

GRUPPEOPPDRAG: Roller og oppgavefordeling

Tema

Roller og oppgavefordeling

Målgruppe

Rovere og ledere, men også eventuelle andre frivillige som bidrar i driften av speidergruppa.

Formål

Invitere til refleksjon rundt de forskjellige oppgavene og rollene i en speidergruppe. Gi inspirasjon og praktiske verktøy til å diskutere hvordan dere kan utvikle speidergruppa, motivere de frivillige og forenkle deres hverdag gjennom en gjennomtenkt prioritering, fordeling og tilrettelegging av oppgavene i speidergruppa.

Bakgrunn

Motiverte og aktive ledere er nøkkelen til en god gruppeutvikling. Passe mengde med passe utfordrende og spennende oppgaver gir mer motivasjon. Vi er heldigvis forskjellige når det gjelder hva vi liker og er gode til, og hvor stor arbeidskapasitet vi har. Det gjør det mulig å fordele oppgavene i enheten eller gruppa på en måte som gjør at lederne får mer motivasjon, heller enn å bli demotivert. Hemmeligheten er å vite hvem som passer til hvilken oppgave, og å ivareta balansen mellom å mestre oppgavene man har ansvar for, og prøve seg på nye oppgaver. Oppgavene må også være definert og avtalt på en tydelig måte, og gruppa må ha et bevisst forhold til hvilke oppgaver som blir prioritert og eventuelt nedprioritert. En klar og logisk rolle- og oppgavefordeling og prioritering er altså nødvendig for å skape utvikling i gruppa.

Slik bruker dere dette opplegget

Dette gruppeoppdraget er et av flere selvhjelpspakker beregnet på selvstendig gjennomføring i egen speidergruppe. Gruppeoppdraget er i praksis et opplegg for samling i gruppa, som inneholder nyttige verktøy, fagstoff og tekster til refleksjon og inspirasjon. Alle aktivitetsforslagene fungerer både samlet og hver for seg.

Dere velger selv hvor mye dere gjør ut av gruppeoppdraget, og hvor mye tid dere bruker på hver diskusjon. Vi har satt opp et forslag til tidsskjema for dem som ønsker å gjennomføre hele gruppeoppdraget samlet. Da kan dere fordype dere i temaet på en helt annen måte enn hvis dere bruker bare deler av opplegget. Et alternativ er å ta bare deler av opplegget eller dele det opp over lengre tid.

Oversikt over vedlegg i dette gruppeoppdraget:

- Båten
- Teateret

- Gavekort
- Joharis vindu
- Prioriteringshuset
- Rolletest - finn din plass
- Rutenett
- Oppgavetabell - blank
- Oppgavetabell - utfylt me eksempler
- Kort med tips

Fremgangsmåte og forslag til tidsplan

På sidene 7-21 har vi satt opp forslag til hvordan dere kan gjennomføre gode diskusjoner og øvelser innen temaet roller og oppgavefordeling. Øktene er satt opp én per side, slik at det er enkelt å finne fram i dem. Noen av øvelsene går ut på noe av det samme, men med forskjellig vinkling, og dere kan velge å bruke bare de av dem som dere synes er mest relevante for dere. Nedenfor finner dere tre forslag til hvordan dere kan gjennomføre samlingen basert på tilgjengelig tid og situasjonen i gruppa:

1. Hele opplegget samlet - fordypning i temaet, helhetlig tilnærming
2. En forkortet variant med utgangspunkt i hvilken kompetanse og hvilke frivillige dere har i speidergruppa
3. En forkortet variant med utgangspunkt i hvilke oppgaver som skal løses i speidergruppa

Dere kan også bruke øvelsene hver for seg eller sette dem sammen på en annen måte.

Bruk gjerne skjemaet nedenfor til å planlegge samlingen mer i detalj.

Alternativ 1 (5 timer) - helhetlig tilnærming

Tidsbruk	Tema	Ansvarlig	Utstyr/kommentarer
10-20 min	Diskusjon: Hvordan er det hos oss?		
20-40 min	Øvelse: Hvem er du?		
20-40 min	Øvelse: Bli kjent med deg selv og andre		
10 min	Lek/pause		
15-20 min	Øvelse: Prioriteringshuset		
20-35 min	Øvelse: Finn din plass i speidergruppa		
30-45 min	Øvelse: Kartlegg kompetansen		
20 min	Lek/pause		
60-90 min	Oppgave: Fordel oppgavene		
20 min	Avslutning og oppfølgingsplan		

Alternativ 2 (3 timer) - kompetansebasert tilnærming

Tidsbruk	Tema	Ansvarlig	Utstyr/kommentarer
10-20 min	Diskusjon: Hvordan er det hos oss?		
20-40 min	Øvelse: Bli kjent med deg selv og andre		
10 min	Lek/pause		
30-45 min	Øvelse: Kartlegg kompetansen		
20-35 min	Øvelse: Finn din plass i speidergruppa		
20 min	Lek/pause		
20 min	Avslutning og oppfølgingsplan		

Alternativ 3 (4 timer) - Oppgavebasert tilnærming

Tidsbruk	Tema	Ansvarlig	Utstyr/kommentarer
10-20 min	Diskusjon: Hvordan er det hos oss?		
20-40 min	Øvelse: Hvem er du?		
15-20 min	Øvelse: Prioriteringshuset		
20 min	Lek/pause		
60-90 min	Øvelse: Fordel oppgavene		
20 min	Avslutning og oppfølgingsplan		

Den reelle tidsbruken vil være avhengig av antall deltakere og hvordan diskusjonen utvikler seg. Prøv å ha fleksible tidsrammer, slik at dere kan justere varigheten på diskusjonene ved behov.

