

Varme og mening i arbeidslivet?

Kom til SMIA!

Det finnes nok ingen enkle snarveier til måloppnåelse og suksess. Men uten inspirerende mål og gode rammer for samskaping må du belage deg på omveier i stedet.

En god del organisasjoner og individer lider i en hverdag preget av stress, tomhet, distraksjoner og macho lederskap. Dette finner vi primært i «mannsmiljøer», men tydeligvis også blant kvinnelige ledere. Ca. 60 prosent knytter problemene sine til forhold i jobbsituasjonen (Kilde: NAV 2006). La oss håpe at vi går inn i bedre tider med mer emosjonell kompetanse og god lagånd. Klare trender vi ser i dag, er mer åpenhet/involvering, helhetlig ledelse og økt tro på selvledelse. Vi vil gjerne se flere ledere som med innlevelse, nysgjerrighet og åpne spørsmål setter seg inn i hva medarbeideren virkelig vil. Vi ønsker velkommen nye tider der ledere og medarbeidere drar sammen på lederkurs – ikke bare lederne! Hva om alle ansatte ble involvert i prosesser der organisasjonen definerer og implementerer verdigrunnlag og

strategiske mål – slik at verdiformuleringer og mål ikke lenger blir rene festtaler, men tvert imot ord som løfter virksomheten og skaper ny glød, begeistring og mening?

Nye tider krever nye ord, og tiden er kommet for samskaping og det Dag Andersen i boka «Det 5. trinn» kaller verdi- og visjonssamfunnet. Han beskriver de ulike trinn som samfunnet går igjennom, og etter fokus på informasjon og materialisme vil mennesket naturlig ta steget videre. Her krever mennesket sin plass – ledere og medarbeidere våger å være åpne og behersker fortrolighet og kunsten å sette seg mål – sammen. Vi trenger flere ledere som «ser», anerkjenner – og fokuserer på mestring. Rett og slett tid for godhet, glede, glød og samtidig ha det gøy. Er det på tide å gi bedre plass til fantasi og humor og mot til å leve ut det vi drømmer om? Kan det hende vi da går mot et litt varmere arbeidsliv der

flere ledere og medarbeidere gleder seg til å gå på jobb? Et arbeidsliv der vi legger til rette for suksess og harmoni – der flere finner meningen i arbeidslivet. Hva skal til?

I SMIA kan vi forme arbeidslivet til noe bedre. Når det er varmt nok. Sammen med andre varme mennesker som gløder og brenner for det som er viktig – uten å bli utbrent.

S FOR SAMSKAPING

For å skape sammen er det en stor fordel at vi kjenner hverandres mål, verdier og trossystemer. For å hjelpe hverandre til suksess og gå i samme retning, må vi vite litt om hverandre. Og hvordan får vi til det? Jo, vi stiller hverandre åpne spørsmål. Som feks. «Hva vil du?», «Hva forventer du av meg?» og «Hva forventer du av bedriften og dine kolleger?». Og «Når har du tenkt å få dette til?». Så enkelt. Vi setter oss inn i hverandres

unikhet, motiver og mål. Vi bygger gode team. Vi bryr oss om hverandre og legger til rette for hverandre. Vi gjør hverandre gode. Den dyktige coachen Nils Arne Eggen kaller det godfoten.

M FOR MESTRING

«En reise på tusen mil begynner med ett eneste skritt,» sa filosofen Konfucius.

Med åpenhet, nysgjerrighet og innlevelse lærer vi om hverandre og hva vi ønsker å utvikle. Det vi gir oppmerksomhet, det vil vi få mer av. Og da er det viktig at hodet fylles med muligheter og positiv skaperkraft, ikke begrensende sabotører. Da gjelder det å finne områder vi tror vi kan være ekstremt gode på – ja, endog briljante og unike, og gjennomføre det vi tror kan innebære et løft. Og øvelse gjør mester. Vi oppmuntrer folk til å tro på egne ressurser og tankekraft. Vi er alle enestående mennesker med et uutnyttet potensial. Vi trenger hverandres støtte og vi trenger mot til å gjennomføre.

Lederskap basert på medarbeiderskap betyr å legge til rette for at virksomheten lykkes når medarbeiderne lykkes. Da må vi vite mer om hva medarbeideren vil – og da må lyttemusklene trenes. For vi trenger hverandre og noen å spille ball med. I hvert fall de fleste av oss. Ett skritt ad gangen – i riktig retning. Litt bedre hver dag. Da må vi trene. Og leve motivert. Og én ting til: lese og bli klokere. Noen bøker burde vært et slags vedtatt pensum for enhver leder, som feks. Morten Emil Bergs bok «Coaching – å hjelpe ledere og medarbeidere til å lykkes». Sett et klart mål for hvor mange minutter du vil lese inspirerende bøker i uken!

