

Reaktiv

scenariet

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse.....	2
Foromtale.....	2
Den tragiske forhistorie.....	3
Ideen.....	4
Hvad er "kontorhumor".....	5
Plottet – kort fortalt.....	7
Om virksomheden PeopleKeeper A/S.....	7
Afdelingerne.....	8
Den simple form.....	11
De udvalgte.....	12
Pandoras inspirationsæske.....	13

Tak til:

- Resten af TRC – Taastrup Rollespilsklub for omfattende støtte
- Mette Finderup for teambuilding-øvelser
- Lars Andresen for at have skrevet det glimrende scenarie Proaktiv, og for at have taget titel-plagiatet med et smil... håber jeg!
- Max Møller for ikke at skrive scenarie **denne gang**
- Fastaval TV for at have fået folk til at bruge deodorant
- Thomas Magle Brodersen, for at lære mig at bruge en computer som 5-årig, og derved få mig til at ende i it-kontor-branchen

Forfatterens kontaktinformationer:

Peter Brodersen, Nybrogade 26 4.th, 1203 København K

Telefon: 30 22 29 55 - e-mail: peter@trc.dk

Altid opdateret adresseinformation: <http://pe.ter.dk/>

Scenariet er skrevet til Fastaval 2004. Gengivelse af scenariet eller rerun på anden kongres skal ske med forfatterens tilladelse (der er let at få).

Foromtale

Scenariet begynder med en PowerPoint-præsentation. Der vil være tilsat muntre animationer og kække lydeffekter for at hjælpe medarbejderne med at forstå budskabet om behovet for øget synergi-effekt i firmaet.

Repræsentanter fra hver afdeling i firmaet kan se frem til sammen at tilbringe en herlig uge med et overflødighedshorn af innovative teambuilding-tasks for at øge deres teamplayer-færdigheder og for at få brudt isen mellem de forskellige afdelinger. Der bliver ligeledes mulighed for at lære at tænke out-of-the-box for bedre i flok at kunne løfte mission critical-assignments.

Når scenariet er færdigt, vil medarbejdernes præstationer blive evalueret, og ledelsen - i samarbejde med den eksterne konsulent - vil tage stilling til behovet for outsourcing.

..

Reaktiv - et scenarie for dig, der har brug for at vide, at nogle personer hader deres job og kolleger mere end du gør - også selvom personerne skulle være fiktive.

(fordomme om kontormiljøer er en fordel, men intet krav)



Den tragiske forhistorie

Da 10. klasse i folkeskolen blev afsluttet, hvilket omtrent var på samme tid, hvor jeg lærte at Guns'n'Roses var bedre end Metallica, blev den første større udskilning af dumme og intelligente elever foretaget. En person i min parallelklasse fik på sin anbefaling til ungdomsuddannelserne blot en note om at ”Michael er god til at spille fodbold”. Ingen kommentarer om hans faglige evner. Blot den note. Men han var nu også god til at spille fodbold.

Her ved udgangen af 10. klasse skulle jeg så træffe beslutninger for resten af mit liv, hed det. I folkeskoletiden vidste jeg ikke hundrede procent, hvad jeg ville være. Men jeg vidste, at jeg helst gerne ville have et arbejde, hvor jeg kunne undgå mange af mine klassekammerater. Jeg lærte dog i de ti år, at vi i vores klasse i det mindste var mere dygtige end parallelklasserne. Og at vores skole også fagligt var bedre end naboskolen. Det mindede lidt om da jeg gik til spejder, for da lærte jeg også, at de grønne spejdere var de gode, og de blå spejdere var nogle tøsedrenge.

I gymnasiet lærte jeg så, at handelsskoleeleverne bare var en bunke poptøser og flødedrenge, og var lidt for smarte. Vi var selvfølgelig lidt for hippe-agtige, og teknisk skole var lidt for taber-agtige. Med tiden lærte jeg dog, at vores gymnasium var faktisk var ret cool, og at vi i virkeligheden ikke var nogle hippier. Det var de til gengæld på det nabogymnasiet. Det var i hvert fald, hvad de andre sagde.

Efter en havareret gymnasieuddannelse brugte jeg lidt tid på diverse småjobs. Men først efter et par år fik jeg et rigtigt fuldtidsjob i et it-firma med 20 medarbejdere. Her lærte jeg, at de konkurrerende firmaer i branchen var lidt kiksede. Jeg lærte også, at det var os kontorfolk, der styrede verden.

