

# Hestekoer

## Tag temperaturen på trivslen under forandringen: Er forandringen forståelig, meningsfuld og ønskelig? Hvordan kan I fremme dette?

### Hvad?

Hestekoer er en simpel og effektiv metode til at få en gruppe til at tage stilling og reflektere over deres egen position i forhold til en forestående eller igangværende forandring.

### Hvordan?

Ud fra et fastlagt spørgsmål skal hver enkelt deltager gøre sin stilling op på en skala fra 1 til 10. Derefter skal de fysisk stille sig på en linje ud for det pågældende tal, så alle kan se, hvad de andre har svaret.

### Hvorfor?

Formålet med metoden er at give overblik over forskelle og ligheder i deltageres oplevelser med og synspunkter på forandringen. Deltagerne bliver nysgerrige på hinandens oplevelser og synspunkter, og det er et godt afsæt for dialogen om, hvordan man skaber en robust forandring.

### Hvornår?

Hestekoer kan bruges i alle faser af en forandringsproces – til såvel store som små "temperaturmålinger" undervejs.

### Husk:

- Et reb
- Et lokale med god gulvplads
- 1-2 timer til at gennemføre metoden – afhængig af gruppens størrelse og forandringens omfang.

## Sådan kan I bruge Hestekoer

1. Book et lokale med god gulvplads. Medbring et tilpas langt reb og læg det op i hestekoerform midt på gulvet. Vært eller facilitator introducerer til mødets formål og forløb.

2. Stil det spørgsmål, gruppen skal forholde sig til. Vær sikker på, det bliver forstået ens af alle, og at det er relevant for alle at svare på det. Spørgsmålet kan fx være:

- På en skala fra 1 til 10, i hvilken grad forstår du baggrunden for forandringen?
- På en skala fra 1 til 10, hvor godt klædt på føler du dig til den forestående forandring?
- På en skala fra 1 til 10, i hvor høj grad trives du i denne forandringsproces?

*Se flere eksempler på spørgsmål i boksen.*

3. Definer hestekoerens ene ende som 1 og den anden ende som 10, så ingen er i tvivl om skalaens ender. Giv nu 5-10 sekunder til at tænke over deres positionering, og lad dem så gå direkte hen til det sted på skalaen, som repræsenterer deres svar.

4. Bed deltagerne finde en dialogmakker og interviewe hinanden med spørgsmål som fx:

- Hvad gør, at du står netop her på 5 og ikke helt nede på fx 2?
- Hvad skulle der til, før du kunne stå helt oppe ved fx 8?

5. Spørg nu som facilitator ind til begrundelserne for, at deltagerne står, hvor de står. Som facilitator kan du fx spørge åbent til alle:

- Hvad tænker I om jeres fordeling langs rebet samlet set?
- Er I overraskede over, hvor højt I står? Hvor lavt? Hvor spredt?

6. Afdæk nu styrkerne ved, hvor I er ("hvad gør, at du/I står her, og ikke længere nede?") og forbedringspotentialerne ("hvad skulle der til, før du/I kunne stå et trin længere oppe?"). Skriv op på to flip-overe – en til styrker og en til forbedringspotentialer.

7. Lav om muligt en umiddelbar prioritering af inputtene med deltagerne på stedet. Gør det ud fra, hvad der giver meget energi, har meget opbakning og/eller hurtigt kan gøres noget ved. Alternativt kan planlægningsgruppen tage inputtene med hjem og arbejde videre med en prioritering.



