

Kompendium

Kære Deltagere

Vi har her samlet et lille kompendium til jer. Kompendiet skal bruges som en inspiration til jeres eget arbejde med og i FDF fremover. Derudover har vi forsøgt at knytte et par ord til vores bagvedliggende tanker omkring planlægningen af gruppen. Det er et uddrag af de ting I har oplevet på Seniorkursus Vork, efteråret 2015 som deltager i gruppen ”Jeg ta’r en for holdet”

Jeg ta’r en for holdet

Gruppens formål var at skabe den perfekte gruppe. Altså hvordan bliver vi som deltager i en gruppe bevidste omkring de virkemidler der påvirker andre, hvordan bliver vi klare på vores egne behov og hvordan lære vi mere om hvad der skal til for at vi får øjnene op for hinandens behov. Gruppen skulle ruste jer til livets gruppearbejde ved at arbejde med dette.

De tre moduler

De tre moduler er skabt ud fra en lyst til virkelig at lære noget fra os. Vi mente at hvis gruppen skal fungere og i skal opleve hvordan enkle værktøjer påvirker en gruppes dynamik og sammenhold i en positiv retning

Kommunikation.

Kommunikationsmodulet skulle hjælpe jer til at kunne aflevere budskab ordenligt og pænt, men så alle forstår hvad der bliver sagt. Vi så på kommunikation som en flytning af et budskab fra A til B og arbejde med hvordan ”støj” kan gøre det svært. Vi brugte sætningen ”*Det sagte er ikke det hørte, det hørte er det sagte*” for at forstå hvordan vi skal formulere os fremover. En misforstået besked er ikke blot modtagerens skyld men også afsenderens formidling.

De 7 råd til en god samtale og god gruppe kommunikation. Var omdrejningspunktet for kommunikationen og noget i nemt kan have i baghånden når i står i situationen fremover

1. Stil åbne spørgsmål

- a. Det handler om at åbne samtalen og stille spørgsmål der ikke kan svares med Ja eller Nej - det minder for meget om forhør og det bryder man sig ikke om.

2. Undlad af afbryde

- a. Det siger lidt sig selv 😊

3. Kvitter for det du har hørt - forklar din forståelse

- a. Du opnår tre ting 1. Du fortæller afsender du at du har hørt hvad der er sagt 2. Du sikrer dig mod forkerte fortolkning 3. Du holder dialogen i gang og samtalen dør ikke. *Eksempel fra klatring ift når vi tager os ud af systemet*

4. Checke fortolkningen

- a. Vi bruger forskellige ord til at formulere os - og ligger forskellig betydning i de samme ord - rigtig fedt. Så pas på med ukonkrete angivelser af ting

Eksempel fra Lejfesttelt - Jeg vil have et telt i super kvalitet - sælgeren (mig) - det her er super kvalitet - hvad er super kvalitet? - Bedre: Jeg vil have et telt der er hvidt - det er tydeligt at se om teltet er gul, blå hvidt eller sort.

5. Undlad at dømm

- a. Ingen bryder sig om at blive dømt! F.eks. Du tager fejl - det kan lukke dialogen med det samme, så kom med en konstruktiv kritik - oftest er det forståelsen, altså modtagerens afkodning der ikke er overensstemmende med afsenderens budskabs - Hvis fejl er det?
- b. Kom med konstruktiv feed back - det tydeliggør der er en misforståelse "Jeg høre hvad du siger, men jeg føler at..... " eller " min Erfaring siger mere (Eksempel - FDF Kredse er forskellige, hvad kalder vi slikbutikken på sommerlejr, det kan puslinge og tumlinge godt toppes over).

