



Teater og idrett ga kommunikasjonsuksess

En BI-oppgave viser at bedrifter kan tjene på å gå utradisjonelle veier.

Av Bård Andersson
bard.andersson@ukeavisen.no

En oppgave skrevet av tre BI-studenter ved Creative Industries Management – om et samarbeid mellom skuespillerutdannede Torunn Meyer og konsulentbedriften Soco Norge – avdekket overraskende resultater. Nå, tre år etter at kursene i moderne presentasjonsteknikk ble avholdt, viser oppgaven hvordan utbyttet av læringen har påvirket bedriftens kommunikasjon på flere nivåer.

– Blant annet har det ført til endringer av bedriftens interne kommunikasjon samt utvikling av de ansattes formidlingsevner, ifølge Meyer.

Daglig leder i Soco Norge, Marius Mæle, forteller at treningen på formidling har gitt synlige resultater:

– Flere føler trygghet i foredragssituasjon, og langt flere holder i dag presentasjoner. Vi er opptatt av kompetansedeling og at våre medarbeidere skal få utvidet sin erfaring. Treningen med Meyer har vært en direkte årsak til at vi har blitt flinkere formidlere, sier Mæle.

Det er nå to år siden samarbeidet med Meyer. I mellomtiden har bedriften fått flere nye ansatte, og til nyåret er hun igjen engasjert til et nytt samarbeid.

Teater

Torunn Meyer gjennomfører kurs i moderne presentasjonsteknikk og formidling, med utgangspunkt i sin egenutviklede metode: TIN (Teater

og Idrett i Næringslivet). Hun gjennomfører kurs over to dager, med maks åtte deltakere. Kursdeltakerne jobber med en reell tekst, noe som skal bidra til økt motivasjon. Teksten må forberedes, slik at i hvert fall innledningen av den sitter i presentasjonen.

– Så terper vi på detaljer, angriper teksten fra flere vinkler over flere runder og jobber med å forbedre denne, forteller Meyer.

Video og opptak av seansene er imidlertid ikke en aktuell tilnærming. Læringen blir tvert imot enda bedre uten, mener hun:

– Når jeg jobber som skuespiller lærer vi av arbeidet vi gjør, og av tilbakemeldingene vi får. Vi setter ikke på et opptak av prøvene for å lære oss rollene. I stedet kjenner vi etter hva som fungerer underveis, og er flinke til å gi hverandre feedback. Dette gjør vi også når vi gjør denne jobben i bedrifter, forklarer hun.

Idrett

Det er ikke bare fra teater man kan lære presentasjonsteknikk. Også triks fra idretten blir benyttet i kursopplegget til Torunn Meyer. Repetisjon er et nøkkelord for å spisse formen.

– Vi trener, spisser og gjentar. Hele tiden på et høyt nivå. Repetisjonene gjør oss gradvis bedre – hele tiden innenfor trygge rammer. Jeg sender ikke kursdeltakerne helt utenfor komfortsonen. De skal ha kunnskap om det de skal jobbe med. De kan improvisere, men helst innenfor noe de behersker fra før. Vi terper også på detaljer når det gjelder kroppsspråk og stemmebruk. Det er en mening

«Skal nye kommunikasjonsstrukturer implementeres, bør de integreres i hele bedriften, slik at alle har de samme verktøyene»

med hver eneste lille detalj, akkurat som i idretten. Det handler om å grave stadig dypere, slik at man hele tiden kan utvikle seg videre, forteller Meyer.

Meyer jobber med en rekke ulike organisasjoner. Blant andre har Universitetet i Oslo – både administrasjonen og doktorgradsstudentene – nytt godt av kursopplegget. Sistnevnte med kurset «Pitch Your PhD», som skal forenkle noe Meyer kaller et vanskelig akademisk språk, på engelsk. Hun har også gjennomført flere kurs hos Kommunaldepartementet.

– Nå skal jeg trene opp gründere. Alle sliter med det samme innen kommunikasjon – enten man jobber i offentlig eller privat virksomhet, sier hun.

Forberedelser

Nøkkelen til å lykkes med kommunikasjon handler om forberedelser, ifølge Meyer. Når man skal presentere noe må man også vite hvordan man skal forberede seg.

– Men det kan læres, og å bruke tid på forberedelser er en god investering, sier hun.

Meyer er også opptatt av at hele organisasjonen gjennomfører kommunikasjonskurs, ikke bare deler av den.

– Jeg ser at bedrifter jeg har jobbet med, der ledelsen også har deltatt, får mer igjen for arbeidet de legger ned. Skal nye kommunikasjonsstrukturer implementeres, bør de integreres i hele bedriften, slik at alle har de samme verktøyene. Slik kan det skapes en god kommunikasjonskultur. Alle kan bli fantastiske formidlere, sier hun.