I løbet af de næste tre år kunne jeg nu og da læse i avisen, hvem vi nu var blevet købt af. Firmaet voksede i den tid til 200 medarbejdere, og der kom for alvor kold

luft mellem de forskellige afdelinger. Folk talte om ”de gode gamle dage” med sædvanlig overdrivelse, og da jeg endelig forlod firmaet, oplevede jeg mange af de samme problemer i andre firmaer. Jeg oplevede også mange velfungerende rutiner på de områder, hvor jeg ellers var blevet lovet af min gamle arbejdsgiver, at ”alle andre firmaer har også de samme problemer som vi har”.

Jeg har med tiden oplevet fyringsrunder, sparerunder, bygning af nye hovedkontorer, teambuilding, teamspirit, manglende korpsånd, dårlig ånde, dårlige planlægninger, nedlægninger, omlægninger, ombygninger, håndværkere, manglende håndværk, manglende håndvaske, opvask, opture, nedture, nødløgne, regulære løgne, pyramidespil og menneskepyramider. Jeg håber, at galskaben stopper, men intet tyder på det. Jeg må fortsat leve med frustrationer, fordomme og kolleger, der mest af alt minder om de klassekammerater i folkeskolen, man havde håbet aldrig at møde igen. Eller havde en tro på at ”folk som dem” aldrig nogensinde ville være i stand til at få et job.



Jeg har oplevet et arbejdsliv i reaktivitet, hvor ting tilsyneladende bare sker. I afmagt vælger jeg nu at få afløb for mine frustrationer gennem et scenarie, og forhåbentligt med et tilpas stort blink i øjet til at folk rent faktisk gider at lytte, og får noget ud af det. Om ikke andet så et godt grin.

Tak fordi du lytter.

(... i øvrigt mødte jeg Michael for nyligt. Han var blevet sælger i et stort firma, og han var glad for det)

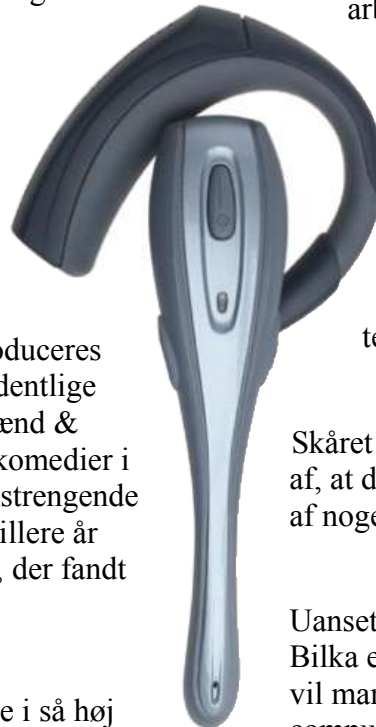
– Peter Brodersen, forfatter til Reaktiv – og selvstændig i dag

Ideen

På Fastaval 2002 havde jeg glæden at spille Frederik Berg Olsens scenarie "Bondemænd & Biavlere". Det glædede mig at deltage i en komedie, der ikke handlede om at træde i hinandens bananskræller eller kaste lagkager efterhinanden. Man var heller ikke tegneseriefigurer, og man foretog sig ikke påklistrede tåbeligheder. Dette gav mig troen på komediegenren tilbage – eller mere præcist, troen på at en historie i en almindelig setting kan være sjov.

Fastaval 2001-blockbusteren "Being Max Møller", som ligeledes varmt kan anbefales, viste, at en komedie skal produceres som et andet scenarie, dvs. med ordentlige spillere, ordentlige bipersoner, indholdsfortegnelse og så fremdeles. "Bondemænd & Biavlere" lærte mig yderligere, at man kan lave fornuftige komedier i en virkelig verden, der rent faktisk er sjove, og ikke blot anstrengende og alt for indforstående med risikoen for at få de samme spillere år efter år, der alligevel blot kvitterer med at det var dem selv, der fandt på alt det sjove.

Den bedste måde ved at opnå humoren, er ved ikke at tænke i så høj grad over, at man rent faktisk skriver eller spiller en komedie. Alle bør gå efter et spil, der føles naturligt, i stedet for at sidde og lytte på en spilleleder, der læser jokes op af scenariet. Indsatsen skal derfor være i orden fra forfatterens, spillelederens og spillerens side, selvom der er tale om en komedie – det er lige så svært (eller let) at spille en komedie som at spille et scenarie i en anden genre.



Scenariets udgangspunkt i kontormiljøet har forekommet mig naturlig. Den typiske funktionær bruger i vågen tilstand flere timer på arbejde end i hjemmet. Det betyder, at der på arbejdspladsen opstår en temmelig stor kultur blandt medarbejderne, der fylder lige så meget i folks bevidsthed, og er en lige så stor del af folks personlighed, som "hjemmepersonen". Miljøet er tidligere taget under kærlig behandling i tv-serier som BBC-serien The Office, film som Kontorrotter (Office Space, fra 1999), og tegneserie-klassikeren Dilbert. Det er denne kultur, jeg gerne vil lave lidt satire over – dog med mere udgangspunkt i det autentiske miljø og mindre i tegneseriedyr.