6. Undlad at kritisere personligt

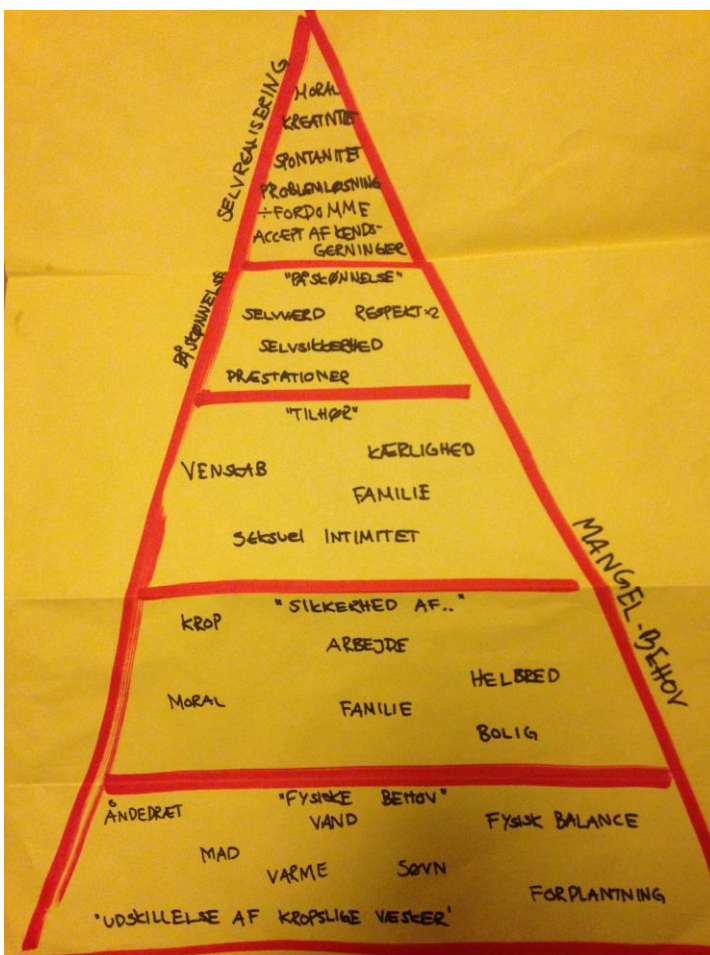
- a. Kritik handler om det afsendere gør eller siger, ikke det han eller hun ER. Formulere det problem du oplever ved den andens adfærd - oftest er afsenderen ikke klar over det støder nogle andre og vil gerne ændre det. Når man formulere sin kritik positivt opfattes det mere som et tilbud om at hjælpe og mødes. (Eksempel LBU - Danse Gitte som ikke kender FDF og mig som formand)
- b. Hvis ikke der ændres adfærd kan du gøre tre ting
 - i. Flyt dig for problemet
 - ii. Lev med det og hold op med at være sur over det
 - iii. Forbliv sur - det bliver du nok næppere lykkeligere af, men det er oftest det vi vælger (Eksempel: Veninde sladder, bagtallerri osv.) - TA Tyren Ved Hornet
- c. Ros Ris Ros - evt snak om det.
 - i. Giver bedre opfattelse hos modtageren af at der også er noget godt i det man gør

7. Undlad at komme med gode råd - før du bliver spurgt.

- a. Sat på spidsen er mænd rigtigt gode til at gå i løsnings-mode - vi vil så gerne handle og "gøre noget". Kvinder derimod er rigtigt gode til at være proces-orienterede - de har behov for at tale om problemet og få det vendt og drejet - ikke for at få det løst. Det at tale om det, får "problemet" til at gå væk. De to ting kolliderer tit - han kan ikke forstå at hun ikke bare "gør noget" - løsningen ligger jo lige for. Og hun kan ikke forstå at han ikke gider lytte, at han altid bare skal være klogere.
- b. Så skulle man tro, at mænd var glade for gode råd og hjælp men sådan er det langt fra altid. Mænd har det med at opfatte uinviterede "gode råd" som kritik - vi vil gerne selv løse problemet. HVIS han har brug for hjælp, eller et godt råd, skal han nok selv bede om det.
- c.

Behov

Dette modul tager udgangspunkt i Maslows behovspyramide. Se billedet nedenfor, som er den model af behovspyramiden, som vi tog udgangspunkt i. Pyramiden beskriver, hvilke behov, der *kan være* vigtige at få fyldt op for at nå til det øverste trin i pyramiden. Det betyder, at man f.eks. kan være en bedre problemløser, hvis man har alle behov nederst i pyramiden opfyldt. Det betyder *ikke* at man ikke kan løse et problem, blot fordi man ikke har sovet. Man kan bruge pyramiden til at gøre sig selv opmærksom på, hvilke behov man ikke har opfyldt, og hvorfor man håndterer situationer som man gør (f.eks. hvorfor man bliver smålig, når man er sulten). Det er et godt redskab til at kende sig selv, og til helt konkret at se, hvilke behov, man ikke har opfyldt, når man når ud i pressede situationer.



Gejst i gruppen.

Personlighedstest.