Slik kan teater og idrett bidra til bedre presentasjonsteknikk:

Dropp kamera:

- Bruk heller tid og energi på å lære deg det du skal presentere
- Ta til deg kunnskap gjennom repetisjoner og tilbakemeldinger fra andre deltakere og kursholder

Teaterøvelser:

- Tekst
- Stemmebruk
- Kroppsspråk
- Rollespill

Tekst:

- Jobb med reelle tekster
- Forbered deg godt
- Lær deg starten av presentasjonen
- Terp på detaljer
- Gjennomfør repetisjoner
- Gå igjennom teksten i flere runder, og angrip den fra flere vinkler

Kommunikasjon:

- Bevissthet rundt kroppsspråk og stemme. Du sender ut uønskede signaler
- Bedriften må ta kommunikasjon på alvor
- Hele organisasjonen bør jobbe med kommunikasjon - unngå å sende deler av bedriften på kurs. Ta med ledelsen

Idrett:

- Trene, spise og gjenta
- Øv på så høyt nivå som mulig
- Jobbe innenfor trygge rammer
- Improviser gjerne, men helst innenfor et område du behersker
- Det er en mening med hver eneste detalj
- Gå dypere og dypere og jobb med utvikling

KILDE: TORUNN MEYER

Nytteverdi

Nettopp denne koblingen - med elementer fra både teater og idrett - gjorde studentene fra BI interessert i å skrive en oppgave om Torunn Meyers kurskonsept. Oppgaven dreide seg om et samarbeid hun hadde med en bedrift i det private næringsliv. Meyer trente nesten samtlige av de ansatte i denne bedriften, og kjørte 3 x 2 dagers kurs med 8 deltakere på hvert kurs, inkludert daglig leder.

«Et samarbeid med Meyer vil, hos den rette gruppen eller bedriften, kunne gi en varig overføring av kreativitet og kompetanse som bedriften videre gjennom sine ansatte kan bruke som en integrert del av kjernevirksomheten», skriver en av oppgavens forfattere, Haakon Hildisch. Han legger til at han, etter å skrevet en eksamensoppgave om et av Meyers samarbeid med næringslivet hos Handelshøyskolen BI, ser at hennes kursing tilbyr teknikker og virkemidler som er av umiddelbar nytteverdi for den enkelte. Hildisch mener at dette kan ha en påvirkning på flere aspekter ved organisasjonen.

Ifølge Meyer ble resultatet av samarbeidet et bedre klima for konstruktiv kritikk i bedriften. Kommunikasjonen og formidlingen hevet seg generelt til et høyere nivå.

- Med bedre verktøy er det lettere å utvikle bedre løsninger. Når alle har den samme metoden å forholde seg til, er det mulig å jobbe videre for å utvikle seg kontinuerlig. Med dette fokuset skapes en bedre kultur for kommunikasjon, sier hun. ●

#Spør juristene

Advokat og partner **Kari Bergeius Andersen** og advokat og partner **Arvid R. Ødegård** i Advokatfirmaet **Storeng, Beck & Due Lund** svarer på spørsmål om arbeidsrett. Med seg har de **Marianne Gjerstad**, **Mona Mjøen McKiernan** og **Elisabeth Dolva Sandøy**. Tjenesten er gratis. Adresse: Ukeavisen Ledelse, Mariboegate 8, 0183 Oslo. E-post: red@ukeavisen.no, arvid.odegard@sbdll.no, kari@sbdll.no



Nedbemanning

Skal nedbemanning drøftes med verneombudet?

Spørsmål: I vår virksomhet planlegger vi å nedbemanne. Må vi drøfte denne beslutningen med verneombudet?

HR-konsulent

Svar: Verneombudet er valgt for å ivareta de ansattes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet, og skal se til at arbeidsgivers HMS (helse, miljø og sikkerhet)-arbeid er i henhold til arbeidsmiljølovens krav. Dere plikter å ta med verneombudet på råd

under planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet innenfor ombudets verneområde. Verneombudet skal derfor tas med på råd om hvordan arbeidsmiljøet best kan ivaretas under nedbemanningsprosessen. Dere har ingen plikt til å drøfte selve beslutningen om nedbemanning med verneombudet. Dere har imidlertid en plikt til å drøfte beslutning om nedbemanning med de ansatte og deres tillitsvalgte i forkant.

SBDL v/advokatfullmektig Mona Mjøen McKiernan

Sjefen vil flytte ansatt

Må jeg bytte kontor plass?