Skåret ned til benet, så går humoren i dette scenarie ud på, at vi griner af, at de ansatte har en humor-kultur på kontoret, der gør, at de griner af noget, der er mere sølle, end det er sjovt.

Uanset om man i den virkelige verden arbejder som salgsassistent i Bilka eller som Key Sales Manager i en stor eksportvirksomhed, så vil man kunne grine med over chefer med urealistiske krav, tåbelige computersystemer, forældede arbejdsgange, lidt for smarte kolleger, og så fremdeles. Der bliver mulighed for at leve alle sine fordomme ud.

Og fordomme, dem er der masser af.

Hvad er "kontorhumor"?

Kontoret. Arbejdspladsens svar på folkeskolens klasselokale. Der er de stille typer, de højtlyrmende, de mobbende, de mobbede, de dygtige og de kendte. Med chefer som alternativ til lærere, der fortæller, hvordan tingene skal fungere, men med et mini-samfund af medarbejdere, der godt ved, hvordan tingene i virkeligheden fungerer, og hvordan, man får det bedste forhold mellem arbejdsindsats og resultat – evt. ved at vægte arbejdsindsatsen så lavt som muligt.

Når vi ser bort fra, hvad det firma, vi aktuelt befinder os i, rent faktisk laver, bruger vi energi på at passe ind, evt. ved at bruge energi på at skille os ud for at vise, at vi ikke bare er en tilfældig white-collar-medarbejder. Vores individualisme og tilstedeværelse af firmaet går på tværs af vores karriere i øvrigt: udefra bliver man typisk bedømt ud fra sin arbejdsplads og jobtitel, mens man indeni firmaet har mulighed for at være firmaets egen rockstjerne eller lokalkonge, uanset om man i øvrigt blot er salgskonsulent.

Humor på kontoret

I begyndelsen af 80erne gjorde faxmaskinen for alvor sit indtog på den typiske arbejdsplads. Kommunikationsmulighederne blev hastigt forøget, og "den gode vittighed" kunne let spredes. Faxen blev den største kilde til påfyldning af humorbanken på kontoret i 80erne, og muligheden for at blive kontorets midtpunkt. Joken behøver ikke at være meget mere end en simpel tegning af nogle tegneseriefolk, der

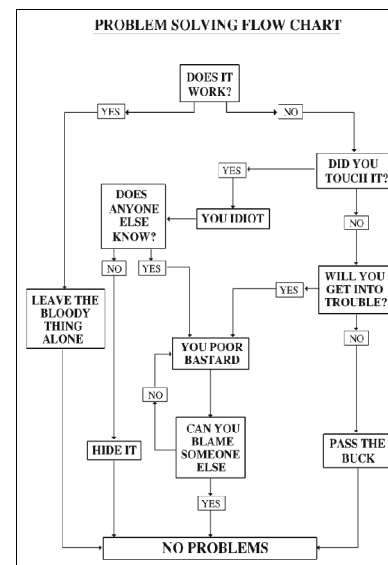
griner, og en undertitel i stil med "Om vi får løn her?" eller "Man behøver ikke at være tosset for at arbejde her – men det hjælper!".

I 90erne, hvor selv kantine medarbejderne får e-mail og netadgang, rykker humordistributionen selvsagt et niveau videre. I vildskab videresender folk diverse adresser på sjove websites, pornografiske billeder, sindssyge videoklip, muntre lydfiler, samt en virus i ny og næ. Gerne til alle i afdelingen eller evt. alle i hele firmaet, hvis det er rigtigt morsomt.

Alt efter firmaets temperament kan practical jokes også spille en stor rolle. Fx at bytte om på venstre og højre musetast, at indtale spøjse beskeder på hinandens voicemails eller sende mails ud i andres navne, hvis de lige har forladt deres computeren kortvarigt.

Humor om kontoret

Arbejdspladsen er i sig selv ikke sjov. Selv flere af de føromtalt fax-jokes var ikke sjove i første omgang. Det er det, vi kan grine af. Vi griner af, at de griner af noget, der er mere sølle, end det er sjovt.



Vi griner altså af, at der findes række konventioner, som man tilsyneladende bare skal følge, når man ryger ind på arbejdspladsen. Det er stedets egne værdier, der er dominerende, og efter kun få måneder er en ny medarbejder assimileret, og griner også med på indforståede vittigheder eller evt. bare punchlines på vittigheder, som

ingen i virksomheden længere kan huske. Måske er medarbejderen, der oprindeligt introducerede legenden om "straffebamsen" eller "systemhammeren" forlængst stoppet. Måske var der aldrig en pointe.

