

IGLO-STAFETTEN



IGLO-STAFETTEN

IGLO-stafetten er et spil, der hjælper jer med at finde løsninger på Individ-, Gruppe-, Ledelses- og Organisationsniveau. Alle fire niveauer har nemlig en rolle at spille i håndteringen af stress.

I spillet sidder to grupper over for hinanden og skiftes til at pege på udfordringer, tale om årsagerne og pege på mulige løsninger.

Vi anbefaler, at I er 6-8 personer til ét spil. I kan også være færre. Er I flere, kan I printe flere udgaver af spillet, så I kan køre to eller flere spil parallelt.

Spillet varer lidt over en time med én runde pr. gruppe, men I kan sagtens spille flere runder, hvis I har tid og lyst.

Spilpakken her består af:

- Forsiden
- Spil-instruktioner
- 6 IGLO-stafetter
- 2 Hjælp til udfordringer
- 1 ark med gruppe-nummerskilte

God fornøjelse!

Før I spiller

- Print spilpakken (nærværende .pdf).
- Rul forsiden sammen til et rør, så der står 'IGLO-stafetten' på siden af røret. Luk røret med enten en elastik eller nogle stykker tape, så det kan fungere som stafet-rør.
- Klip de to gruppe-nummerskilte ud og fold dem to gange på langs, så de kan stå selv.
- Vælg en spilleleder, som skal holde styr på spillets gang og tiden. Spillelederen kan godt selv deltage i spillet. Spillelederen skal have læst alt materialet grundigt igennem, inden I går i gang.
- Beslut, hvad der skal komme ud af at spille spillet. Det kan være opstarten på et dialogmøde, eller I kan tage resultaterne op på et personalemøde eller give dem videre til ledelsen.

Gør klar til at spille

- Del jer i to grupper – grupperne bør sidde over for hinanden. I vælger selv, hvem der er gruppe 1, og hvem der er gruppe 2. Giv grupperne de tilhørende nummerskilte.
- Hver gruppe får også 3 stk. IGLO-stafet samt et ark med 'Hjælp til udfordringer'.
- Spillelederen fortæller, hvorfor I skal spille IGLO-stafetten og hvad, der skal komme ud af det.
- Herefter går spillet i gang. Det er spillelederens opgave at holde øje med tiden og fortælle grupperne, hvornår de skal gå videre til næste punkt. Hver gang I starter på et nyt punkt, skal spillelederen læse beskrivelsen af det pågældende punkt højt fra afsnittet 'Spil!', så alle ved, hvad der nu skal ske.

Spil!

1. Udfordringen (10 min.)

Hver gruppe snakker sammen og finder på 2-3 udfordringer fra hverdagen. Sørg for, at alle i gruppen bliver hørt. Kig evt. på arket 'Hjælp til udfordringer' for at få inspiration.

Udfordringerne skrives på hver sin IGLO-stafet i felt nr. 1, 'Udfordringen' (altså én udfordring pr. stafet). Her skal I, så konkret som muligt, beskrive en situation, der stresser.

Når udfordringerne er skrevet, vælger gruppe 1 den af deres egne udfordringer, som de mest savner en løsning på. Stafetten med udfordringen rulles sammen og sættes i stafet-røret, der herefter overdrages til gruppe 2.

Realitetstjek (2 min.)

Gruppe 2 læser den modtagne udfordring højt og har nu et par minutter til at stille uddybende spørgsmål, så de er sikre på, at de har forstået udfordringen rigtigt.

Herefter er det kun den gruppe, der har IGLO-stafetten, der må sige noget. Den anden gruppe skal blot lytte.

2. Hvad mangler? (5 min.)

De 4 Stærke er fire faktorer, der i særlig grad bevirker, at vi ikke så let bliver slået ud af stress. Faktorerne er beskrevet på selve IGLO-stafetten.

Gruppe 2 skal nu diskutere, hvilke af De 4 Stærke der mangler og derved kan være årsagen til, at udfordringen stresser. Gruppen skal sætte kryds ud for de faktorer, som de mener mangler i forhold til udfordringen. Gruppen må gerne sætte flere krydser.

Gruppe 2 beholder i første omgang IGLO-stafetten og dermed taleretten.

3. Hvilke handlemuligheder har vi? (5 min.)

Gruppe 2 diskuterer sig nu indbyrdes frem til en eller flere handlemuligheder i forhold til udfordringen. Gruppen kan vælge at diskutere ud fra nogle af De 4 Stærke, der er blevet sat kryds ved, men det er ikke et krav. Handlemulighederne skrives på IGLO-stafetten.

Herefter rulles stafetten igen sammen og sættes i stafet-røret, der overdrages til gruppe 1. Nu er det gruppe 1's tur til at snakke.