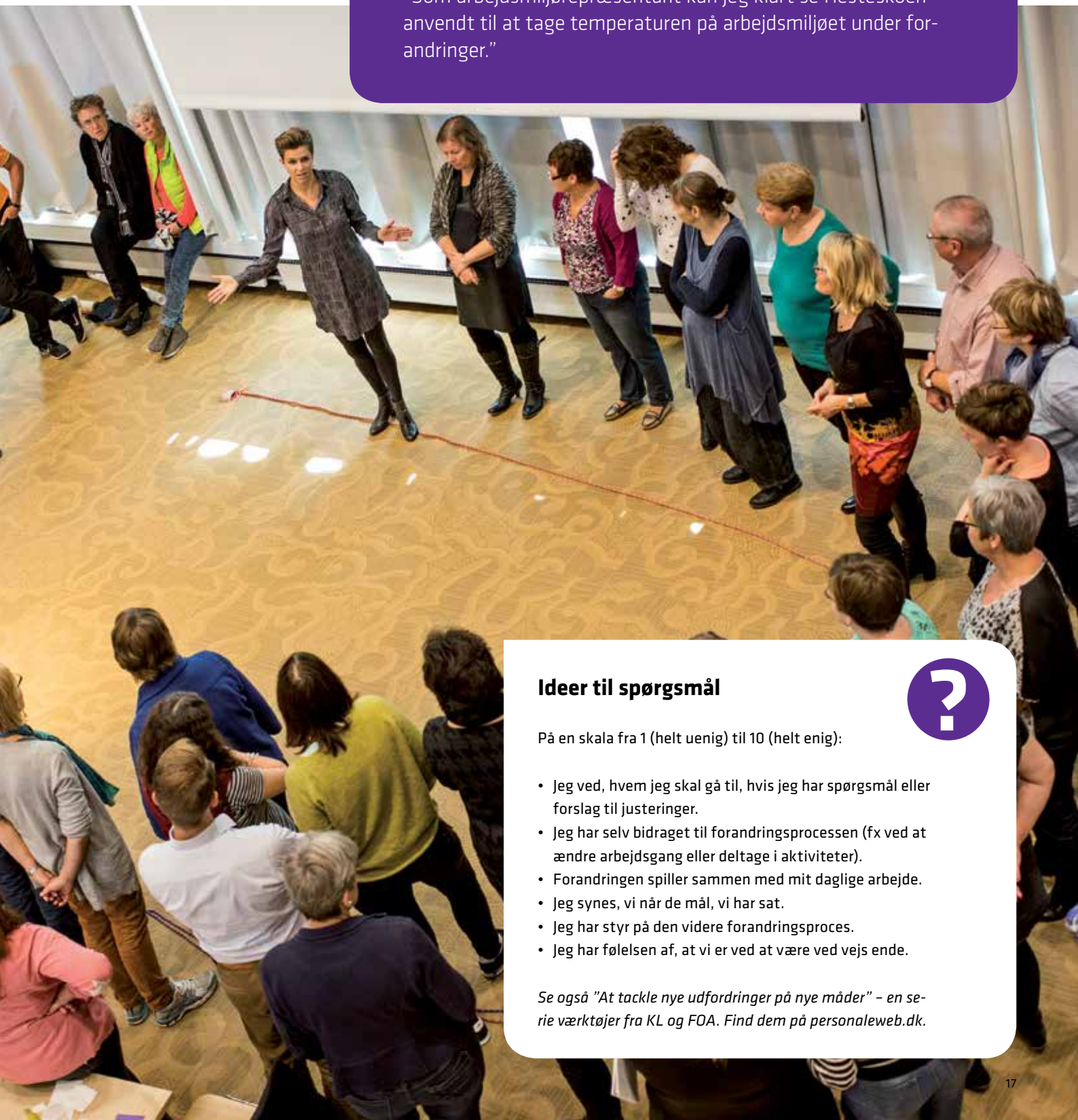
## Erfaringer med metoden



"Det er en supergod metode, fordi den bringer kroppen i spil. Samtidig er det visuelle med til at sætte ord på nogle ting, og det skaber en helt særlig energi i dialogen."

"Det er en hurtig og effektiv metode, hvor alle bliver tvunget til at forholde sig aktivt til et spørgsmål. Den er god som dåse-åbner for svære drøftelser."

"Som arbejdsmiljørepræsentant kan jeg klart se Hesteskoen anvendt til at tage temperaturen på arbejdsmiljøet under forandringer."



## Ideer til spørgsmål



På en skala fra 1 (helt uenig) til 10 (helt enig):

- Jeg ved, hvem jeg skal gå til, hvis jeg har spørgsmål eller forslag til justeringer.
- Jeg har selv bidraget til forandningsprocessen (fx ved at ændre arbejdsgang eller deltage i aktiviteter).
- Forandringen spiller sammen med mit daglige arbejde.
- Jeg synes, vi når de mål, vi har sat.
- Jeg har styr på den videre forandningsproces.
- Jeg har følelsen af, at vi er ved at være ved vejs ende.

*Se også "At tackle nye udfordringer på nye måder" – en serie værktøjer fra KL og FOA. Find dem på [personaleweb.dk](http://personaleweb.dk).*