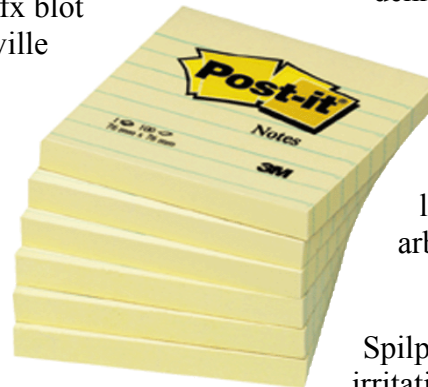
Dertil kommer de forventninger, man tror, folk har. Julefrokoster, hvor folk absolut skal fotokopiere deres bagdel, for "det skal man". Eller forsøge at score en kollega (hvilket på nogle arbejdspladser i øvrigt omtales "som at skide, hvor man spiser"), hvor en succes vil give mange point blandt kollegerne – også selvom fangsten fx blot var en middelmådig udseende person, som ingen alligevel ville have kigget nærmere efter, en fredag aften i byen.

De tre A'er: Annoyed, Aggressive, Apathic

Firmaets humor er én ting. Medarbejderes sindstilstand er en anden. Hvis alle medarbejdere blot var mønstermedarbejdere, der gik op i firmaet, og havde troen og uskylden i behold, så var der ikke meget at fortælle om, endsiges meget scenarie. I stedet har vi at gøre med medarbejdere, der enten har været i firmaet så lang tid (relativt set for et it-firma), eller blevet så desillusionerede, at de har en nagende skepsis eller ligegyldighed. Jo flere fadæser, eller jo mindre funktionelt, firmaet er, jo hurtigere bevæger medarbejderne sig ud af "de tre A'er", som er en til lejligheden opfundet model:

- Annoyed: Medarbejderen er begyndt at blive irriteret over de dagligdagsproblemer, der måtte være, og ser det ikke som uheld eller hændelser, men som deciderede irritationsmomenter. Colaautomaten er fx aldrig fyldt op, og der er ikke noget varm mad i kantinen, hvis man kommer et par minutter for sent.

- Aggressive: Irritationen føles som en provokation overfor medarbejderen, og han vil angribe højlydt tilbage, og brokke sig tydeligt – sikkert med god grund, men måske på en uheldig måde. Medarbejderen betragtes af nogle som et larmende brokhoved.
- Apathic: Medarbejderen brokker sig nu mindre, men er faktisk nået et skridt længere ud. Intet virker, heller ikke at råbe af andre, så der er ingen grund til at bekymre sig mere – overhovedet. Vandrør kunne springe og lokaler kunne bryde i brand; det er ikke denne medarbejders problem.



Nogle personer er selvfølgelig fornuftige nok til at skifte arbejde, når det begynder at gå i den gale retning, mens andre blot bliver hængende. Måske er lønnen trods alt okay, og hvis man bare er ligeglad med sit arbejde og sit ansvar, så går dagligdagen nok.

Spilpersonerne i dette scenarie repræsenterer alle niveauer af irritation, vrede og ligegyldighed, og er ret modvillige til at samarbejde eller deltage i aktiviteterne. Denne opførsel passer godt ind i dette scenarie, idet komedien har til formål at begunstige de humoristiske øjeblikke og konfliktfyldte sekvenser, fremfor – Gud forbyde det – at hjælpe spillerne med samarbejde om et fælles mål.

Med andre ord: Ineffektiviteten og problematikken spillerne imellem skal gerne stå som en tydelig kontrast til en funktionel gruppe af ansatte.

Plottet - kort fortalt

PeopleKeeper er et it-firma. Firmaet har ansat fået en ny human resource-chef – det, man i gamle dage kaldte for en personalechef – ved navn Gitte Warming.

Gitte vil gerne love forandringer og markere sig fra starten af, og konstaterer efter en hurtig rundspørge, at alle medarbejdere mener, at der nærmest er dårlig kommunikation imellem de forskellige afdelinger – en tilstand, man praktisk talt kender til i alle virksomheder med mere end 25 medarbejdere. Gitte hyrer sin fætter, der arrangerer teambuilding til dagligt, som konsulent for at få de forskellige afdelinger til at arbejde bedre sammen.

Det bliver besluttet, at løsningen må være at lave en tema-uge, hvor man tager en medarbejder fra hver afdeling (økonomi, marketing, salg, teknik og logistik) og sammen med konsulenten udføre en række tvivlsomme øvelser og teambuilding-opgaver i løbet af en arbejdsuge, der så slutter af med en firmafest.