Rammer

Aktivitetene i oppdraget kan gjennomføres både ute og inne, men gjennomføring ute forutsetter tørt vær. Sørg for hyggelige rammer uansett hvor dere er. For eksempel:

- Servér te, kaffe og kjeks, nøtter og frukt.
- Begynn med deres vanlige åpningsseremoni og gjerne en "isbryter".
- Nok pauser, spesielt hvis det blir lange diskusjoner eller hvis dere sitter inne.
- Gi opplegget et løft med noen leker – en god lek gir både en nødvendig variasjon og mulighet for refleksjon og bruk av fantasien. Dere kan finne mange passende leker i Speiderbasen, for eksempel [leker til temaet Trygge og inkluderende møter](#).
- Sett av nok tid til opplegget – det er kjedelig å måtte avbryte en god diskusjon.

Forberedelser

Det stilles ingen formelle krav til hvem som kan lede samlingen. Det kan være gruppeleder, medlem av gruppestyret, en ledertrener eller en annen leder med erfaring som fasilitator eller kursholder. Den som skal lede samlingen må på forhånd sette seg inn i fagstoffet og verktøyene i gruppeoppdraget.

Planlegg hvordan øvelsene skal gjennomføres rent praktisk og gå gjennom dem mentalt trinn for trinn på forhånd for å tenke gjennom hvilke utfordringer eller spørsmål som kan oppstå underveis. Husk å skrive ut de nødvendige vedleggene og skaffe annet utstyr som trenges til gjennomføringen.

For at samlingen skal kunne resultere i konkrete tiltak og forbedringer, er det viktig at det noteres flittig fra alle diskusjonene og øvelsene. Oppnevner derfor en referent for samlingen, én som har som sin eneste oppgave å få med seg det som blir sagt. Disse notatene vil danne utgangspunkt for oppfølgingsplanen som dere skal lage på slutten.

Evaluering og oppfølging

Du som leder denne samlingen, lurer sikkert på hvordan deltakerne egentlig opplever at det gikk. En vanlig evalueringsmetode i speidersammenheng er at alle deltakerne kommer med tre positive tilbakemeldinger og én utfordring.

Husk å følge opp det dere har blitt enige om i tiden etter samlingen. Dere har både blitt mer bevisste og kunnskapsrike, har kanskje laget en beskrivelse av viktige oppgaver i gruppa og prioritert, fordelt og tilrettelagt dem i tråd med behovene og mulighetene deres. Det er viktig at dere etter en stund evaluerer hvordan dette arbeidet har påvirket både speidergruppa som helhet og de frivilliges hverdag. Kanskje må noen av avtalene justeres eller noen av oppgavene omprioriteres eller endres i lyset av de nye erfaringene.

I neste gruppeoppdrag ...

Tema for neste gruppeoppdrag er langtidsplanlegging i en speidergruppe. I gruppeoppdraget om motivasjon kom det fram at motivasjon hos både ledere og speidere er blant annet et resultat av å ha et felles mål å jobbe mot, og av å oppleve å være en del av fellesskapet, med tydelige forventninger og felles historiefortelling. For å skape en felles forståelse av hvor speidergruppa skal, er det viktig å tenke langsiktig og i fellesskap legge planer for både nær og fjern framtid. Mer om dette i neste gruppeoppdrag.

Fagstoff

Tema: Roller og oppgavefordeling i en speidergruppe

Det har stor betydning for gruppas utvikling hvordan dere fordeler roller og ansvar i speidergruppa. I gruppa er det mange store og små oppgaver som skal løses. Altfor ofte tar vi oss ikke tid til å diskutere hvilken måte det er mest hensiktsmessig å fordele oppgavene på. Vi

gjør gjerne som vi pleier, eller den som har mest overskudd, tar på seg de oppgavene som ikke er fordelt. Dette kan slite på ledergruppa på lengre sikt, og kan ødelegge for utviklingen i gruppa og og motivasjonen hos den enkelte. En klar rolle- og oppgavefordeling er nødvendig for å skape utvikling i gruppa. Jo bedre dere klarer å fordele ansvaret, jo lettere blir det også å ta på seg ansvar. Det blir også tydelig hvem man kan spørre om hva.

Det finnes mange måter å løse dette på. Det viktigste er å investere tid og krefter i å finne en sunn og fornuftig rollefordeling som alle gruppas bidragsyttere kan finne sin plass i. Tenk også på at løsningen dere blir enige om, bidrar til å sikre gruppas utvikling på best mulig måte. Bruker dere jevnlig tid på å fordele oppgavene mer bevisst, oppnår dere mer effektivitet, bedre oversikt og forutsigbarhet og mer motiverte ledere. Det blir også mye enklere å spørre potensielle nye ressurspersoner om å bidra når dere vet nøyaktig hva dere trenger hjelp med.

