

ALLA VÅGADE TA STEGET ÖVER STUPET

-Vad lär man sig av att klättra
uppför ett fruset vattenfall eller
slänga sig över ett 40 meter djupt
helvetesgap?

Lars Carlsson vet. Han gjorde det
trots att han, om han hade fått
välja, valt en stillsammare
konferens på en mysig herrgård.
- Man klarar mycket mer än man
tror. Det är faktiskt inte så farligt
att kliva ut ur sin egen
trygghetszon.

LARS CARLSSON VAR en av deltagaren i MM
partners utvecklingsdagar i Storlien. De andra:
säljarna Robert Kihlström, Robert Josjö, Joakim
Grönblad, Anna Sandberg, Jonas Wiklund,
Hanna Ejerfeldt och Jenny Lundblad. Från
marknadssidan Linda Blom, Sara Gustafsson
och Christina Bostedt. Och så försäljnings-
chefen Kjell Hågbäck.

Alla tog sig också över stupet i en lina. Det
40 meter djupa Helvetesgapet på gränsen till
Norge var i högsta grad verkligt, men det hade
naturligtvis också en symbolisk betydelse,
nämligen att man måste våga konfronteras
med sin rädsla och sina begränsningar och
helst övervinna dem.

Efter ett ganska turbulent år då företaget
fick nya ägare och rekonstruerades vände sig
försäljningschefen Kjell Hågbäck till Sören
Dahlström på Äventyrens Ö. Kjell hade gått
en UGL kurs på Äventyrens Ö för två år sedan
och tyckte den var mycket givande. Nu tänkte
han använda metoden för att få ihop gänget
på 12 personer där en del var nya och en del
gamla medarbetare.

Meningarna var som sagt delade om hur
kul det här skulle bli, men med Kjells försäkran
kändes det hela spännande. Hela sälj- och
marknadsavdelningen tog alltså flyget från

Sören coachar Linda att klättra uppför
"Brudslöjan".



Arlanda till Östersund. Med buss gick fär-
den vidare till Storvallen Fjällcenter nära
norska gränsen.

Personliga omdömen

Teamutvecklingen byggs upp på tre dagar.
Varje moment kommer i rätt ordning och går
inte att hoppa över.

På eftermiddagen var det bara att sätta
igång med programmet och den första öv-
ningen efter introduktion, presentation etc
var en så kallad tillitsövning som skedde
utomhus.

**"... det hade naturligtvis också
en symbolisk betydelse, näm-
ligen att man måste våga kon-
fronteras med sin rädsla och
sina begränsningar och helst
övervinna dem."**

Alla insåg att övningen tränade upp för-
mågan att vara tydlig, säga sin åsikt och känna
tillit till de andra i gruppen

Klockan 23, när alla trodde det var säng-
dags, fick man i stället en ny övning. Det var
en feedbackövning med Sörens varsamma
vägledning innan. Alla skulle ge alla person-
liga omdömen. Det skedde genom att var och
en skrev ned sina omdömen på lappar, en för
varje medarbetare.

Övningen går ut på att klarlägga hur man
uppfattas av andra. Efteråt får var och en
förklara hur man uppfattar detta. Det vik-
tiga är att det samtidigt lämnas plats för
diskussioner och dialoger.

Var det jobbigt?

Nja, säger alla. Inte när man väl satte igång.
Men det är klart att det var ängsligt först.

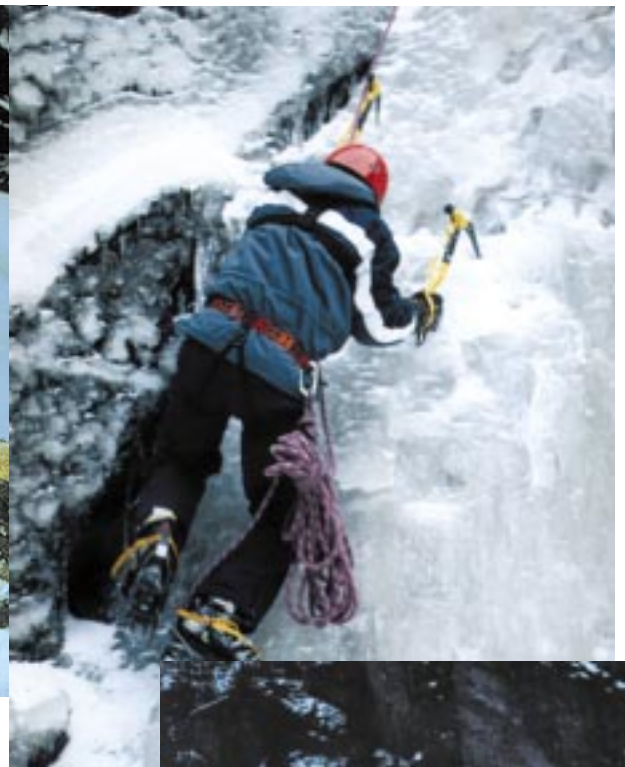
Så här i efterhand tycker alla att det var
en bra form för att lägga korten på bordet.