Alle de udvalgte medarbejdere synes, at det er en rigtig, rigtig dårlig idé. De ønsker ikke at tilbringe tid med hinanden, og slet ikke med en bedrevidende konsulent. Omvendt set kan de ikke tillade sig at sige, at de ikke tror, de kan lære noget, eller at de ikke vil være med, for det gør dem blot til ”dårlige medarbejdere”. Så de bliver nødt til at bide i det sure æble, og så blot få denne uge overstået.

Om virksomheden PeopleKeeper A/S

PeopleKeeper er stiftet for seks år siden af Franz Rasmussen, der også er direktør i dag. Firmaet lever af at sælge deres selvudviklede kunde-håndteringssystem – et såkaldt CRM-system (Customer Relationship Management) – til andre firmaer. I begyndelsen var det blot en software-pakke, men med tiden var der tale om færdige installationer (eller "løsninger", om man vil), inklusive servere, færdiginstallerede computere til kundeservice-medarbejdere, moduler til telefonsystemer, sammenkobling med regnskabsystemer og så fremdeles.

Firmaet nåede op på knap 200 medarbejdere, men måtte i slutningen af 2002 foretage en større fyringsrunde, idet udgifterne havde løbet løbsk. Årsagerne var blandt andet ukontrollerede projektstyringer, uklare forretningsplaner, katastrofale forsøg på at brede virksomheden til udlandet, samt vilkårlige udviklingsprojekter. De officielle forklaringer var afmatningen i it-branchen og "efterdønningerne af 11. september" i lighed med så mange andre virksomheder.

I dag (foråret 2004), ligger firmaet stabilt på 75 medarbejdere, med omtrent en ligelig fordeling af medarbejdere i de forskellige afdelinger. Der udvikles ikke det store på nye projekter, men arbejdskraften er mere koncentreret om at holde på de eksisterende kunder, vedligeholde deres systemer, samt udvikle specifikke udvidelser til systemet for de allerstørste af kunderne.



Firmaet holder i dag til i København. Mere præcist i Kalkbrænderihavnen på Østerbro. Stedet er et industriområde, der er domineret af tung industri og dieselos på grund af havnen, og der findes ingen butikker, værtshuse, pizzeriaer eller deslige indenfor knap en kilometer. På det seneste er enkelte andre virksomheder indenfor servicesektoren dog flyttet ud i området, men ikke nok til at rykke på førstehåndsindtrykket af et område, der er trafikeret af lastbiler.



Afdelingerne

En virksomhed har tendens til at forskanse sig i de forskellige afdelinger. I stedet for at betragte medarbejdere som individer, har det stor betydning, om medarbejderen arbejder i éns egen afdeling, eller i en andens. Det betyder også, at kritik rammer hele afdelinger – det er ikke Alice fra marketing, der kritiserer Bob fra lageret – men marketing, der kritiserer lageret. Det betyder også, at alle lagermedarbejdere føler sig berettiget til at svare på kritikken, typisk i form af at rette modkritik mod hele marketing.

Ydermere findes der en række generelle fordomme om de forskellige afdelinger, der fungerer uafhængigt af virksomheden. Der vil være forskellige gradbøjninger af de fordomme, men uden at en virksomhed samlet er opmærksom på at bekæmpe dem, så vil den enkelte medarbejder være styret af de fordomme.

En medarbejder, der ikke kender til en anden medarbejder, vil blot have et visuelt indtryk af, hvad han laver. En mellemlider sidder tilsyneladende "bare og snakker telefon hele dagen" (uagtet at han rent faktisk gør sit job på den måde) og en sælger "laver ikke andet end at drøne rundt i firmabilen". Opfattelsen ligger ikke langt fra hvordan børn opfatter deres forældres arbejde, fx "Min fars arbejde går ud på at han render rundt i jakkesæt og med en lædermappe under armen, og så går hans arbejde også ud på at ringe til en masse folk på sin mobiltelefon."

Her følger en liste af de forskellige afdelingers arbejdsopgaver i PeopleKeeper, spillersoner i de enkelte afdelinger, samt en liste over de generelle fordomme, som medarbejderne kan køre på overfor hinanden.

Økonomi og regnskab

Afdelingen har en overordnet økonomichef, samt en regnskabschef. Økonomichefen har fornøjelsen at varetage firmaets overordnede økonomiske mål og forhandle aftaler med underleverandører, mens regnskabschefen må tage til takke med at sørge for at fakturaer til kunder bliver sendt ud, samt indgående fakturaer bliver betalt. Ydermere er afdelingen ansvarlig for at medarbejderne får udbetalt løn.

Spilperson: Jesper Witt, regnskabschef. Også medlem af ledelsen.