4. Kom rundt i IGLO'en (5 min.)

Hvert bogstav i 'IGLO' repræsenterer et niveau i virksomheden eller organisationen, nemlig Individ, Gruppe, Ledelse og Organisation. Alle fire niveauer har en rolle at spille i håndteringen af stress.

Gruppe 1 skal nu argumentere for, hvilke af gruppe 2's forslag til handlinger der hører til på hvilke niveauer. For hvert niveau, som gruppe 1 tildeler en handling, sættes der kryds i det pågældende IGLO-felt. Det er bedst – men ikke noget krav – hvis gruppen kan sætte krydser i alle fire felter.

Hvis gruppe 1 under diskussionen får ideer, der kan supplere forslagene til handling – evt. for at komme hele vejen rundt i IGLO'en - kan de frit tilføje de nye forslag. Tilføjelserne skrives ind i IGLO-stafettens felt nr. 3.

Åben diskussion (5 min.)

Til sidst er der åbent for diskussion på tværs af de to grupper, hvis der er behov for det. Husk at tilføje til handlemulighederne, hvis der kommer flere gode ideer frem.

Nu starter 2. runde, hvor rollerne byttes om. Spil igennem igen, hvor det nu er gruppe 1, der modtager en udfordring fra gruppe 2, osv.

Rund af

- Når spillet er slut, har I kortlagt nogle af de udfordringer, I står over for, og I har selv foreslået konkrete handlemuligheder. Det er vigtigt, at I nu sørger for, at der bliver fulgt op på de ting, I er kommet frem til, og at alle er klar over, hvordan der bliver fulgt op.

IGLO-STAFET

1. Udfordringen

SEND VIDERE!

2. Hvad mangler?

(vælg blandt De 4 Stærke)

Følelsen af kontrol

Når vi oplever, at vi har selvbestemmelse og indflydelse på tingene, føler vi også, at vi har bedre chance for at håndtere stress.

Følelsen af forudsigelighed

Udfordringer opleves mindre stressende, hvis vi på forhånd ved, at vi skal udsættes for dem. En ny situation kan have en stressende effekt på os, da vi mangler erfaringer med den konkrete situation.

Social opbakning fra kolleger og ledelse

Social støtte, som fx opbakning fra kollegerne og lederen, kan i stressede og truende situationer være med til at minimere stressreaktionerne i kroppen.

Følelsen af, at det går i den rigtige retning

Følelsen af, at tingene går den rigtige vej, giver håb om og tro på, at det nok skal lykkes. Så selvom man har travlt, kan stressniveauet være lavt, hvis bare man har følelsen af fremdrift.

3. Hvilke handlemuligheder har vi?

...fortsæt evt. på bagsiden

SEND TILBAGE!

4. Kom rundt i IGLO'en

I – Individ

Hvad kan man som person gøre for at hjælpe handlingerne på vej?

G – Gruppe

Hvad kan gruppen gøre for at hjælpe handlingerne på vej? (dvs. det team eller den gruppe, I arbejder i)

L – Ledelse

Hvad kan ledelsen gøre for at hjælpe handlingerne på vej? (gælder både nærmeste leder og topledelse)

O – Organisation

Hvad kan den overordnede organisation gøre for at hjælpe handlingerne på vej? (fx politikker eller strukturændringer)

IGLO-STAFET

1. Udfordringen

SEND VIDERE!

2. Hvad mangler?

(vælg blandt De 4 Stærke)

Følelsen af kontrol

Når vi oplever, at vi har selvbestemmelse og indflydelse på tingene, føler vi også, at vi har bedre chance for at håndtere stress.

Følelsen af forudsigelighed

Udfordringer opleves mindre stressende, hvis vi på forhånd ved, at vi skal udsættes for dem. En ny situation kan have en stressende effekt på os, da vi mangler erfaringer med den konkrete situation.

Social opbakning fra kolleger og ledelse

Social støtte, som fx opbakning fra kollegerne og lederen, kan i stressede og truende situationer være med til at minimere stressreaktionerne i kroppen.

Følelsen af, at det går i den rigtige retning

Følelsen af, at tingene går den rigtige vej, giver håb om og tro på, at det nok skal lykkes. Så selvom man har travlt, kan stressniveauet være lavt, hvis bare man har følelsen af fremdrift.

3. Hvilke handlemuligheder har vi?

...fortsæt evt. på bagsiden

SEND TILBAGE!

4. Kom rundt i IGLO'en

I – Individ

Hvad kan man som person gøre for at hjælpe handlingerne på vej?

