

Det styrker teamet at hyrde får

SAMARBEJDE: Syv ledere kom på tankevækkende teamudvikling i selskab med 60 får og Lena Munk Consult.

Af Henrik Helmer Petersen
Foto: Kenn Thomsen

På en mark ved Grantoftegaard i Ballerup græsser 60 får. Heriblandt to sorte får. Men selvom man taler om »familiens sorte får«, er det ikke de sorte får, der er de mest genstridige i denne flok. Det mest genstridige får er det hvide får med øremærkenummer 728.

Får 728 går ofte egne veje, og Får 728 gør ofte det modsatte af de øvrige får.

Det opdager syv ledere fra medicovirksomheden Coloplast i Nordsjælland, da de forlader deres normale hverdag og bliver sat til at hyrde får. Det får nogle sjove og udbytterige timer, hvor lederne i den globale industrivirksomhed kastes ud i opgaven som fårehyrder. Det lærer dem nyt om dem selv og dem sammen som team.

»Får728«, er navnet på et unikt koncept, som Lena Munk Consult i Ballerup tilbyder private og offentlige arbejdspladser, der gerne vil styrke kommunikation og samarbejde.

Det er nyt, og det er givtig teamudvikling. Kunderne kommer fra bankverdenen, industrien, servicesektoren, kommuner og offentlige og private institutioner.

- Får er flokdyr, og de trives med godt lederskab. Der skal ikke bruges ord, men handling, kropssprog, attitude og beslutsomhed. Er lederskabet utydeligt, eller er budskaberne modsatrettede fårehyrderne imellem, bliver fårene forvirrede. Så render fårene snarere i hver deres retning.

Sådan forklarer Lena Munk, hvordan fårene kan bruges til teamudvikling og udvikling af lederskab.

Lena Munk har en cand. comm. og master i organisationspsykologi fra Roskilde Universitet, og hun har selv høstet erfaring som leder i Novo Nordisk gennem mere end 10 år. Hun er dygtiggjort i Insights Discovery, der er et værktøj udi dialog, og hun er uddannet proceskonsulent fra Copenhagen Coaching Center.

Unikt koncept

- Da jeg for to år siden runde de 50 år, fik jeg lysten til at udfordre mig selv og lave



Lena Munk arbejder med lederudvikling og teambuilding, og hun gør det ved at lade ledere og teams vogte får.



Syv ledere fra Coloplast kom på sjov og tankevækkende teamudvikling, da de blev sat til at vogte får.



Når fårene er hyrdet, samler Lena Munk lederteamet. Så taler de om, hvordan det er gået.

at tisse færdigt, før det drives videre med flokken.

Del flokken

Så bliver udfordringen mere kompliceret.

»Del flokken i to med et sort får i hver flok«, lyder opgaven fra Lena Munk.

Det kræver rådslagning, og det afslører forskelligheder de syv ledere indbyrdes. Flere vil gerne diskutere helt på plads, hvordan det skal håndteres. Andre tripper og vil hellere i gang, sætte handling på og prøve sig frem.

- Sådan lærer deltagerne hinanden at kende på en ny måde, forklarer Lena Munk.

Ambitionsniveauet er også forskelligt. Skal flokken deles i to med nøjagtig lige mange får i hver flok? Eller hvor stor forskel må der være i størrelsen på de to flokke?

Ambitioner og mål

Flertallet af lederne mener, at flokkene bare skal være nogenlunde lige store. En nævner, at der i princippet bare skal være et par får i den ene flok, mens resten kan være i den anden flok. En leder slår fast, at hun vil arbejde på, at der kommer nøjagtig lige mange får i hver flok.

Da hyrdningen begynder, er det Får 728, der volder vanskeligheder. Får 728 stopper op og vender om, og der skal to hyrder til at få det til at vende tilbage til de andre uldvæsener.

Bemærkelsesværdigt elegant får lederne alligevel delt flokken i to næsten lige store flokke hver med ét sort får.

Refleksion

Så samles flokken af ledere. Lena Munk taler opgaven igennem med de syv ledere.

»Hvilke opgave påtog hver af lederne sig? Hvordan med forskellen mellem at tale tingene igennem før handling, og det snarere at ville handle og prøve tingene af i praksis? Hvordan med ambitionsniveauet? Hvordan med det at samarbejde, frem for at gøre det på egen måde?«

Lena Munk guider lederne gennem snakken, og der bliver både tænkt dybt og grint. Det er tydeligt, at det sjove element i det at hyrde får har givet energi og får sat nye tanker i gang på marken. Det handler om at være leder og en del af et team.

- Den refleksion, der kommer ud af at arbejde med fårene, skal mine kursister kunne tage direkte med hjem på arbejdspladsen, forklarer Lena Munk missionen.

Del flokken igen

Det tog de syv ledere 15 minutter og 41 sekunder at dele flokken i to. Lena Munk beder nu lederne give et bud

noget nyt. Derfor stiftede jeg Lena Munk Consult, hvor jeg på forskellig måde bistår ledergrupper og teams i kortere eller længere forløb, hvor der er behov for udvikling af samarbejdet. Det kan være ved at sætte fokus på kommunikation og samarbejde, og det kan være hjælp til at optimere arbejdsprocesser.