Fordomme: Regnskabsafdelingen har konstant fejl i systemet, og der bliver gang på gang udsendt pinligt forkerte fakturaer.

Økonomiafdelingen formår også at brænde årets budget af allerede i juli, hvilket betyder, at der ikke er råd til selv kritiske ting i resten af året – selvfølgelig bortset fra ny bærbar til chefen, samt nye PDA'er og mobiltelefoner til mellemlederne, fordi de jo skal være på forkant med teknologien. Den typiske menige regnskabsmedarbejder er nærmest en grå, anonym medarbejder, som bare passer sit job, og som ikke kan træffe beslutninger eller rette forkerte fakturaer selv.

Marketing

Marketing står for PR, beslutning af kommende produktserier og udarbejdning af firmaets profil udadtil. De står ligeledes for ekstern kommunikation, bl.a. pressehåndtering, deltager i relevante messer,

og afholder forskellige kunderettede arrangementer.

Spilperson: Pernille Heide, ansvarlig for offline markedsføring

Fordomme: Idet marketing bestemmer produkter og kommunikationen, opfører de sig som om, de var ledelsen. De lancerer vilde kampagner uden at informere øvrige medarbejdere, så de kan forberede sig eller for den sags skyld nå at udvikle de nye, urealistiske produkter, som marketing allerede har fortalt omverdenen er på vej. De lover ting på andres vegne, og flytter ansvaret over på andre, hvis deres løfter til kunderne ikke kan blive indfriet.

Salg

Sælgerne modtager uopfordrede kundehenvendelser, besøger virksomheder som konsulenter for at vurdere behov, og sørger for løbende at kontakte kunderne for at høre behovet for justeringer og udvidelser.

Spilperson: Leon Sebastian Poulsen, sælger

Fordomme: Sælgere er 40-årige fede mænd med kraftig aftershave, der opfører sig som 25-årige overgearede drengerøve. De synger gladeligt med på Britney Spears, hører The Voice i bilradioen om morgenen, går på diskoteker med lidt for lav aldergrænse (18 år) – og så tager de speed og lignende i smug for at kunne performe bedre og hele tiden være på, idet de har nogle mål, de skal nå hver måned.

It

It-afdelingen består af udvikling (programmering), administration (opsætning af kunders maskiner), intern it (vedligeholdelse af firmaets internet netværk og medarbejderes arbejdsstationer) og



kundesupport. Før fyringsrunden havde it-afdelingen nærmest frie hænder til at udvikle på de projekter, de havde lyst til, men nu står den mere på vedligeholdelse af egen gammel kode, samt udvikling af kundespecifikke udvidelser til systemet.

Spilperson: Lars Legarth, systemadministrator

Fordomme: It-folk formår at bruge en kæmpe bunke penge på tilsyneladende ligegyldigt udstyr (Internet kører i hvert fald ikke hurtigere af den grund). De overholder ikke en eneste deadline, men bruger masser af tid på deres fjollede legetøj. De afviser altid kritik med technobabble, som man udmærket ved er løgn, men det kræver større teknisk indsigt for at kunne afsløre deres bluff. De er asociale væsener, aldrig positive overfor nye tiltag, og så er det deres skyld at mailserveren er langsom.

Logistik

Lagerfolkernes arbejde er at sende udstyr til kunderne, tage imod udstyr fra underleverandørerne, sørge for at der er indkøbt kontorforsyninger, opsætte arbejdsstationer til nye medarbejdere, og nu og da fragte udstyr rundt i landet.

Spilperson: Bent Jørgensen, logistikmedarbejder

Fordomme: Den typiske Lagerkaj er chauvanist, har gamle Samantha Fox-nøgenkalendere hængende, sender varer forkerte steder hen og bruger primært e-mail til at rundsende perverse eller ulækre billeder og videoklip. Hvis der i øvrigt er stjålet noget i firmaet, og ingen ved, hvem det er, så ved alle alligevel godt et eller andet sted, at det nok er nogen af dem fra lageret. Omvendt set, hvis man lige skal bruge en

farvepatron eller en æske printerpapir til sin printer derhjemme (for nu og da laver man jo også lidt arbejdsrelateret hjemmefra), så kan man bare gå ned til dem og hente noget.

... de andre ...

PeopleKeeper rummer også en ledelse på otte personer bestående af en direktør og en sekretær, samt cheferne fra salg, marketing, økonomi, regnskab, it og human resource. Regnskabschefen og spilpersonen Jesper Witt optræder således også i ledelsen. Ydermere rummer firmaet en mandagsvrisen receptionist og en kantinemedarbejder. Derudover er der en indeklimateknisk konsulent, der nu og da kommer forbi, stiller spørgsmål og udleverer spørgeskemaer, uden at der dog lader til at ske noget. Der kommer også overraskende ofte gartnere på besøg til at vande den indendørsbeplantning, der er tilstede. Virksomheden har også en massør tilknyttet, men der er ikke rigtigt længere nogen medarbejdere, der ved, hvordan man booker ham.