G – Gruppe

Hvad kan gruppen gøre for at hjælpe handlingerne på vej? (dvs. det team eller den gruppe, I arbejder i)

L – Ledelse

Hvad kan ledelsen gøre for at hjælpe handlingerne på vej? (gælder både nærmeste leder og topledelse)

O – Organisation

Hvad kan den overordnede organisation gøre for at hjælpe handlingerne på vej? (fx politikker eller strukturændringer)

IGLO-STAFET

1. Udfordringen

SEND VIDERE!

2. Hvad mangler?

(vælg blandt De 4 Stærke)

Følelsen af kontrol

Når vi oplever, at vi har selvbestemmelse og indflydelse på tingene, føler vi også, at vi har bedre chance for at håndtere stress.

Følelsen af forudsigelighed

Udfordringer opleves mindre stressende, hvis vi på forhånd ved, at vi skal udsættes for dem. En ny situation kan have en stressende effekt på os, da vi mangler erfaringer med den konkrete situation.

Social opbakning fra kolleger og ledelse

Social støtte, som fx opbakning fra kollegerne og lederen, kan i stressede og truende situationer være med til at minimere stressreaktionerne i kroppen.

Følelsen af, at det går i den rigtige retning

Følelsen af, at tingene går den rigtige vej, giver håb om og tro på, at det nok skal lykkes. Så selvom man har travlt, kan stressniveauet være lavt, hvis bare man har følelsen af fremdrift.

3. Hvilke handlemuligheder har vi?

...fortsæt evt. på bagsiden

SEND TILBAGE!

4. Kom rundt i IGLO'en

I – Individ

Hvad kan man som person gøre for at hjælpe handlingerne på vej?

G – Gruppe

Hvad kan gruppen gøre for at hjælpe handlingerne på vej? (dvs. det team eller den gruppe, I arbejder i)

L – Ledelse

Hvad kan ledelsen gøre for at hjælpe handlingerne på vej? (gælder både nærmeste leder og topledelse)

O – Organisation

Hvad kan den overordnede organisation gøre for at hjælpe handlingerne på vej? (fx politikker eller strukturændringer)

IGLO-STAFET

1. Udfordringen

SEND VIDERE!

2. Hvad mangler?

(vælg blandt De 4 Stærke)

Følelsen af kontrol

Når vi oplever, at vi har selvbestemmelse og indflydelse på tingene, føler vi også, at vi har bedre chance for at håndtere stress.

Følelsen af forudsigelighed

Udfordringer opleves mindre stressende, hvis vi på forhånd ved, at vi skal udsættes for dem. En ny situation kan have en stressende effekt på os, da vi mangler erfaringer med den konkrete situation.

Social opbakning fra kolleger og ledelse

Social støtte, som fx opbakning fra kollegerne og lederen, kan i stressede og truende situationer være med til at minimere stressreaktionerne i kroppen.

Følelsen af, at det går i den rigtige retning

Følelsen af, at tingene går den rigtige vej, giver håb om og tro på, at det nok skal lykkes. Så selvom man har travlt, kan stressniveauet være lavt, hvis bare man har følelsen af fremdrift.

3. Hvilke handlemuligheder har vi?

...fortsæt evt. på bagsiden

SEND TILBAGE!

4. Kom rundt i IGLO'en

I – Individ

Hvad kan man som person gøre for at hjælpe handlingerne på vej?

G – Gruppe

Hvad kan gruppen gøre for at hjælpe handlingerne på vej? (dvs. det team eller den gruppe, I arbejder i)

L – Ledelse

Hvad kan ledelsen gøre for at hjælpe handlingerne på vej? (gælder både nærmeste leder og topledelse)

O – Organisation

Hvad kan den overordnede organisation gøre for at hjælpe handlingerne på vej? (fx politikker eller strukturændringer)

IGLO-STAFET

1. Udfordringen

SEND VIDERE!

2. Hvad mangler?

(vælg blandt De 4 Stærke)

Følelsen af kontrol

Når vi oplever, at vi har selvbestemmelse og indflydelse på tingene, føler vi også, at vi har bedre chance for at håndtere stress.

Følelsen af forudsigelighed

Udfordringer opleves mindre stressende, hvis vi på forhånd ved, at vi skal udsættes for dem. En ny situation kan have en stressende effekt på os, da vi mangler erfaringer med den konkrete situation.

Social opbakning fra kolleger og ledelse

Social støtte, som fx opbakning fra kollegerne og lederen, kan i stressede og truende situationer være med til at minimere stressreaktionerne i kroppen.

Følelsen af, at det går i den rigtige retning

Følelsen af, at tingene går den rigtige vej, giver håb om og tro på, at det nok skal lykkes. Så selvom man har travlt, kan stressniveauet være lavt, hvis bare man har følelsen af fremdrift.

