De drog till Marrakesh

Vad händer med en väl sammansvetsad grupp när företaget expanderar? Är ledningen inte medveten om problemet kan det gå hur snett som helst. Reklambyråägarna Anne Nilsson och Louise Dozzi tog professionell hjälp för att inte hamna i den sitsen.

Alla kan vi nog vara lite amatörpsykologer, men vi är inte experter. Anlitar man ett proffs blir fördelen att vi chefer behandlas som de övriga i gruppen, säger ägarna till reklambyrån Recommended Anne Nilsson och Louise Dozzi.

För tre år sedan inledde reklambyrån en massiv satsning. Många av kunderna jobbade på den nordiska marknaden och byrån fick akut behov av att etablera samarbeten i Norge, Finland och Danmark.

För ett och ett halvt år sedan hittade man en modell för detta. Ett gemensamt adminsitrativt bolag bildades i Köpenhamn.

Det sägs att 67 procent att medarbetarnas tid är jobbrelaterad. Varför inte göra det bästa möjliga av den tiden, tyckte Recommendeds chefer.

- Jobbet tar så stor del av våra liv att man måste satsa på att medarbetarna känner sig trygga, säger reklambyrächeferna Anne Nilsson och Louise Dozzi. Här tillsammans med konsulten Mimmi Dahlström.

På ett halvår växte byrån från 8 till 15 personer. Anne och Louise förstod att det skulle kunna bli problem med gruppen när byrån expanderade så kraftigt.

Hur skulle man undivka att det blev en vi- och en dom-sida? Hur skulle de nya integreras i den tidigare så sammansvetsade gruppen?

- Vi ville vara steget före - inte upptäcka för sent att det höll på att gå snett, kommenterar Louise.

Starka band

Anne och Louise ledarstil bygger på stort engagemang i personalen. Man äter till exempel gemensam frukost varje morgon och gör en längre resa tillsammans varje år.

På så sätt hade man lyckats åstadkomma ett öppet arbetsklimat med supertighta relationer.

- Det speciella med en reklambyrå är att verksamheten står och faller med medarbetarnas kreativitet, förklarar Anne Nilsson. Deras prestationer kan hela tiden mätas, bedömas och jämföras. Prestigefulla tävlingar i branschen sätter ribban för bästa kreativitet. Konkurrensen är stenhård.

- En kreatör strävar hela tiden efter att bli bekräftad, att få kvitto på sin begåvning. Samtidigt är vårt mål att det inte ska finnas några stjärnor på byrån. Allas arbete är lika mycket värt, säger Louise Dozzi.

- Därför måste vi ha ett öppet klimat, alla måste våga säga vad dom tycker och kunna ta emot och ge kritik. Kan man skapa en samhörighetskänsla blir den öppenheten inte lika

Resmål: Marrakesh

Tidpunkt och antal dagar: maj, 5 dagar
Resan tar 5 timmar och kostar 5000:- med flyget
Inkvartering på hotell: 4000:-/person helpension i dubbelrum.
Tänk på: vaccinera er ordentligt när ni reser till Marocko. Den som eventuellt har temporärt pass, behöver ytterligare dokumentation för att det ska accepteras i Marocko.

Det bästa med konferensen: Insikten, miljön och upplevelsen

Det bästa med att lägga konferensen utomlands: Att åka till neutral mark, att få nya gemensamma upplevelser tillsammans och att vara utlämnade åt varandra.

skrämmande.

- Men det gäller att formulera sig kärleksfullt - utifrån sig själv - inte anklagande, då har det bara motsatt effekt, fyller Mimmi Dahlström i.

Utveckling i tre steg

Mimmi Dahlström från Äventyrens Ö, som var den experthjälp som kallades in, har en modell av teambuilding som utgår ifrån en gruppsykologisk utvecklingsmodell som förklarar och beskriver vad som händer i en grupp som utvecklas eller utsätts för förändringar.

- Så fort det kommer in en ny medarbetare faller hela gruppen tillbaka utvecklingsmässigt. Det uppstår osäkerhet och gruppmedlemmarna visar upp nya beteenden. Sedan tar folk plats och ifrågasätter. De kan börja bete sig som obstinata tonåringar. Då måste chefen agera som en väl förberedd förälder, enligt Mimmi.

"Folk lägger trots allt en mycket stor del av sitt liv på jobbet."

Processen, som är tänkt att löpa under lång tid startades med en analytisk fas under två dagar i Skebo Bruk i februari.

Inför detta började diskussionerna gå internt. Många hade negativa bilder av teambuilding. Flera hade varit på liknande konferenser. Några varnade de andra. Det ger inget…

Mimmi lyssnade på farhågorna, men försökte inte säga emot eller övertala. Så småningom var alla överens. Man förstod att ledningen satsade på personalen, man satsade för att få resultat, det fanns inga andra baktankar. Skebo blev en lyckad början och det blev ännu bättre efter Marrakesh…

Ingen alkohol

I maj skulle uppföljningen ske på främmande ort och Marrakesh dök upp som ett alternativ. Det lät färgstarkt, exoktiskt och ingen hade varit där tidigare. Fyra dagar skulle man vara i Marocko. Medarbetarna skulle få ordentlig tid för varandra.

Man började med två dagars teambuilding, inlåsta på hotellet, utan alkohol på kvällen.

Mimmi knöt an till vad som kommit fram på Skebo i syfte att underlätta gruppens vidare utveckling. Alla fick tid att prata öga mot öga med varandra i väl förberedda feedbackövningar. Den natten fördes många viktiga och värdefulla samtal.

Därefter fick gruppen1,5 dag för att bara ha roligt. Helt fritt. Men alla höll ihop ändå.

- Man ville inte släppa varann. Det fanns så många samtalsämnen.

När man fortsätter vara tillsammans så djupnar kontakterna, man landar hos varandra, det ger trygghet.

Under hösten kommer en sammanfattning och utvärdering av de två konferenserna. Utvecklingsarbetet går vidare.

- Vi tror inte på brandkårsutryckningar. Vi vill jobba med samhörighetskonceptet kontinuerligt. Folk lägger trots allt en mycket stor del av sitt liv på jobbet.

Gunilla Carlberg