Få eller mange

De fleste grupper har flere ledere å fordele oppgavene mellom. Er det slik hos dere, kan dere tilpasse oppgavene til de personlige egenskapene og preferansene til den enkelte. Les mer om dette lengre ned. Er dere derimot en speidergruppe hvor gruppeleder også er både troppsleder og flokkleder, og det bare er en liten håndfull foreldre eller andre ledere som står til disposisjon, blir utfordringen mye større. Da hjelper det lite å snakke om hvem som passer best til hvilken rolle. Oppgavene må tilpasses og løses av de få ressurspersonene dere har.

Start med å diskutere hvilke oppgaver som *må* løses, og hva som kan forenkle hverdagen, slik at arbeidsmengden blir overkommelig for den enkelte og for hele ledergruppa. Kanskje må dere ta noen tøffe grep i dag for å bevare motivasjonen hos lederne og sikre gruppas overlevelse i morgen! Samtidig er det viktig å ta vare på engasjementet, så vær varsom med å fjerne aktiviteter, oppgaver og annet som motiverer og gir energi. Prøv heller å tenke nytt rundt selve oppgavene. Av og til er det lite som skal til for å "løfte" en oppgave som man har slitt med å finne ansvarlige til. Ved å endre måten man gjennomfører oppgaver på, forklare dem bedre eller innføre et anerkjennelses- eller belønningssystem, kan man klare å gjøre også vanskelige eller kjedelig oppgaver mer interessante for flere. Se [gruppeoppdraget om motivasjon](#) for å lære mer om hva som motiverer oss, og hvordan dere kan arbeide med å skape motivasjon i gruppa.

Har dere mulighet til det, kan det være lurt å fordele de viktigste oppgavene på flere. Da er dere mindre sårbare hvis noen blir syke eller reiser bort, og dere sikrer samtidig erfaringsoverføring. Mange synes dessuten at det å jobbe sammen med en annen gjør det enklere eller hyggeligere å utføre oppgaver enn når man er alene om dem, forutsatt at man har en tydelig avtale om hvordan man skal samarbeide.

Hva passer for hvem?

At vi er forskjellige, er en fordel når det er mange ulike oppgaver som skal løses. Noen elsker å arbeide med speiderne og oppleve utviklingen hos dem, andre trives best i kulissene, med å ordne, organisere og legge til rette for at alt fungerer som det skal. Noen er gode til å planlegge, andre liker å formidle. Noen er på jakt etter nye utfordringer og ideer, andre

foretrekker å ta seg av rutinepregede oppgaver. Bredden i interesser og evner er en viktig styrke, forutsatt at dere fordeler oppgaver og ansvar med utgangspunkt i dette.

I dette gruppeoppdraget presenterer vi verktøy som dere kan bruke til å bli bedre kjent med hverandres ønsker og interesser. Lystbetonte oppgaver som gir mestringsfølelse, bidrar til økt motivasjon hos den enkelte. Mange klarer å utføre et bredt spekter av oppgaver på en grei måte, men på lang sikt trives og lykkes vi best med noe vi liker å gjøre. Et annet avgjørende faktor for å lykkes med en oppgave, er kompetanse. Hvor bevisste er dere på hva dere er gode til - både som en ledergruppe og som enkeltpersoner? Ved hjelp av øvelsene i gruppeoppdraget vil dere oppdage noen ukjente sider ved hverandre, eller kanskje innse at dere trenger opplæring eller påfyll av mennesker.

Samtidig som det kan være interessant å prøve å finne ut mer om seg selv gjennom forskjellige tester og øvelser, må alle slike verktøy brukes med forsiktighet for å unngå merkelapper. Ta derfor resultater av eventuelle personlighetstester med en klype salt. Det er fort gjort å låse seg fast i et øyeblikksbilde av seg selv, eller se seg blind på hvordan man er i en gitt sammenheng, uten å tenke på at man inntar forskjellige roller i forskjellige settinger og situasjoner og på forskjellige tidspunkter i livet. Verktøyene i dette gruppeoppdraget er ment som bevisstgjøring rundt ledergruppas sammensetning, og har på ingen måte som mål å tegne et komplett bilde av dere som enkeltpersoner.

Diskusjon: Hvordan er det hos oss?

Tidsbruk: 10-20 min

Begynn med noen spørsmålsrunder rundt bordet for å komme inn på temaet og bli litt bedre kjent med hverandres speiderhverdag. Er dere mange, for eksempel flere enn fem, kan dette gjennomføres i form av intervju, hvor to og to deltakere stiller hverandre spørsmål, eller diskuter i grupper på 3–4.

- Hvordan er det å være speiderleder for deg? Både med tanke på innsatsen som kreves og hva du får tilbake.
- Hvordan opplever du speiderhverdagen din?
- Beskriv en situasjon hvor du følte at du ikke kunne utføre en oppgave du hadde sagt ja til/ har fått tildelt.
- Fortell om en gang du utførte en oppgave som gjorde deg motivert etterpå.