I FOR INSPIRERENDE MÅL OG VERDIER

Uten drømmer, mål og planer sier en strengt tatt til seg selv at en ikke har noe forbedringspotensial. Vi som derimot erkjenner vårt forbedringspotensial, ønsker naturlig nok å definere noen inspirerende mål – mål som beskriver det vi drømmer mer om. For å komme videre. For å utvikle oss. For å oppnå balanse, frihet, harmoni og suksess.

En organisasjons eller virksomhets ideologi består av bl.a. verdier, ritualer, visjoner og forretningsidé. En strategi for samfunnsansvar bør også utformes. Hva gir virksomheten tilbake til samfunnet? Har virksomheten noen mål utover pengemålene. Har virksomheten kunnskap som samfunnet eller vanskeligstilte kan ha glede av?

Ved å skape en positiv samfunnsorientert virksomhet, som også betyr noe for dem som ikke

jobber der, risikerer vi at ansatte kan bli stolt av egen virksomhet. Det er en risiko vi bør leve med! At folk vet hvorfor de går på jobb. Og at arbeidsgiver kan en god del om å legge til rette for den som går på jobb – legge til rette for at individet lykkes i å leve det gode liv. Søke harmoni og balanse.

Det kan slå positivt ut når individets verdier samsvarer med virksomhetens. Når vi lever i samsvar med våre verdier, opplever vi mening.



Ved å skape en positiv samfunnsorientert virksomhet, som også betyr noe for dem som ikke jobber der, risikerer vi at ansatte kan bli stolt av egen virksomhet. Det er en risiko vi bør leve med!

Basert på verdiene definerer vi så inspirerende og tydelige mål.

Å skrive ned målene og samtidig legge planer for hvordan du kan nå dem, er begynnelsen på å realisere endringer – små og store – mot et bedre og mer givende liv. Det ligger mye god motivasjon i inspirerende mål. Inspirerende mål er spesifikke, målbare, attraktive, realistiske og gjerne tidsbestemt (SMART huskeregel). Når målene er satt, vil forhåpentlig en coach eller en leder hjelpe deg til å observere om det du gjør er i tråd med dine mål og dine verdier.

A FOR ANERKJENNELSE

Behovet for å bli sett og få oppmerksomhet er et svært grunnleggende behov hos mennesket. Hvis mennesket er bedriftens viktigste ressurs, må ledere bry seg om denne ressursen. Og lytte, lære, støtte og handle. Og anerkjenne gode forsøk, ikke kun det som gir gode resultater. Anerkjenne

vågale initiativ – og på denne måten inspirere til fantasi, idémyldring og nyskaping. Vi inviterer folk inn, etablerer tilstrekkelig takhøyde og skaper noe som forhåpentlig gir grunn til ovasjon. Innovasjon!

En vellykket inkluderende lederstil innebærer at alle føler de er med på laget. Alle skal føle at de er unike og mye verdt. Og kvinner må kunne føde barn uten at sjefen blir skuffet over det.

Ledere må forstå at livet er mer enn bare jobb og legge til rette for at mennesket skal prestere på flere arenaer. Å inspirere ansatte til å tenke balanse og harmoni i livet vil derfor være det mest hensiktsmessige, hvis målet er høyt motiverte, engasjerte og langtidstidsfriske medarbeidere med glød, glede, varme og begeistring – og mot til å gjennomføre det vi tror på! Og lever for.

FRA TANKESMIE TIL HANDLINGSSMIE

Hvordan skal vi så tenke, trene og handle når vi tror på og vil bruke denne innsikten?

Det første vi må innse, er at det ikke lenger er tilstrekkelig bare å utvikle lederne i lederskap! Vi må utvikle alle i medarbeiderskap! Det er viktig og riktig å jobbe for å utvikle relasjonen mellom ledere og medarbeidere, og det kan bare skje når lederne trener og utvikler seg sammen med sine medarbeidere!

Tenk deg at du og kjæresten ønsker å lære å danse tango. Er det lurt å oppsøke tangokurset alene? Sjelden. Og det er ganske innlysende

at vi må lære, trene, gjøre feil, gi tilbakemelding, lytte til hverandre i et likeverdig samspill, ikke i et «over-under»-perspektiv basert på makt-avmakt! Da ligger frykten og avmakten på lur, og det blir kaldt i SMIA!

Det er først når leder og medarbeider gjensidig gir tilbakemeldinger at vi opptrer som myndige og likeverdige mennesker i organisasjonen. Men sånt skjer ikke av seg selv; det må investeres tid og energi for å dyrke disse verdiene fram. Vi mennesker er sårbare, og det kan koste noe på «innsida» av skjorta også, nemlig at vi våger å være den vi er! Først da blir det varmt i SMIA. ✨

TEKST:

ØYVIND THORVALDSEN: ØYVIND@PONDERA.NO
RUNE SEMUNDSETH: RUNE@LIFEMASTERING.COM