

Konsulent løser samarbejdsknuder

Lena Munk er efter flere år ansat i Novo Nordisk gået solo og har fundet sin niche som ledelseskonsulent. Med 60 får, som en gruppe ledere eller medarbejdere i fællesskab skal hyrde, kan hun hurtigt spotte dagligdagens konflikter

Af Gro Høyer Thielst

Resultaterne udebliver, konflikterne tager til i styrke, eller stemningen er på nulpunktet.

Måske er det på tide at komme ud på folden og hyrde nogle får?



Det valgte bl.a. førsteholdet i fodboldklubben **Akademisk Boldklub**, efter at holdet havde lidt sit femte nederlag i træk, men da spillerne havde været ude på marken med ledelseskonsulent **Lena Munk** og hendes 60 får, vandt holdet fem kampe i streg.

"Der er jo ikke ligefrem mangel på ledelseskonsulenter," siger Lena Munk, der valgte at forlade sin gode chefstilling i **Novo Nordisk**, hvor hun havde arbejdet i 20 år i forskellige stillinger, heraf ti år som leder.

"Så jeg måtte jo finde min kant," siger Lena Munk, der grublede over, hvordan hun som konsulent ville kunne skille sig ud fra flokken.

Fandt kanten på Færøerne

"Da jeg så var på ferie med min familie på Færøerne, hvor jeg har mine rødder fra, og vi var ude at hyrde nogle får, gik det op for mig, at får kan noget helt specielt. Her har jeg min edge."

For snart tre år siden stoppede hun i Novo Nordisk, og for knap to år siden fik Lena Munk de første kunder ud på fårefolden.

"Jeg møder stor nysgerrighed over for mit koncept. Folk tænker som det første, at det lyder sjovt, men når jeg begynder at fortælle om, hvordan jeg bruger fårene, forstår de, at det giver god mening," siger Lena Munk, der netop har haft besøg af en ny ledergruppe fra farmaselskabet **NNE**, hvor Børsen var inviteret med.

Og hvad er det så, hun kan med de får? Jo, hun giver ledergrupperne små hyrdeopgaver, som de skal løse i fællesskab. Sværhedsgraden stiger for hver løst opgave. At løse opgaver er én ting, men det er den fælles reflektion mellem opgaverne, som gør gruppen klogere på, hvad der fungerer godt i deres samarbejde, og hvor den er udfordret.

"For nogle handler det om, at de taler i munden på hinanden, for andre handler det om at få lagt en strategi, som alle forstår og bakker op om. Og i nogle grupper er det svært at finde en leder, mens der i andre er mange, der vil tage rollen," siger Lena Munk, hvis setup hviler på, at dagligdagens samarbejdsvanskeligheder følger med ud på folden, men at de lynhurtigt kan identificeres, så hun i samarbejde med grupperne kan løse problemerne, så de ikke følger med tilbage på kontoret.

60

får har Lena Munk

Personprofil bliver tydelig

"For mange grupper er der denne frustration over, at nogle tænker og forstår opgaverne forskelligt. Nogle har brug for at planlægge, inden de løser opgaven, mens andre står og tripper for at komme i gang," siger Lena Munk, der også arbejder med personprofiler.

"Du behøver ikke tage en personprofiltest, før din personprofil træder frem. Det bliver alt sammen meget tydeligt ude på folden, hvorvidt du er en ekstrovert eller introvert person," siger Lena Munk.

Ud over at stille opgaverne faciliterer Lena Munk dialogen og holder øje med udførelsen af opgaveløsningen.