- Jeg har familie på Færøerne, og på en rejse til Færøerne oplevede jeg, hvordan det at hyrde får kræver et utrolig godt samarbejde. Det gav mig ideen til at bruge får i mit arbejde som ledelseskonsulent. Når et team sammen hyrder får, fungerer fårene som en metafor for den opgave, teamet til daglig løser sammen på deres arbejdsplads.

- Jeg er siden stødt på et koncept i udlandet, der ligner det lidt, men ikke noget tilsvarende i Danmark, fortæller Lena Munk.

Saml flokken

Dagens første opgave til de syv ledere er at samle flokken i det ene hjørne af indhegningen på marken. Lederne går på med krum hals, og fårene lader sig umiddelbart let styre. Man skal ikke gå for tæt på dem, så bliver de nervøse og uregerlige, og man skal ikke være for langt fra dem, så reagerer de ikke. Men finder man den rette afstand, går det.

Får er flokdyr, og de syv ledere danner en kæde og driver relativ hurtigt og elegant fårene hen i det ene hjørne. Begejstringen er stor, og lederne fra Coloplast er tydeligvis empatiske ledere. Et får tisser, og det får lov

Hvorfor arbejde med får

At reagere på forandring er en kendt udfordring for alle virksomheder, og det kan være svært at iscenesætte i et kursuslokale.

Lena Munk forklarer:

- Når vi hyrder får, træner vi i den grad evnen til at reagere på forandring. Det er i fårenes uforudsigelighed, at vi finder nøglen til denne anderledes form for teamudvikling.

- Vi er nødt til at reagere hurtigt på fårenes adfærd og behov. Det betyder, at de tanker og følelser og den adfærd, vi sammen udviser på folden, bliver spontan, ægte og engageret - og dermed et effektivt læringsværktøj.

Fårehyrning giver også gode metaforer til effektiv konfliktløsning på arbejdspladsen.

Lederne går på med krum hals, og den uvante teamudvikling giver energi til nytænkning på en anderledes måde.



Råd til det gode samarbejde

■ Italesæt, hvad det er, I gør sammen, når I er bedst og brug den bevidsthed til at gøre mere af det.

■ Styrk tilliden ved at give og modtage ærlig respons. Sig »godt klaret!« og »super indsats!« til hinanden oftere end negative kommentarer.

■ Stop op indimellem og brug tid på at genforhandle den type og mængde af teamarbejde, der kan sikre maksimalt engagement og indsats, og passer til den aktuelle situation og opgave.

*Kilde:
Lena Munk Consult*

på, hvor længe det vil tage dem at gøre det igen.

Igen er ambitionsniveauet forskelligt, og der bliver

både talt tid og metode, inden lederne igen deler flokken i to flokke hver med et sort får.

Denne gang får lederne delt flokken i to på 11 minutter og 43 sekunder, men undervejs render fårene i mange retninger, og det er vanskeligt for de syv ledere at få et sort får med i hver flok. Det er tydeligt, at ledernes fokus på tiden gør fårene urolige.

Efter opgaven snakker Lena Munk igen med lederne om opgaven, den måde de håndterede den på, deres reaktioner og handlinger under tidspress som personer og som team.

De syv ledere lærer flere og nye sider af hinanden at kende.

Saml syv får

En ny opgave handler om at samle flokken og herefter slippe hovedparten af fårene igen, så kun syv får,

heriblandt de to sorte får, er tilbage.

Den opgave volder lederne vanskeligheder. For får er flokdyr, og når fårene er samlet, og hovedparten skal slippes igen, er det svært at styre, hvor mange og hvilke får der render af sted. Igen og igen bener et af de sorte får væk, og igen og igen bener en eller to af medicolederne efter og forsøger at drive fåret tilbage.

Der grines og råbes, og dagens teamudvikling er alt andet end tør skoleundervisning. Det er sjovt og lærerigt, og den uvante rolle som fårehyrder bekommer de syv ledere fra Coloplast godt.

Får 728

Får 728 markerer sig også. Pludselig stopper hun op og

kigger en anelse hovmodigt på en hyrde, som spørger hun, om det her nu er nødvendigt igen. Men hun er et rart får, og snart efter skridter hun af sted igen.

- Får 728 har en særlig personlighed, der skiller hende ud fra flokken. Derfor har hun fået lov at lægge navn til mit teamudviklingskoncept med får, forklarer Lena Munk med et smil.

Vil hyrde mere

Da opgaven er klaret, spørger Lena Munk, om lederne er klar til at gå tilbage i undervisningslokalet på Grantoftegaard og tale dagens erfaringer igennem, eller om de er friske på et par opgaver mere med fårene.

Svaret kommer prompte. »Først flere opgaver«, er de syv ledere enige om.

FAKTA

Lena Munk Consult:

■ Bistår ledere med at udvikle velfungerende og effektive teams, som medarbejderne trives og udvikler sig i

■ Drevet af Lena Munk

■ Adresse i Ballerup

■ Har udviklet »Får728« - et koncept, der styrker kommunikation og samarbejde



Fårehyrningen afslører forskelligheder lederne indbyrdes. Nogle vil hurtigt i gang, andre vil hellere tale det hele godt igennem, før arbejdet begynder.



Får er flokdyr, og de trives med godt lederskab. Er lederskabet knap så godt, er fårene sværere at styre.