Diskuter i fellesskap om det var noen ting som gikk igjen eller noen tendenser i det som ble sagt i runden rundt bordet:

- Er det mange som synes det er litt vanskelig å ivareta oppgavene sine på en god måte? Hvorfor, i så fall?
- Kan dere sette fingeren på noen spesielle styrker eller utfordringer i speidergruppa når det gjelder roller og ansvarsfordeling?
- Hvor er arbeidsmengden er størst og krever flest ressurser?
- Var det andre tanker eller spørsmål som kom opp, som kan være interessante å gå nærmere inn på?

Øvelse: Hvem er du?

Tidsbruk: 30-40 min

Utstyr/materiell: Utskrifter av vedleggene *Båten* og *Teateret*

Sant eller usant?

Varm opp med denne morsomme leken hvor dere blir bedre kjent med noen kanskje uventede sider hos hverandre.

Hver deltaker tenker ut to sanne og én usann påstand om seg selv, helst noe de andre ikke vet om. Så presenterer alle etter tur sine tre "fakta", og de andre prøver å gjette hvilke av dem som stemmer. Det er morsommere og vanskeligere hvis alle de tre påstandene er tilnærmet like usannsynlige.

Hvem er du på tegningen?

1. Bruk en eller begge tegningene fra [vedleggene *Båten*](#) og [Teateret](#).
2. Be deltakerne om å finne seg selv på tegningene (figurene/karakterene som passer best til dem), og hvilke figurer/karakterer de mener passer til de andre lederne i gruppa.
3. Diskuter resultatene i plenum.

Tegningene *Båten* og *Teateret* er lånt fra Prosjekthåndboka.no.

Øvelse: Bli kjent med deg selv og andre

Tidsbruk: 30-40 min

Utstyr/materiell: Utskrifter av vedleggene *Gavekort* (flere til hver) og *Joharis vindu* (en til hver)

Bli kjent ved hjelp av Joharis vindu

Formålet med øvelsen er å bli kjent med seg selv og hverandre og avdekke ressursene i gruppa. Det er viktig og smart å ha oversikt over ressursene når man skal fordele arbeidsoppgaver. Det øker blant annet mulighetene for å sikre et godt samarbeidsklima hvor den enkelte er fornøyd med oppgavene sine.

I denne øvelsen bruker vi Joharis vindu, som er en modell vi bruker i ledertreningen vår. "Vinduet" synliggjør hvordan vi kommuniserer med og blir oppfattet av andre. Hva er vi villig til å dele med andre, hva formidler vi bevisst og ubevisst? Vinduet har fire ruter som indikerer hvor god kjennskap du har til deg selv, og hvor godt andre kjenner deg. Størrelsen på rutene forandrer seg hele tiden. Overskriftene i rutene står for følgende: Åpen - områder som er åpne for deg og andre, Skjult- områder skjulte for andre, men synlige for deg, Blind - områder som andre kan se, men ikke du, Ukjent - områder som er ukjent både for deg og andre.

Gjennomføring:

1. Print og klipp ut "gavekortene", så alle deltakerne har rikelig med kort hver (klipp bare rundt kanten på gavekortet, og ikke mellom fargefeltene). Hver deltaker skal også få utdelt en utskrift av Joharis vindu.
2. Alternativ 1: Deltakerne bytter på å være i sentrum for de andres oppmerksomhet. Alle, inkludert den som er i sentrum, skriver ned på gavekortene hvilke positive egenskaper de setter pris på ved vedkommende, hva de synes denne personen er god til, og hva de kunne tenke seg å se mer av hos ham eller henne. Det er ikke noe krav at man skal skrive ned like mange punkter under hver av de tre kategoriene på kortene. Mottakeren kommer til å sortere og ta stilling til tilbakemeldingene etterpå (se punkt 3). Dette er enklest å gjøre hvis det bare står én tilbakemelding under hver overskrift på gavekortene. Bruk derfor heller flere gavekort per mottaker. Hvis noen vil skrive flere tilbakemeldinger på det samme gavekortet, må det gjøres slik at mottakeren klarer å skille dem fra hverandre.

Alternativ 2: Er dere mange, kan dere heller fordele det slik at hver av dere lager gavekort til tre-fire andre. Da kan dere legge alle navnene i en hatt (tre-fire lapper per navn), og alle skal trekke hvem de skal skrive til. I denne gjennomføringsmåten kan alle fylle ut gavekortene samtidig, noe som tar kortere tid.

3. Alle gir gavekortene til mottakerne. Etter at alle har fått gavekortene sine, klipper de dem opp og fordeler tilbakemeldingene i dem på rutene i Joharis vindu, der de mener at de hører hjemme.
4. Diskuter i plenum: Er det noe som overrasker? De som ønsker, kan dele eventuelle nyoppdagede sider ved seg selv i plenum.

Forklaring av Joharis vindu-modellen

ÅPEN	BLIND
SKJULT	UKJENT

Det åpne området er de handlinger, motiver, behov og følelser som vi vet om hos oss selv, og som andre også kjenner. Det er vårt «offisielle jeg». Jo større dette området er, desto friere er vi til å være oss selv, og desto friere kan vi opptre overfor andre og uttrykke tanker og følelser. Derfor kan vi lettere kommunisere og samarbeide.