Ledergruppen fra farmaselskabet NNE har henvendt sig til Lena Munk for at blive rystet godt sammen. De skal fange syv hvide og et sort får i det ene hjørne af folden. Foto: Marie Hald

med får

"Når jeg giver en besked, er der nogle, der lytter og ser efter, hvor jeg peger hen. De er meget sanseorienterede, mens andre er meget mere intuitive og ser det store billede for sig. De ser sammenhænge og er måske ikke så interesserede i de små detaljer. Andre spotter, at der er to sorte får, og vil vide, om de skal gøre noget særligt med dem. Nogle træffer en rationel beslutning, mens andre tager beslutningen ud fra, hvordan det føles i maven," siger Lena Munk og tilføjer, at der dermed er stor forskel på, hvordan man arbejder med en opgave, hvordan man planlægger, og hvordan man løser den.

Styrken i forskellighederne

Så selvom nogle har stort fokus på selve processen, og andre går mere op i resultatet, er pointen ifølge Lena Munk, at der er plads til forskelligheden.

"Ude på folden bliver vi mere bevidste om vores forskelligheder, når vi løser opgaver sammen, så i stedet for at se det som et konfliktpunkt, skal vi arbejde med det, så det bliver en god ting, en styrke i gruppen."

Hvad angår ledergruppen fra NNE, så har den henvendt sig til Lena Munk for at blive rystet godt sammen, og her må man ifølge Lena Munk ikke underkende betydningen af at skifte arbejdsuniformen ud med gummistøvler og grøn kedeldragt, som it-chef **Thomas Braa Andersen** er trukket i i dagens anledning.

"Vi er nødt til at have en leder, en, der har overblikket," lyder det fra NNE-gruppen, da den står i en rundkreds på bakketoppen af fårefolden.

"Thomas, det er dig nu. Det bestemmer jeg," siger **Mathias Friis Schandorff**, direktionsassistent for økonomidirektør **René Holmen Pedersen**, der også er blevet fårehyrde for en dag.

"OK, er vi klar på opgaven?," spørger Thomas Braa Andersen.

De taler længe om at løse opgaven og ender med at lægge strategien i fællesskab.

Imens lytter og ser Lena Munk til.

"Det er et relativt nyt team, de kender endnu ikke hinanden så godt, så de er kommet til mig for at få mere tillid ind i gruppen," fortæller Lena Munk, mens gruppen er i færd med at danne en formation for at omringe fårene. De skal fange syv hvide og et sort får i det ene hjørne af folden.

Efter få minutter er opgaven løst.

Slået af ledere fra Nordea

Men gruppen vil gerne prøve igen for som minimum at gøre det lige så hurtigt som 3 minutter og 27 sekunder.

De udpeger en ny leder, taler strategien igennem, og gør det hele igen, bare meget hurtigere end forventet – 2 minutter og 6 sekunder.

"Er vi de bedste nogensinde," lyder det triumferende fra gruppen.

Men Lena Munk må skuffe: "Rekorden er på under 2 minutter. Det var en ledergruppe fra **Nordea**," siger hun og afleverer en pointe til gruppen:

"En del af det at tage lederskab, det er at gå forrest og sige; "yes, vi er i mål". Der skal også være en tydelighed om målet. Er I klar til en opgave til?," siger hun til holdet, der ser ud til at være godt opsat til flere udfordringer.

grth@borsen.dk

FAKTA
Lena Munk og Får 728

LENA MUNK er uddannet cand. comm., har en master i organisationspsykologi og er proceskonsulent fra **Copenhagen Coaching Center.**

I 20 ÅR har hun arbejdet for **Novo Nordisk**, de sidste ti år som leder i forskellige stillinger.

FÅR 728 er hendes koncept, der styrker samarbejde og kommunikation gennem oplevelsesbaseret læring.

FÅRET FÅR NR. 728 er altid Rasmus modsat ude på folden.

GODE RÅD til styrket samarbejde

ITALESÆT, hvad I gør som hold, når I er bedst. Brug bevidstheden til at gøre mere af det.

STYRK TILLIDEN ved at give og modtage ærlig respons, f.eks. ved at sige "godt klaret" til hinanden.

GENFORHANDL type og mængde holdarbejde, der sikrer maksimal engagement.