3. Hvilke handlemuligheder har vi?

...fortsæt evt. på bagsiden

SEND TILBAGE!

4. Kom rundt i IGLO'en

I – Individ

Hvad kan man som person gøre for at hjælpe handlingerne på vej?

G – Gruppe

Hvad kan gruppen gøre for at hjælpe handlingerne på vej? (dvs. det team eller den gruppe, I arbejder i)

L – Ledelse

Hvad kan ledelsen gøre for at hjælpe handlingerne på vej? (gælder både nærmeste leder og topledelse)

O – Organisation

Hvad kan den overordnede organisation gøre for at hjælpe handlingerne på vej? (fx politikker eller strukturændringer)

IGLO-STAFET

1. Udfordringen

SEND VIDERE!

2. Hvad mangler?

(vælg blandt De 4 Stærke)

Følelsen af kontrol

Når vi oplever, at vi har selvbestemmelse og indflydelse på tingene, føler vi også, at vi har bedre chance for at håndtere stress.

Følelsen af forudsigelighed

Udfordringer opleves mindre stressende, hvis vi på forhånd ved, at vi skal udsættes for dem. En ny situation kan have en stressende effekt på os, da vi mangler erfaringer med den konkrete situation.

Social opbakning fra kolleger og ledelse

Social støtte, som fx opbakning fra kollegerne og lederen, kan i stressede og truende situationer være med til at minimere stressreaktionerne i kroppen.

Følelsen af, at det går i den rigtige retning

Følelsen af, at tingene går den rigtige vej, giver håb om og tro på, at det nok skal lykkes. Så selvom man har travlt, kan stressniveauet være lavt, hvis bare man har følelsen af fremdrift.

3. Hvilke handlemuligheder har vi?

...fortsæt evt. på bagsiden

SEND TILBAGE!

4. Kom rundt i IGLO'en

I – Individ

Hvad kan man som person gøre for at hjælpe handlingerne på vej?

G – Gruppe

Hvad kan gruppen gøre for at hjælpe handlingerne på vej? (dvs. det team eller den gruppe, I arbejder i)

L – Ledelse

Hvad kan ledelsen gøre for at hjælpe handlingerne på vej? (gælder både nærmeste leder og topledelse)

O – Organisation

Hvad kan den overordnede organisation gøre for at hjælpe handlingerne på vej? (fx politikker eller strukturændringer)

HJÆLP TIL UDFORDRINGER

Hvad er en udfordring?

En udfordring er situationer, hvor du føler dig stresset, bliver irriteret eller mister overblikket. Nedenstående spørgsmål og eksempler kan måske hjælpe dig lidt på vej, hvis det er svært at komme på udfordringer.

- Hvornår har du for travlt?
- Hvornår bliver du irriteret?
- Hvad får dig til at miste overblikket?
- Hvad får dig til at miste roen?
- Hvornår er arbejdet ikke sjovt?

Eksempler på udfordringer:

- "Jeg bliver let stresset, hvis jeg også skal arbejde i weekenden. Familien bliver sur, og jeg får ikke slappet af."
- "Jeg har det svært med opgaver, der pludselig kommer dumpende. 'Kan du ikke lige ordne den her?' – ofte aner jeg ikke, hvad jeg skal gøre, eller hvem der kan hjælpe."
- "Der er altid nogen, der ikke rigtig laver noget. De står og snakker ved kaffeautomaten eller sidder og larmer, mens vi andre prøver at arbejde. Det er irriterende!"

HJÆLP TIL UDFORDRINGER

Hvad er en udfordring?

En udfordring er situationer, hvor du føler dig stresset, bliver irriteret eller mister overblikket. Nedenstående spørgsmål og eksempler kan måske hjælpe dig lidt på vej, hvis det er svært at komme på udfordringer.

- Hvornår har du for travlt?
- Hvornår bliver du irriteret?
- Hvad får dig til at miste overblikket?
- Hvad får dig til at miste roen?
- Hvornår er arbejdet ikke sjovt?

Eksempler på udfordringer:

- "Jeg bliver let stresset, hvis jeg også skal arbejde i weekenden. Familien bliver sur, og jeg får ikke slappet af."
- "Jeg har det svært med opgaver, der pludselig kommer dumpende. 'Kan du ikke lige ordne den her?' – ofte aner jeg ikke, hvad jeg skal gøre, eller hvem der kan hjælpe."
- "Der er altid nogen, der ikke rigtig laver noget. De står og snakker ved kaffeautomaten eller sidder og larmer, mens vi andre prøver at arbejde. Det er irriterende!"

GRUPPE 1

GRUPPE 2