Det blinde område er de handlinger, følelser og motiver som er kjent for andre, men som vi ikke er klar over selv. Det er vårt blinde område. Andre kan ofte se ting ved oss som vi selv ikke legger merke til. Gjennom tilbakemeldinger har vi mulighet for å lære noe om blinde sider ved oss selv.

Det skjulte området er de handlinger og følelser som vi kjenner hos oss selv, men som andre ikke kjenner. Det er vårt «private jeg». Det kan dreie seg om vaner, meninger og holdninger som vi skjuler for andre, eller det kan være en følelse av usikkerhet, antipati eller sympati.

Det ukjente området er den atferd, følelser og motiver som verken vi selv eller andre kjenner til. Det er området for «ubevisst» aktivitet. Her ligger de ressursene som ennå ikke er tatt i bruk.

Om å flytte grenser

Å utvide det kjente kaller vi å flytte grenser. Vi flytter grensene både mellom det åpne området og det blinde, og mellom det åpne og det skjulte. Det er ikke noe mål at det åpne området skal bli så stort som mulig; det viktige er at vi sammen flytter grenser, og at den enkelte selv må bestemme hvor langt. Når vi flytter grenser på denne måten, ser vi at noen av våre skjulte ressurser blir utviklet.

For å oppnå dette må vi tydeliggjøre oss selv, det vil si gjøre skjulte aktiviteter åpne. Hvis vi klarer både å kommentere andres væremåte og å ta imot tilbakemeldinger på vår egen væremåte på konstruktivt vis, skjer følgende i gruppa:

- Vi bygger ned den usikkerheten vi har overfor hverandre
- Vi avklarer forventningene vi har til hverandre
- Vi viser hverandre tillit og respekt i praksis. Vi tar sjansen på at de andre ikke misbruker den informasjonen vi deler med dem, og på at tilbakemeldinger er godt ment. Men vi vet ikke sikkert hvordan det vi sier blir mottatt.

Det er lett å tro at trygghet og åpenhet er en forutsetning for å flytte grenser. Men det er heller slik at trygghet og åpenhet kommer som en følge av at vi har flyttet grenser på en ærlig måte. Dermed blir *mot* den viktigste forutsetningen for å flytte grenser.

Øvelse: Prioriteringshuset

Tidsbruk: 15-20 min

Utstyr/materiell: Utskrifter av vedlegget Prioriteringshuset

Ta utgangspunkt i [vedlegget Prioriteringshuset](#), og finn ut hvilke av deres vanlige oppgaver som kan plasseres hvor i illustrasjonen. Øvelsen gjennomføres enten individuelt eller i små grupper - fortrinnsvis delt inn etter enhet eller ansvarsområde. Dette er en spesielt nyttig øvelse for gruppestyret.

Prioriteringshuset er et enkelt og morsomt verktøy som hjelper dere til å vurdere og prioritere oppgavene. Slik kan en utfylt prioriteringshus se ut for gruppestyret.



Øvelse: Finn din plass i speidergruppa

Tidsbruk: 20-35 min

Utstyr/materiell: Utskrifter av vedlegget Rolletest - finn din plass. Antallet er avhengig av gjennomføringsmåten. Evt. teip og tau

Dette er en morsom øvelse som dere kan gjøre hver for dere eller sammen. Formålet er å finne ut mer om hva lederne trives med, og hvilke typer oppgaver som passer best for hver enkelte. Det er viktig at deltakerne ikke tar utgangspunkt i oppgavene de allerede utfører i gruppa, men helt uavhengig av det svarer på hva de synes er interessant eller givende. Ellers kommer ikke testen til å fungere.

Det klart beste utbyttet får dere av å gjennomføre øvelsen i fellesskap. Da kan dere også se hvordan rollene fordeler seg på hele ledergruppa. Hvilke lederprofiler har dere flest av og hvilke mangler dere? Dette kan gi noen interessante diskusjoner om hvilken bredde dere vil ha i ledergruppa.

Gjennomføring av testen

Alternativ 1: På gulvet

Gjennomføring i fellesskap: Legg ut to tau i kryss på gulvet for å markere de to aksene. Bruk teip til å markere trinnene på aksene - sju trinn i hver retning, jevnt fordelt, slik som på tegningen av testen. Del eventuelt ut ark med testen til alle ([vedlegg Rolletest - finn din plass](#)), slik at de kan enklere følge med på prosessen.

Alle starter der aksene krysser hverandre. I løpet av øvelsen beveger alle deltakerne seg i alle fire retninger etter tur. Rekkefølgen på retningene påvirker ikke resultatet, men vi anbefaler at dere går som følger: oppover, nedover, mot høyre, mot venstre.

Begynn med den første retningen - oppover - og gjennomfør de fire trinnene nedenfor.

1. Aktivitetslederen leser opp den første oppgaven i tekstboksen som tilhører denne retningen. Alle som liker/ønsker seg denne oppgaven, går ett skritt i den aktuelle retningen, dvs. ett trinn på aksene (markert med teipbitene på tauet). Man skal alltid gå bare ett trinn per oppgave.

OBS! Husk å svare ut fra hva dere liker og trives best med, og ikke ut fra det hver og en gjør i gruppa til vanlig!

2. Les opp neste oppgave i samme tekstboks. De som er interessert i oppgaven, tar ett skritt videre langs aksene.
3. Gjenta for alle oppgavene som hører til denne retningen.