Spørsmål: Jeg jobber i en kommune som rådgiver, der vi har åpent kontorlandskap. Min nærmeste leder sitter også i åpent kontorlandskap, men har en noe mer skjermet beliggenhet i lokalet. Min nærmeste leder har beordret meg til å bytte kontor plass til rett ved siden av henne. Tidligere var det ingen andre kontor plasser i den kroken lederen min sitter i, men lederen min har ordnet en ekstra plass der nå. Begrunnelsen for dette var at lederen min ønsket å «følge med på meg». Jeg opplever dette som ubehagelig, og jeg føler meg overvåket. Kan jeg bli tvunget til å bytte plass?

Rådgiver

Svar: Det er i utgangspunktet arbeidsgiver som kan bestemme hvor man skal ha kontor plass, men arbeidsmiljøloven stiller blant annet krav til utforming og innretning. Det vil blant annet kunne være relevant å se på arbeidsmiljølovens forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser og kontorlokaler (arbeidsplassforskriften), som stiller krav

til hvordan en kontor plass skal utformes. Dersom du har et tilretteleggingsbehov, vil arbeidsmiljøloven kunne stille krav til arbeidsgivers tilrettelegging. Som ellers gjelder også et krav om at arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig. Uten at jeg kjenner saken din nærmere, kan det være tvilsomt om det vil være forsvarlig å plassere en ansatt ved siden av lederen kun for den hensikt å overvåke den ansatte. En slik beslutning må kunne forankres i arbeidsgivers styringsrett, der saklighet ved arbeidsgivers avgjørelser er et grunnkrav. Jeg vil råde deg til først å forsøke å ta en prat med lederen din, eventuelt sammen med tillitsvalgte eller verneombud. Det er lederen din som burde tatt en samtale med deg før denne endringen ble iverksatt. I møtet kan du ta opp at du opplever måten din leder har gått frem på som ubehagelig, og be om innspill på hvordan din leder kan bli tryggere på deg som ansatt.

Jeg vil råde deg til å ta kontakt med tillitsvalgte eller annen rådgiver, for å få videre bistand i saken. SBDL v/advokatfullmektig Mona Mjøen McKiernan

Ønsker 50% stilling

Må vi tilby deltidsstilling?

Spørsmål: En ansatt hos oss er egentlig ansatt i 100% stilling, men har vært gradert sykmeldt og gått på arbeidsavklaringspenger i en årrekke. Vi hadde nylig et møte med den ansatte, der vi ga uttrykk for at vi vurderer oppsigelse av stillingen på grunn av det omfattende sykefraværet over tid. Den ansatte sa at han krevde å få gå ned til 50% stilling, noe som ca. tilsvarer det han i realiteten har arbeidet hos oss de siste 3 årene. Vi skulle gjerne tilbudt han dette om vi hadde hatt mulighet. Problemet er bare at i vår bransje, og på grunn av de tjenestene vi leverer, er det veldig vanskelig å ha en person til stede kun 2,5 dag i uken. Kundene våre krever kontinuerlig oppfølging, og at de ansatte er tilgjengelige for dem. Hvordan skal vi håndtere dette?

Daglig leder og eier i eiendomsmeglerforetak

Svar: Når arbeidstaker får redusert arbeidsevne vil arbeidsgivers tilretteleggingsplikt være vidtrekende. Det må foretas en konkret helhetsvurdering der virksomhetens art, størrelse, økonomi og arbeidstakers forhold må veies opp mot hverandre. Sentrale momenter i denne vurderingen vil bl.a. være virksomhetens størrelse, virksomhetens øko-

nomi, årsaken til uførheten, den ansattes alder og mulighet for å få annet arbeid, arbeidstakers ansettelsestid, arbeidets art, vil aktuelle tiltak hindre eller redusere risikoen for tilsvarende yrkeshemminger hos andre arbeidstakere, vil tiltakene nødvendigvis gjøre en omorganisering av virksomheten, og hvilken grad av redusert arbeidsevne arbeidstakeren har. I dette ligger ikke en plikt til å tilby å opprette en ny stilling, og ikke nødvendigvis heller til å tilby en redusert stilling. Det er vanskelig å konkludere i deres tilfelle, uten å kjenne saken nærmere. Jeg forstår at det kan være vanskelig å tilrettelegge for en deltidsstilling i deres virksomhet. Hvordan har dette fungert i de årene han har vært gradert sykmeldt/på arbeidsavklaringspenger? Hvis de har fungert hittil, bør dere se på om dere kan videreføre dette på noen måte. Dere bør også se på om det er mulig å tilrettelegge slik at den ansatte kan jobben fulltid, men for eksempel med færre og mindre krevende arbeidsoppgaver. Det anbefales også å involvere NAV i prosessen, for å høre om muligheter for for eksempel tilretteleggings- og lønns-tilskudd. For en nærmere vurdering av saken bør dere ta kontakt med advokat.

SBDL v/advokatfullmektig Mona Mjøen McKiernan