

# LEDERLIV

M.M.



## STYRK TEAMET GENNEM FÅREHYRDNING

*I en fårefold på en mark i Ballerup lærer ledere og andre grupper at blive bedre til at samarbejde med hinanden.*

TEKST: Morten Steiniche / FOTO: PR



**D**et går fint. I hvert fald i starten. Fårene tripper roligt afsted i den rigtige retning, men pludselig går der kludder i det. Fårehyrderne, en flok kursister, har ikke helt styr på planlægningen, og det kan fårene mærke. De bliver forvirrede, stopper op og begynder at gå den anden vej.

“Fårene er levende dyr, og de kommer med kontante og umiddelbare reaktioner på det, der sker. Hvis der er en svaghed i samarbejdet, så udnytter dyrene det,” siger Lena Munk. Gennem firmaet Lena Munk Consult faciliterer hun kurserne med teamudvikling igennem fårehyrning.

Det erfarede en gruppe ledere blandt andet, da de prøvede kræfter med fårehyrningen. Ingen af lederne i gruppen ønskede at tage lederskab, og det opdagede fårene med det samme.

“Lederguppen var meget

tøvende over for fårene, så vi talte om, hvorfor det er så svært at tage lederskab, og hvilke konsekvenser det har for samarbejdet i ledergruppen. Det viste sig, at ingen af dem havde problemer med at tage lederskab, når de var sammen med deres respektive grupper. Men når de var sammen med de andre i ledergruppen, så var de pludselig bange for at sætte noget på spil og gøre sig sårbare over for de andre,” fortæller Lena Munk, der har en master i organisationspsykologi og i øvrigt selv har erfaring som leder fra blandt andet Novo Nordisk. Hendes kursister tæller alt

**“FÅRENE FUNGERER SOM METAFOR FOR DEN OPGAVE, PERSONERNE I GRUPPEN SKAL LØSE.”**

- Lena Munk -

fra håndboldhold til ledergrupper i store virksomheder.

Når grupperne mødes til teamudviklingen på marken ved Gran-toftegaard i Ballerup, starter Lena Munk med at give dem en opgave. Det kan være en helt enkel øvelse, der går ud på at dele fårene i to grupper, og så få de to grupper af får til at gå rundt om en høj på midten af marken. Det lyder nemt, men det er det ikke nødvendigvis, for hvad sker der, hvis den ene gruppe af får begynder at gå hurtigere? Hvordan vil kursisterne reagere, ved de præcis, hvad de skal gøre?

Det vidste Gia Hald Pedersen Uddberg og hendes 17 kollegaer fra en integreret institution i Farum eksempelvis ikke.

“Vi nåede ikke at få aftalt i gruppen, hvad vi skulle gøre ved det, før det var for sent,” forklarer hun.

“Og den situation var så sigende for, hvordan det fungerer for os i hverdagen, når vi er på arbejde. Vi vil

Fårene hjælper deltagerne til at indse, hvilken rolle man nemt pr. automatik påtager sig i en gruppe.



rigtig gerne hjælpe hinanden, men det er bare ikke altid, at vi når at få koordineret hjælpen. Den problemstilling fik vi synliggjort i øvelserne med fårene,” fortæller Gia Hald Pedersen Uddberg.

#### FÅRENE VISER VORES UDFORDRINGER

Efter øvelserne får fårene igen lov til at passe sig selv. Når der ikke er kursister, der forsøger at få dem til at gå i bestemte retninger, står de rundt om i den store fårefold og græsser ganske fredeligt. Alt imens Lena Munk evaluerer resultatet sammen med gruppen i de tilstødende gårdlokaler.

“Fårene fungerer som metafor for den opgave, personerne i gruppen skal løse. Gennem fårehyrningen får gruppen viden om, hvordan dynamikken og samarbejdet er. Hvem tager hvilke roller, hvordan er gruppen til at udforme en strategi og en plan, og hvad byder de forskellige personer ind med? Alt det kommer der svar på, når gruppen skal samarbejde omkring fårene,” fortæller Lena Munk, som også hjælper gruppen med at finde løsninger på, hvordan samarbejdet og kommunikationen kan blive bedre.

Det kan være vidt forskellige problemstillinger, der opstår, når en gruppe af mennesker skal hyrde får. For eksempel kan gruppen opdage, at det ikke er dem allesammen i gruppen, der har den samme tilgang til, hvordan en opgave skal løses. Nogle i gruppen har måske brug for



at analysere og tale tingene igennem, hvorimod andre foretrækker at springe ud i det og så afprøve de forskellige muligheder i praksis. Sådan var det også med en større gruppe, der deltog i teamudviklingskurset med hyrningen af de 50 får.

“Det blev meget tydeligt, da vi skulle samarbejde omkring fårene. Nogle stod og trippede og ville i gang, mens andre stod og talte om, hvordan opgaven skulle løses,” fortæller Iben Salina, manager på Novo Nordisk.

Herefter drøftede gruppen i

**“DEN REFLEKSION, DER KOMMER UD AF ARBEJDET MED FÅRENE, SKAL DE KUNNE TAGE DIREKTE MED HJEM TIL ARBEJDSPLADSEN.”**

- Lena Munk -

samvær med Lena Munk, hvem der havde det ene og det andet behov, og så fandt gruppen en måde, hvorpå alle kunne møde hinanden.

Og det er netop pointen med fårehyrningen, at den skal lære kursisterne, grupperne, teamsene at blive bedre til at samarbejde.

“Den refleksion, der kommer ud af arbejdet med fårene, skal de kunne tage direkte med hjem til arbejdspladsen,” siger Lena Munk, der i øvrigt fik idéen til fårehyrningen, da hun i sommeren 2014 var på Færøerne med sin familie og skulle hjælpe med at flytte en flok får.

“Der slog det mig, hvor godt et samarbejde det kræver at håndtere en stor flok får. Jeg har i mange år været optaget af, hvad der afgør, om kommunikation og samarbejde fungerer i en gruppe, så derfor var der ikke langt til at tænke tanken: Hvordan kan arbejdet med en flok får give os læring om kommunikation og samarbejde?”

Deltagerne evaluerer dagens oplevelser med fårene.