4. Trinnet hver deltaker har avsluttet på, blir den enkeltes startpunkt i den neste runden (når dere skal bevege dere i en av de andre retningene). Du skal altså fortsette fra der du står, og ikke gå tilbake til null.

Fortsett motsatt retning, altså nedover. Gjenta trinnene ovenfor.

Etter andre runde: Stopp opp og snakk om hvordan dere ligger an så langt. Sjekk at alle har samme forståelse av oppgavene, og prøv å sette ord på forskjellene mellom de to forskjellige settene med oppgaver dere har vært gjennom. Har noen valgt like mange oppgaver i begge retningene?

Gjenta trinnene langs høyre-venstre-aksen.

Når alle er ferdige, se på hvor hver enkelte har endt opp (under hvilken profil) og diskutér resultatene i plenum (se under Oppsummering lengre ned).

Alternativ 2: På papir

1. Bruk vedlegget *Rolletest - finn din plass* til å gjennomføre testen individuelt. Del ut ett ark per deltaker, og forklar gangen i testen. Se ellers beskrivelsen av hvordan dere skal bevege dere, i alternativ 1.
2. Stopp gjerne opp ca halvveis for å diskutere hvordan dere ligger an så langt. Sjekk at alle har samme forståelse av oppgavene, og prøv å sette ord på forskjellene mellom de to forskjellige settene med oppgaver. Har noen valgt like mange oppgaver i begge retningene?
3. Når alle er ferdige med å gå, se på hvor hver enkelte har endt opp og diskuter resultatene i plenum. Se under Oppsummering.

Oppsummering

Når dere er ferdige med å gå, og hver enkelte har funnet ut hvilken profil han/hun har endt opp med, kan dere stille følgende spørsmål:

- Stemmer resultatene med deltakernes oppfatning av seg selv og hverandre? Hvis noen synes de ikke stemmer, reflekter over hvorfor resultatet ble slik.

Et mulig interessant utfall dere kan diskutere, er de som endte opp nær nullpunktet, der de to aksene krysser hverandre. Den som er god på mange forskjellige områder, og trives med et bredt spekter av oppgaver, vil kanskje ikke få noe tydelig utslag i noen av retningene. Dette sier noe viktig om vedkommendes evner og vilje til å bidra på mange områder. Samtidig vet vi av erfaring at slike gode ressurspersoner kan bli "utnyttet", uten at det skjer bevisst, noe som øker risikoen for at de blir utbrent. For å unngå det utfordre gjerne vedkommende på hva han/hun har aller mest lyst til å gjøre i speidergruppa.

- Hvordan stemmer den enkeltes resultat med den reelle fordelingen av oppgavene? Er det grunn til å gjøre endringer i oppgavefordelingen?

Gruppeoppdrag: Roller og oppgavefordeling, des 2019

- Hvordan ser helheten ut? Står noen typer oppgaver svakere enn andre når det gjelder sammenhengen mellom antall og størrelse på oppgavene og antall mennesker som ønsker å ta ansvar for dem? Hvordan påvirker dette eventuelt arbeidet i gruppa?
- Trenger/ønsker dere å styrke ledergruppa for å få en større bredde i lederprofilene?

Øvelse: Kartlegg kompetansen

Tidsbruk: 20-35 min

Utstyr/materiell: Utskrift av vedlegget Rutenett, tau/teip

Formålet med øvelsen er å finne ut hvilke styrker og svakheter ledergruppa har innenfor forskjellige oppgaver knyttet til arbeidet i speidergruppa. Lederne i hver enhet kan gjennomføre den samme øvelsen for å kartlegge kompetansen innen de mer spesifikke enhetsrelaterte oppgavene. Dette enkle verktøyet kan også brukes til å danne seg et bilde av hvilken speiderfaglige kunnskap og ferdigheter som enten finnes eller mangler i ledergruppa. I dette tilfellet kan dere ta utgangspunkt i konkrete ferdigheter, temaer og kunnskapsområder i speiderprogrammet.

Forberedelser

Forbered sammen en liste med ansvars- og interesseområder som beskriver gruppas arbeid og drift. Ta utgangspunkt i oppgavene som skal utføres i speidergruppa. Forslag til ansvars- og kompetanseområder:

- Vedlikehold av utstyr
- Drift/vedlikehold av eiendommer
- Administrering av medlemskap
- Økonomi og regnskap
- Samfunnsengasjement
- Helse og hygiene
- Tro og livssyn/ Verdier og holdninger
- Rammer og seremonier
- Ansvarstrening hos speidere
- Patruljesystemet
- Mobbing og nettvett
- Vedlikehold av nettsider
- Nett- og datasikkerhet
- Planlegging av menyer og matinnkjøp
- Orden og struktur
- Organisering av mennesker og oppgaver
- HMS
- Miljø
- Friluftsliv

For mer inspirasjon, se [vedlegget Roller i en speidergruppe](#).

Gjennomføring

1. Lag et rutenett på gulvet hvor dere plasserer de fire nivåene av kompetanse og interesse fra [vedlegget Rutenett](#):

- Kan lite og mangler interesse,
- Kan lite, men er nysgjerrig,
- Kan noe, men trenger å bli tryggere,
- Kan en del og kan lære bort.