.. og konsulenten!

Konsulentens opgave er at få medarbejderne til at samarbejde mere på tværs af afdelingerne, i stedet for pr. automatik at isolere sig i deres egen afdeling.

Spilperson: Kristian Kessler, Team Spirit Consultant

Fordomme: Konsulenter er bedrevidende, kommer med indlysende udsagn i stil med "Det gælder om at samarbejde", og dræner firmaets økonomi pga. en høj timeløn. Chefer elsker at hyre dem, fordi de er superglade og positive, og medarbejdere hader dem af samme grund.



Den simple form

Scenariet består af en lang række enkeltscener, der beskriver typiske situationer i løbet af arbejdsugen. Scenerne spilles i ét lineært forløb, uafhængigt af hinanden. Spillelederen indleder hver scene, introducerer evt. bipersoner, og lader så spillerne folde sig ud, evt. med en smule indblanden, alt efter temperament. Det er så op til spillelederen at føle hvornår, en scene har ”peaked”, og trænger til at blive rundet af, før den blot går hen og bliver langtrukken. Spillelederen har også frie hænder til at ”afsløre” hele scenen på forhånd (fx hvad den skal lede hen til, samt hvad den ender med).

Spillelederen har altså undervejs en lidt mere passiv rolle end i andre scenarier, da den meste dialog-ping-pong foregår spillerne imellem. Til gengæld er det helt tydeligt spillelederen, der indleder og afrunder scenerne overfor spillerne. Ved at tydeliggøre scenerne overfor spillerne, er det også lettere at gøre dem bevidste om formen.

Da scenerne fungerer uafhængigt af hinanden, kan du som spilleleder uden problemer fjerne nogle scener undervejs (på grund af tidspres undervejs, manglende interesse, etc.) eller opfinde dine egne indskudte scener undervejs, hvis det passer godt ind.

Det varierer fra scene til scene, hvor mange af spilpersonerne, der deltager. I flere af scenerne sidder flere spillere over, så at sige, og får blot lov til at se på. Det er meget bevidst, idet man ved seks personer,

der skal spille komedie flere timer i træk, let risikerer, at de sidder i grupper af to eller tre personer og snakker med hinanden. Straks vil stemningen så gå hen og minde om en fredag aften foran fjernsynet med kammeraterne, hvor man ikke er så opmærksom, og har let ved at miste koncentrationen, sidder og smalltalk'er, og i det hele taget springer ud af sin rolle midt i scenariet, og snakker om den sjove film i fjernsynet den anden dag, der også mindede lidt om noget sjovt i scenariet, og så fremdeles.



Ved at nogle personer blot sidder og følger med i en scene, vil de de spillere, der er med i scenen, i højere grad være på og koncentrere sig, nu hvor der pludselig er et mini-publikum til stede. Det sænker udenomssnakken, alt imens de spillere, der blot ser på, kan slappe af efter sidste scene, eller forberede sig til at ”være på” i den kommende scene.

Enkelte scener er baseret på at konsulent-spilpersonen skal føre an og få de øvrige spillere til at afvikle små opgaver og lege. De opgaver er vedlagt som bilag til hans spilperson, og fremtræder som et par øvelser, han i al hast har printet ud fra forskellige hjemmesider og slæbt med. Det er med andre ord ikke noget problem, at denne spiller er lidt uforberedt.

De udvalgte

Et hurtigt overblik over spillpersonerne, evt. til hjælp ved fordelingen af spillpersoner:

- Jesper Witt, regnskab/ledelse;
smånaiv; tror på hvad direktøren fortæller om firmaets værdier
- Pernille Heide, marketing;
arrogant og egoistisk, vægter stil højere end indhold
- Leon Sebastian Poulsen, salg;
højtråbende og belastende, firmaets selvudrømte superstar
- Lars Legarth, teknik;
bitter, negativ, desillusioneret menneskehader
- Bent Jørgensen, lager;
useriøs, uhøjtidelig og uansvarlig
- Kristian Kessler, ekstern konsulent;
overgearret og uforberedt, tydeligvis falsk

Alle spillpersoner består af en klassisk "Stats"-side med klassiske personligheds-relaterede egenskaber (fx "Holde deadlines: 11%") og en personbeskrivelse. Den eksterne konsulent, Kristian Kessler, har tillige en række handouts med forskellige medarbejder-øvelser, som han kan afvikle i løbet af scenariet. De øvrige medarbejdere har personrelationer samt en liste over klassiske fordomme om de forskellige afdelinger – dog er fordommene om deres egen afdeling lidt mere positiv. Selvkritik er ikke medarbejdernes gode stærke side...

