fokusperson (F). Rammesæt det anerkendende fokus og det vigtige i at få øje på ressourcer.

Ca. 5 anerkendende, præfabrikerede spørgsmål uddeles til interviewererne.

Hensigten er at få øje på konkrete ressourcer hos den, der interviewes, og bringe flere perspektiver på banen.

Hvis temaet er lederudvikling, kan spørgsmålene i højre kolonne være til inspiration, eller du kan selv konstruere andre, der er mere egnede til formålet i netop jeres kontekst.

Eksempler på spørgsmål:

“Hvornår har du senest haft oplevelsen af at motivere dine medarbejdere?”

“Hvad gjorde du, og hvordan?”

“Hvem bed mærke i det?”

“Hvordan mærkede du det?”

“Hvornår fik du senest en positiv tilbagemelding på din ledelse?”

“Hvad tror du, gjorde, at du fik den?”

“Hvilken ledelsesmæssig præstation er du mest glad for at have udført?”



1) Interview i 15 min. Interviewer noterer nøgleord og/eller -sætninger fra fokuspersonens fortælling, der betoner egne ressourcer hos denne. Fokus er på, hvad der opfattes som betydningsfuldt for fokuspersonen.

Jeg er god til at motivere mine medarbejdere

F

I De siger, du motiverer

2) Feedback i 5 min. fra interviewer. Feedbacken kan blot bestå af stikord, der er meningsfulde i konteksten, og den behøver ikke at bestå af hele sætninger.

Interviewer læser sine opmærksomheder op. Fx:

“Glæde, glæde for mit arbejde!”

“Et motiverende menneske, sagde hun ...”

“Lytter ordentligt efter.”

“Hun er jo rar.”

Deltagerne bytter roller, og næste runde køres på samme måde.

3) I plenumopsamlingen på 10 min. efterspørger du korte udsagn i relation til udbyttet af øvelsen. Fx:

“Hvad er I blevet opmærksomme på efter denne øvelse?”

“Er nogen blevet opmærksom på allerede eksisterende redskaber eller kompetencer efter at være blevet interviewet?”

“Har I opdaget ressourcer eller evner, I ønsker at brede til andre sammenhænge?”

“Har I fået øje på noget nyt, som I ønsker at blive bedre til?”

“Hvad var mest inspirerende at lytte til, og hvordan inspirerede det?”

Dette er én af 40 øvelser fra bogen “Anerkendende Procesøvelser” som kan købes på www.attractor.dk

Find flere øvelser, energizers, læringslegetøj, procesunderstøttende rekvisitter, artikler og inspiration på www.hornstrupkursuscenter.dk

Varianter

Oplæg om anerkendelse

Du kan i indledningen vælge at give en kort introduktion til den anerkendende tilgang og effekten af den.

Deltagerfabrikerede spørgsmål

Hvis deltagerne er trænet i anerkendende interview, udformer de selv spørgsmål til interviewet. Deltagere, som ikke har erfaring med lignende samtaler, synes ofte, det er en lettelse at få præfabrikerede spørgsmål til interviewet. Tilbagemeldinger lyder, at de så bedre kan koncentrere sig om at lytte efter.

Triadegrupper

Man kan også udføre øvelsen i tremandsgrupper, hvor en observatør nedskriver nøgleord og giver feedback til fokuspersonen. Beregn da tillægstid, så alle når at blive interviewede. Hensigten med at bringe en observatør ind er at give større mulighed for anderledes opmærksomheder, når observatørens eneste opgave er at lytte og gengive. Samtalens forløb står intervieweren for.

Andre faser

Temaerne kan ændres og spørgsmålene ligeså, hvilket kan henlægge øvelsen i andre faser.

Kommentaren v. Hanne V. Moltke

Denne øvelse får jeg ofte rigtig god feedback på. Deltagerne plejer at synes, det er meget spændende at blive spurgt om deres stærke sider, og hvad den anden lægger vægt på i det, man siger.

Nogle deltagere kan frygte, at de ikke kan finde ressourcer hos fokuspersonen, men man opdager altid ressourcer hos fokuspersonen.