3 Kan noe, men trenger å bli tryggere	2 Kan lite, men er nysgjerrig
4 Kan godt, og kan lære bort	1 Kan lite og mangler interesse

2. Les opp ett og ett område (dere selv bestemmer hvilke og hvor mange), og for hvert område gå gjennom trinnene 3 og 4 nedenfor.
3. Be hver enkelte om å plassere seg i den ruten som passer best. Snakk litt om hvorfor de står der de står, og notér resultatene på et ark. Diskuter:
 - Hvordan kan gruppa benytte seg av ledernes styrker på det aktuelle området?
 - Hvordan kan lederne hjelpe og utvikle hverandre på de områdene hvor dette er aktuelt/interessant? Altså hvordan kan man bevege seg til neste rute?
4. Se på den samlede kompetansen i ledergruppa og svar på følgende spørsmål:
 - Er dette et område vi samlet kan tilstrekkelig mye om?
 - Påvirker eventuell mangel på kompetanse arbeidet i gruppa negativt?
 - Kan vi øke egen kunnskap og ferdigheter på dette området? Hvordan?
 - Kan vi bruke eksterne ressurspersoner når det trengs? Eventuelt hvem og hvordan finner vi dem?
 - Kan vi utvide ledergruppa med noen som har denne kompetansen? Hvordan går vi fram for å få til det?

Øvelse: Fordel oppgavene

Tidsbruk: 60-90 min

Utstyr/materiell: Post it, penner, A-4-ark, en utskrift av vedlegget Oppgavetabell - blank (dere kan eventuelt velge å fylle ut tabellen i excel)

Her er en smart måte å vurdere og fordele oppgavene i speidergruppa på. Den kan også brukes av lederne i en enhet for å fordele oppgavene i denne.

OBS! For at punkt 4, oppgaveauksjon, i denne øvelsen skal gi mening, er det viktig at tilnærmet alle tilgjengelige ressurspersoner i speidergruppa deltar i den. Hvis dette ikke er tilfellet, må dere endre på gjennomføringen. For eksempel la være å fordele oppgavene gjennom oppgaveauksjon, og gå rett til punkt 5, hvor dere fokuserer på oppgavene dere vet er utfordrende å utføre eller finne ansvarlige til. Så må selve fordelingen av oppgaver gjøres på et annet tidspunkt eller annen måte.

1. Først må dere få en oversikt over alle store og små oppgaver dere trenger å få løst i speidergruppa. Dere kan velge å se bort ifra hva dere har gjort tidligere, og heller se på alle oppgavene med nye øyne, til og med dem som tradisjonelt har tilhørt gruppeledelsen, foreldrelaget eller andre faste roller.

Del ut post-it-lapper til deltakerne. Be dem om å skrive ned én og én oppgave per lapp. Ta heller med for mange oppgaver enn for få. Dere kan luke ut overlappende oppgaver i neste runde. En oppgave i denne sammenheng er et logisk avgrenset og ganske konkret beskrevet ansvarsområde som stiller spesifikke krav til den som utfører den. Vi anbefaler at dere bare tar med faste oppgaver, altså de som gjentar seg jevnlig og har en viss omfang. (For eksempel er tørking av telt en egen oppgave fordi den gjentar seg, er tids- og arbeidskrevende, og forutsetter at man har tilgang på egnet tørkested og en bil man kan frakte teltene i.) Nedenfor er flere eksempler.

Eksempler på mulige oppgaver på gruppenivå:

- Melde inn og ut medlemmer og endre medlemsinformasjon
- Oppdatere informasjon på hjemmesiden
- Bestille merker hos Speider-sport
- Sende ut informasjon til gruppas medlemmer
- Tørke telt etter tur/leir
- Planlegge sosiale arrangementer for ledere

Eksempler på oppgaver i en enhet:

- Planlegge speidermøter
- Lede speidermøter
- Sende ut informasjon til foreldre og speidere
- Holde oversikt over merke- og måloppnåelse

- Kjøre utstyrshenger til leir
- Skaffe materiell og utstyr til møtene

Se også en mer utfyllende oversikt over mulige oppgaver i vedelegget [Oppgavetabell](#) - utfyllt med eksempler hvis dere ønsker flere ideer.

2. Når alle oppgavene er kartlagt, ta en runde på hvilke spesielle krav som stilles til den som skal utføre oppgaven. Det kan være ferdigheter og kunnskap, eller formelle krav som fremvist politiattest m.m. Krever oppgaven at man bor i nærheten av speidergruppa? Hvor mye arbeid innebærer oppgaven?

Bruk gjerne tabellen nedenfor til å strukturere tankene deres. Tabellen finnes også som eget vedlegg [Oppgavetabell - blank](#).

Oppgave	Lokalt/ eksternt	Krever politiattest	Andre krav/ ferdigheter	Hyppighet/ omfang	Fjerne/ endre?

