

# FACILITATORGUIDE TIL TEAMUNIVERS.DK

Denne guide er til dig, som står foran at ville anvende Teamunivers.dk i forbindelse med en teamudviklingsdag/-møde på din arbejdsplads.



## UDFYLDELSE AF TEMPERATURMÅLING:

Temperaturmålingen kan udfyldes på følgende måder:

- **Udfyldelse før mødet:**

Teammedlemmerne udfylder før teammødet temperaturmålingen individuelt. Svarene skal printes og medbringes til mødet med teamet. På mødet drøftes de individuelle besvarelser, og der indtastes en fælles besvarelse for hele teamet.

- **Udfyldelse på mødet:**

De forskellige spørgsmål læses op, og teammedlemmernes individuelle svar drøftes i plenum. Der findes frem til en fælles besvarelse for hele teamet.

- **Udfyldelse af samlet temperaturmåling eller opdelt på kategorier:**

Uanset om man starter med at udfylde temperaturmålingen individuelt eller samlet i teamet, kan man enten tage hele temperaturmålingen på én gang eller splitte den op på flere møder. Det afhænger af, hvor meget man ønsker at gå i dybden og bruge tid på de enkelte kategorier. Ønsker man at gå meget i dybden med hver kategori, kan man fx afsætte et teammøde til hver kategori.

Uanset udfyldelsesmetode drøftes temperaturmålingens tilbagemelding og tilhørende anbefalinger fælles. Herefter aftaler teamet, hvordan og hvornår teamet vil arbejde videre.

## BRUG AF PROCESVÆRKTØJ ELLER SPØRGSMÅL:

Når temperaturmåling er gennemført, gives anbefalinger til videre proces i form af drøftelse af spørgsmål i teamet og/eller brug af forskellige procesværktøjer.

I valget af enten spørgsmål eller procesværktøj er det godt at have en opmærksomhed på teammedlemmernes åbenhed ift. nye initiativer. Hvis det er et team, som er vant til at samarbejde og interagerer med hinanden, kan det være godt at anvende nogle af procesværktøjerne, som er mere krævende og kreative, mens andre team med fordel kan bruge spørgsmål fremfor procesværktøjer.

## SÆRLIGE OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER:

Det er vigtigt, at du som procesfacilitator er opmærksom på følgende ting:

- Gør det helt tydeligt, hvilket team der tales om. Mange medarbejdere er i flere forskellige teams på en arbejdsplads, og det kan utydeliggøre svaret.
- Det er drøftelsen i forhold til besvarelsen af det enkelte spørgsmål, som er den interessante – "hvordan kan det være, at Per mener, at et spørgsmål skal have 8, mens Pia mener at samme spørgsmål skal besvares med 2?"
- Ved uenighed om besvarelsen af et spørgsmål, er det vigtigt, at det ikke blot er majoriteten der bestemmer, men at en lav score indtastes, selv om den kun kommer til udtryk hos én eller få personer. Dette gælder også, når temperaturmålingen først er udfyldt individuelt og senere skal samles til én besvarelse.
- Vær tydelig om hvad formålet med at igangsætte arbejdet med teamudvikling handler om – hvorfor skal I bruge tid på dette her?
- I forhold til anbefalingerne til handlinger, er det vigtigt at gøre teamet til en aktiv del af beslutningen om, hvordan der fremadrettet skal arbejdes med styrkelse af teamet på baggrund af temperaturmålingen. Det fremmer ejerskab til den efterfølgende proces.
- Hvis der er tale om et stort team (over 8 personer) kan man vælge at dele teamet op i flere mindre grupper, som drøfter spørgsmålene. Hvis teamet er delt op i mindre grupper, skal der laves en fælles opsamling, så de forskellige grupperes besvarelser sammenholdes.