- Man vet ju ungefär vilka bra och dåliga
sidor man har, men det är lätt att gömma
undan dem för sig själv. Man tror att ingen
märker, men det gör de ju, säger Jonas.

- Egentligen var det en stor gåva man fick,



Övningen - först uppför det isiga vattenfallet, sedan över stupet på 40 meter och så ned igen.



säger Lasse. Det ger möjligheter för mig att utvecklas vidare.

Helvetesgapet

Dag två var det dags för Helvetesgapet, som är ett program för personlig utveckling.

Programmet delas in i olika block:

Först teori och egen förberedelse. Hur fungerar hjärnan i pressade situationer? Vad kan vi lära om oss själva i en extrem situation? Varje deltagare gjorde sedan en egen

”Om man inte vågar säga ifrån för att man är rädd för att någon ska bli arg på en, kan man ju alltid sopa problemet under mattan, men känslan finns kvar och försvinner aldrig.”

målbeskrivning av deltagandet och önskat utfall.

Sen äventyret. Tillsammans med Jon Brint, en av Sveriges högst rankade bergsklättrarguidar, skulle de ta sig till det frusna vattenfallet Brudslöjan på norska sidan av gränsen.

- Först klättrade vi uppför slöjan med isyxor och dubbade pjäxor, därefter åkte vi en så kallad tyrolean traverse över Helvetesgapet för att slutligen fira oss ned från den 40 meter höga klippan, berättar Robert.

Alla kände sig otroligt stolta och lite överraskade att det vågade och kunde.

-Det iskalla vattnet sprutade rakt på mig igenom isen här och där, berättar Lasse.

Och även om han inte klättrade hela vägen upp som sina yngre kolleger så var han ändå nöjd med sin prestation.

- De flesta bygger motstånd mot något man inte provat, säger Kjell. Då gäller det att sätta mål innan. Tala om för sig själv vad man vill.

Det är också OK att inte våga. Bara man säger ifrån från början.

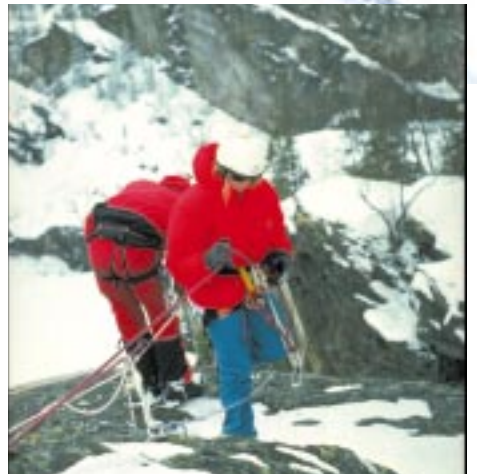
Efter de påfrestande övningarna var det bara att fotsätta färden till Storgamman. Där mitt i skogen väntade en härlig upplevelse i en norsk trästavsbyggnad, ungefär som en stor lappkäta. Den värmande brasan, vedeldade bastun och välsmakande måltiden var

den sköna inramningen för eftersnacket. Måluppföljning av måldokumentet, insikter och lärdomar.

Tredje och sista dagen var det dags för sammanfattning om vad man lärt sig och diskussioner om hur gruppen skulle fortsätta, vilka spelregler som ska gälla i framtiden. Gruppen tog fram punkter, skrev kontrakt, på hur man skulle agera hemma.

Och vad kom man fram till?

- Att ta personligt ansvar.
- Att på möten våga säga ifrån, men också kunna säga när något är bra.
- Fortsätta ge varandra feedback på ett konstruktivt sätt.
- Fokusera på en positiv framtid. Se framåt med mer kämparanda.



Chefens kommentar

- Vi släppte allt som hade med jobbet att göra. Vi pratade inte om vad vi skulle göra för att öka vår försäljning eller vilka kunder vi skulle satsa på att bearbeta, säger Kjell Hågbäck.

Vi tittade inte heller på någon försäljningsstatistik, sådant har vi hur mycket som helst av hemma på kontoret. Vi tog istället fasta på hur vi faktiskt känner inför det kommande året för att sedan vända fokus till att lösa våra faktiska mål och arbetsuppgifter.

- Jag tror att vi lyckades med att få ökad självinsikt så att gruppen nu känner ökad harmoni och trygghet.

Handledaren Sörens kommentar

- Det är ett trauma att ta sig igenom en omorganisation, säger Sören Dahlström, från Äventyrens Ö som tillsammans med Mimmi Dahlström lagt upp programmet för MM Partner.