3. Vurder hvilke av oppgavene det kan være hensiktsmessig å slå sammen eller kombinere. Kanskje noen av dem hører logisk til en konkret rolle. Gjør eventuelt justeringer i oppgavebeskrivelsene for å ivareta dette. Sjekk også at dere ikke har glemt noen oppgaver i den samlede oversikten.
4. Det følgende kan gjennomføres som en oppgaveauksjon. Målet er å fordele oppgavene mellom alle tilgjengelige ressurspersoner. Dere velger selv om dere ønsker å gruppere relaterte oppgaver (se punkt 3) under en bestemt rolle, som utstysansvarlig eller listeansvarlig, eller fortsette å håndtere dem som separate oppgaver, eller en kombinasjon av disse to.

Forklar deltakerne at hver av dem har 10 poeng som de kan fordele på oppgaver som de ønsker å utføre i gruppa/enheten. De velger selv hvor mange poeng de vil fordele på hver av oppgavene, men dere kan gjerne bli enige om at alle må "by" på et bestemt minimum av oppgaver. Det er samtidig ikke et mål i denne runden at alle oppgavene skal kunne fordeles på de personene som er med på auksjonen, siden gruppa har sannsynligvis flere frivillige enn de som deltar i denne øvelsen.

Formålet med å begrense antall poeng per deltaker til 10, er å bidra til at ingen tar på seg for mye arbeid. Ha også med i tankene at kapasiteten varierer fra person til person, og at arbeidsmengden per oppgave også varierer.

Før selve budrunden skal alle skrive ned på et ark hvor mange poeng de vil fordele på hver av på oppgavene de ønsker å by på. Ha gjerne noen nest-best-oppgaver i reserve. Så starter budrunden. Én og én oppgave leses opp og deltakerne blir

invitert til å by på den. Er oppgaven for stor for bare én person, ut fra beskrivelsen dere lagde i punkt 2, er det naturlig at flere av deltakerne får lov til å “kjøpe” den sammen.

Legg til side de oppgavene som er blitt “solgt”, og skriv navnet/-ene på den/de ansvarlige i oppgavetabellen dere fylte ut i punkt 2.

På slutten budrunden kan det vise seg at noen ikke får noen av de oppgavene de ønsket seg. Disse kan da velge å by på noen av de resterende oppgavene eller tilby seg å hjelpe til med noen av de allerede fordelte oppgavene. Hvis ingen av de andre oppgavene er aktuelle, diskutér hvordan dere skal løse dette, for eksempel ved å omfordele noen av oppgavene på nytt.

5. Etter auksjonen sitter dere kanskje igjen med oppgaver som ikke er fordelt. Se på kravene til oppgavene og diskuter for hver av dem:
- Er det en viktig oppgave, eller kan dere fjerne den?
 - Er oppgaven viktig, men upopulær, slik at ingen vil utføre den? Hva kan dere gjøre for at den skal bli mer attraktiv? Kan det skje ved å:
 - forenkle eller tilpasse den mer til lederens evner og ferdigheter?
 - forklare den bedre?
 - endre den slik at man kan utføre den på en annen måte?
 - anerkjenne den som utfører den bedre, for eksempel gjennom belønning eller “forfremmelse”?
 - gi større ansvar for å finne hvordan oppgaven skal løses til den som skal løse den?
 - fordele den på flere?
 - tilby opplæring i ferdigheter som er nødvendige for å utføre den?
 - Er det noen andre dere kan spørre om å ta på seg oppgaven? Det kan være noen som ikke er med på gjennomføringen av øvelsen, som en borteboende rover, en forelder eller en inaktiv, tidligere leder. Dere har allerede en ganske god beskrivelse av hva som kreves for å utføre de forskjellige oppgavene, noe som gjør det lettere å finne riktige personer.

Denne aktiviteten er utviklet basert på KM-speidernes *Fem steg til en enklere speiderhverdag* (Lederforum, 4-2019)

Avslutning og oppfølgingsplan

Tidsbruk: 20 min

Utstyr/materiell: Penner, ark, en utskrift av kortene som handler om oppgavefordeling i vedlegget Kort med tips

Oppfølgingsplan

Legg en plan for oppfølging av endringene dere har blitt enige om. Bruk kortene med tips som inspirasjon.

Diskuter følgende spørsmål sammen eller i mindre grupper og oppsummer i plenum:

Hva har vi blitt enige om å gjøre?

Hvilke skritt må vi ta?

Hvem gjør hva og når?

Hva trenger vi å være ekstra oppmerksomme på i gjennomføringen av planen?

Når og hvordan skal vi evaluere gjennomføringen av planen?

Evaluering

Gjennomfør en evaluering av samlingen ved hjelp av tre positive tilbakemeldinger og en utfordring til arrangør (hva som kan gjøres annerledes ved en tenkt neste gang). Dette kan enten gjøres i plenum, uten noen svar eller diskusjoner, eller noteres på ark og samles inn.

Nyttige lenker

Hvis du har lyst å vite mere om Joharis vindu, kan du lese på side 54 i heftet *Ledelse i Norges speiderforbund*:

<https://speiding.no/laer-ledelse/vaere-speiderleder/hjelpemidler-ledere>

Nyttig informasjon om gruppedrift, gruppestyrets arbeid med mer -

<https://speiding.no/grupper/administrasjon-og-okonomi/gruppedrift>

Kilder

Ledelse i NSF

Prosjektet Inspiratorene

Gruppelederens verktøykasse

Prosjekthåndboka.no