Vi tog personlighedstesten 16 personalities, som findes på <http://www.16personalities.com/da>

Vi gjorde det for at se hvilke personligheder i var og derved kunne vi også sammen sætte jer i grupper ud fra jeres personligheder. Vi ville se om vi kunne skabe den perfekte gruppe ud fra en test, eller om det var fint bare at være bevidst om sig selv og andres behov.

"Send en ros til højre"-gruppeøvelse

I løbet af hele ugen har vi lavet øvelsen "send en ros til højre", som har været med til at skabe den gode gruppe, idet deltagerne får øjnene op for hinanden og hinandens evner. Desuden er det en øvelse der sender en masse positiv energi ud i rummet. Denne øvelse går ud på, at alle står i en rundkreds, én starter med at rose/komplimentere kammeraten til højre, f.eks. "du var en rigtig god ven, da du hjalp mig med at bære min taske" eller hvad man nu har lyst til at sige. Øvelsen kan bruges i mange sammenhænge, det er dog vigtigt at gruppen kender hinanden lidt, da det er et fundament for, at øvelsen går godt.

Point vs. Oplevelser

Baggrunden for valget af at køre en udfordringsgruppe uden point var, at vi ved at undlade point kunne arbejde mere med oplevelsen og virkemidlet ved en post. Altså hvad er det en post gør ved os og hvad skal den vise os.

Ved at fravælge point kunne vi f.eks. samle op efter hver post og snakke om hvad der virkede. Vi kunne lade jer arbejde sammen i både store og små gruppen.

Men vigtigst kunne vi udfordre jer personligt, fordi i ikke var tvunget til at gøre noget for at få fiktive point til en gruppe, men i blev udfordret til at rykke jeres egne grænser. Her fra det frie fald i grusgraven et godt eksempel. Vandforhindringsbanen ved Vingsted også et eksempel på hvordan i som helhed kunne arbejde sammen og træde til hvor der var behov.

Kommentarer pointløst system

Sommetider (ret ofte) kan man opleve, hvordan konkurrencer og point kan ødelægge oplevelsen af den aktivitet, man er med i. F.eks. kan en omgang rundbold være en god

oplevelse for det hold, der vinder, men en mindre god oplevelse for det hold, der taber. Derfor har man tit i FDF arrangeret roulade-rundbold, fordi fokus så flytter sig fra at vinde eller tabe til at spise roulade.

I gruppen "Jeg ta'r en for holdet" samlede vi derfor på "gode oplevelser" i stedet for "100 fiktive ingenting-point". Vi, og I, oplevede, hvordan dette gave gruppen som helhed en god dynamik, da man ikke havde nogle modstandere. Samtidig gav det de små hold, som gruppen var inddelt i, en mulighed for at give plads til at alle, både dem, der var gode til at klatre, og dem der var mindre gode til at klatre, kunne gennemføre alle aktiviteter og få en god oplevelse uanset om man brugte 7 minutter eller 21 minutter på at gennemføre.

Overvej at lave aktiviteter uden point, næste gang du skal arrangere en aktivitet, uanset om det er ved FDF, i skolen eller til fodbold.

JEG OVERVEJER OM NEDENSTÅENDE SKAL FJERNES!

Valget af poster

Hvordan har vi valgt poster og hvad skal de forskellige poster give til gruppen og lære deltagerene - de er ikke valgt tilfældigt. Ikke så meget en beskrivelse af hvad posten er og hvordan den udføres med baggrund.

Tankerne bag - vi gør ikke noget bare for at gøre noget.

Hvad er en tonsegruppe?

Fedt der har været snak efter alle øvelser, poster og udfordringer, i stedet for bare tons og der ud af - videre videre videre.

Lejren

Har været godt placeret og godt man ikke sov der.

Gruppeøvelser der kræver samarbejde.

Lede efter teltet den første aften, sættes gruppen på prøven og de skal arbejde sammen som et hold.

Måltiderne.

Måden de skulle bevæge sig på på gr. døgn.

- De fik ikke kort, men destinationer og måtte selv finde der hen
- De skulle selv sige hvor lang tid det tog f-eks. I skal til ødsted bageri, hvornår kan i være der?
- Det sætter gruppen på prøve ift. Samarbejde, pauser undervejs og hvor hurtigt kan de forskellige gå? Ift. Tiden - hele gruppen skal afstemme behov og finde ud af hvor meget tid