- Ur gruppdynamiskt perspektiv betraktas gruppen som helt ny. Här finns gamla medarbetare och nya. För dem som är med i den jobbiga fasen av till exempel uppköp eller omorganisation kan hela situationen kännas skrämmande och stökig medan de nyrekry-

terade är fria från den belastningen och känner sig sugna på att skapa något nytt.

Ett sånt här gäng ska knådas ihop till en ny grupp. De måste bestämma vilka regler som gäller, vilka relationer som ska gälla och vilket innehåll man ska jobba med.

Sättet att jobba går ut på att utveckla gruppen och att utveckla individen.

Man stärker först individen genom ökad självinsikt och när gruppen blir medveten om beteendet "så här reagerar vi i såna här situationer" så kan man enklare förstå vad som måste förändras i gruppen.

Om man vågar glida över ett 40 meter djupt stup i en ramp vågar man säkert också ta till orda vid sammanträdet.

Det är rädslan som begränsar. Vi lever i en trygghetszon och måste då och då ta risker som gör att trygghetszonen blir större.

Utanför trygghetszonen finns till exempel konflikter.

Därför lär man sig på kursen att ge feedback. Att tala om för varandra vad man tycker, en övning som de flesta tycker är oerhört läskig. Men genom att våga ta risken får man kontakt med andra känslor, trygghetszonen vidgas.

-Feedbackövningen är första gången de hoppade över stupet i överförd bemärkelse, säger Sören.

GUNILLA CARLBERG

FIRO-modellen

Den grundläggande teorin bakom programmet heter FIRO som står för Fundamental, Interpersonal Relations Orientation, en teori om relationer mellan människor i grupp. Mycket av all ledarskapsutbildning är ju hämtad från det militära.

Det är där forskningen bedrivs, det är självklart viktigt att ledarna i det militära får med sig folk inför livsavgörande krigssituationer.

Amerikanska marinen under Korea-kriget kom underfund med att olika stridsbåtar fungerar olika bra - trots att mannarna har samma förutsättningar, utbildning etc.

I en avhandling bevisade psykologen Will Schutz att olikheterna berodde på gruppernas olika mognadsgrad.

En grupp måste gå igenom olika utvecklingsfaser innan den är sammansvetsad. Och i varje fas finns mycket känslor att notera. Det intressanta är att grupper fungerar likartat oavsett hur de är sammansatta (ålder, nationalitet etc) och vilket mål de har. Därför finns FIRO modellen i hela världen.

Äventyrens Ö

Kurskonceptet UGL - Utveckling av grupp och ledare, skapades av Försvarmakten för ca 20 år sedan. Bengt Jönsson, en av Sveriges mest meriterade UGL-handledare, har också under en period, på uppdrag av chefen för armén, haft ansvar för att säkerställa UGL-materialets höga kvalitetsnivå.

När Bengt våren -00 beslöt sig för att trappa ner, genomförde han en omfattande kartläggning av Sveriges UGL-arrangörer för att hitta en "arvinge" till verksamheten. Tio utvalda företag kontaktades.

Åtta visade intresse att gå vidare och diskutera ett övertagande av verksamheten. Efter en urvalsprocess föll valet på Mimmi & Sören Dahlströms företag Äventyrens Ö. Motiveringen var att de bedömdes kunna upprätthålla den höga kvalitet och den kontinuitet som under mer än 20 år kännetecknat Bengt Jönssons egen kursverksamhet. För dig som är intresserad finns mer information att hämta på: www.aventyrenso.se/ugl/ugl.html

SNABBFAKTA

FÖRETAG:

MM Partner Stockholm som utvecklat en metod att använda ekonomisk marknadsinformation för att hjälpa business to business företag att göra bättre affärer.

ANLEDNING:

Att inför en stundande omorganisation se möjligheterna att arbeta i mindre team.

Att se och ta sin egen roll i försäljningsavdelningens vidare utveckling.

MÅLSÄTTNING:

Att öka gruppens effektivitet, att få gruppen att ta mer personligt ansvar och fokusera på en positiv framtid.

VAL AV PROGRAM:

Teambuilding och personlig utveckling.

UPPLÄGGET:

Övningar, träningspass och utvärdering varvas med fakta och teori-avsnitt som berör feedback, grupp-utveckling samt individens ansvar och roll i gruppen.

VIKTIGAST:

att träna kommunikation, att ge och ta feedback samt att testa att kliva utanför sin egen trygghetszon.

ARRANGÖR:

Äventyrens Ö med handledare Sören Dahlström.

PLATS:

Storvallens Fjällcenter i Storlien.

KOSTNAD:

Cirka 100 000 kr