Spillpersonerne er ganske stereotype indenfor deres afdelinger, men har dog trods alt en begrænset smule selverkendelse. Der optræder en række bevidste fejl og inkonsistens i deres beskrivelser af hinanden

og firmaet. Nogle er fx ikke sikre på, hvad de øvrige personer hedder, eller har bare en forkert opfattelse af, hvad en regnskabschef rent faktisk laver. Meningen er selvfølgelig at illustrere nogle af firmaets problemer med medarbejdere, der ikke forstår hinanden, samt give oplæg til misforståelser i spillet (og helst ikke udenfor spillet).

Gruppen af medarbejdere er blevet sammensat af firmaets nye human resource-chef, Gitte Warming, der har taget de mest markante og fremtrædende personer fra hver afdeling, ud fra tanken om at det nok tilsvarende er dem, der påvirker deres egne afdelinger mest. Gitte har ydermere ansat sin uerfarne fætter, Kristian, til at stå for ugens arrangementer. Kristian har for nyligt oprettet sit eget lille etmandsfirma, "Team Spirit Results", hvor han har arrangeret forskellige små teambuilding-arrangementer, med stor brug af improvisation undervejs. Kristian er ligeledes ret uforberedt på dette projekt, og selvom han har udsigt til at kunne sende en stor faktura afsted, er han ligeledes bekymret for at blive taget i at improvisere store dele.



Lad mig igen minde om, at da scenerne fungerer uafhængigt af hinanden og kan startes og afbrydes når som helst, så er det ikke noget problem, hvis spillerne vælger at vægte deres modvilje mod samarbejde højt, i stedet for blot at samarbejde og "gennemføre scenen". Der kan sagtens komme nogle sjove diskussioner frem, hvis konsulenten prøver at spørge medarbejderne om, hvorfor de ikke engang gider at lave menneskepyramider og lignende lege sammen (dette kan du i form af HR-chefen evt. også spørge om, hvis du selv har brug for selv at påvirke scenen).

Pandoras inspirationsæske

Er du ved at gå i stå? Mangler du noget at underholde med undervejs? Har du brug for flere stikord? Frygt ikke! Her følger et overflødigshorn af kontorrelateret fyld:

- Sladder i rygelokalet, kun for rygere
- Medarbejdere, der spiller Ministry of Sound eller 7-Kabale, eller chatter med venner hele dagen
- Printere, faxe og kopimaskiner, der blinker "paper jam", "tray error" eller bare "error"
- Folk, der stjæler hinandens kuglepenne og plyndrer lageret for kontorforsyninger
- Ansatte, der tager det sidste kaffe uden at sætte nyt over
- Mellemledere med langtrukne powerpoint-præsentationer med for mange dumme animationer og lyde
- Rygter om kontorromancer
- Mails sendt til samtlige kolleger om at "der er politirazzia på Østbanegade", "SZ 24 543 holder med lyset tændt" eller "Der er morgenboller i kantinen"
- Svind i slikkassen
- Computere, hvorpå der konstant popper vinduer med porno-reklamer op
- Elevatorer, der hver anden dag stopper 10 cm for lavt
- Medarbejdere, der altid efterlader deres mobiltelefon tændt med ringetonen skruet sindssygt højt op, når de går til frokost



- Store mængder af spammails hver morgen
- Lokaler med sydvendte vinduer, der ikke kan åbnes, og som bliver sindssygt varme
- "Anekdote-tesen" om, at hvis man har begået en skandale, så må man gerne snakke højlydt og muntert om den, hvis der er gået over et halvt år siden da (for idet man stadigvæk er ansat, så var det nok ikke så slemt endda)
 - Beskidte borde, selv efter rengøringen har været forbi
 - Sikkerheds- eller brandalarmer, der pludselig går i gang, uden at nogen gider at reagere
 - Grønne bude, der bliver smidt rundt i hele bygningen for at aflevere en pakke til en ikke-eksisterende medarbejder
 - Medarbejdere med spøjs musiksmag, der hører deres musik uden hovedtelefoner
 - Adskillige plastickopper efterladt med kaffesjatter rundt omkring
 - Telefonbeskeder lagt på folks telefoner, som de ikke kan finde ud af at aflytte
 - "Practical it-jokers", der bytter om på folks mus, venstre og højre musetast, tager et screenshot af desktoppen, sætter det ind som baggrundsbillede og gemmer alle ikoner

"You don't have to be mad to work here. In fact we ask you to complete a medical questionnaire to ensure that you are not."
- David Brent, The Office