

La oss heie på hverandre!

For to år siden skjedde det noe som jeg virkelig har tatt med meg videre og blitt inspirert av. På en forlagsfest hos Kagge Forlag kom gartner Tor Smaaland bort til meg og sa: «Jeg liker boka di svært godt, Rune, jeg HEIER på deg!». Jøss, det var litt av en erklæring.

Jeg må innrømme at jeg ble en smule brydd, men etter en liten stunds refleksjon rundt dette, kom jeg frem til at vi sårt trenger mer av dette i vårt langstrakte og lett misunnelsesorienterte land – at vi unner hverandre suksess og heier på hverandre.

Se for deg at en gutt eller jente som du gikk på skole med starter en bedrift og endog gjør det bra. Blir du imponert eller blir du irritert? Tenk på det! Noen hevder at Norge er det eneste landet i verden der misunnelsesdriften er sterkere enn kjønnsdriften. Kanskje er det noe i det?

FRA MISUNNE TIL UNNE

Derfor: La oss gå fra å misunne og til å unne. La oss fjerne tre bokstaver og begynne å heie på hverandre! Vi er faktisk veldig gode til å heie på andre når vi er på en idrettsarena. La oss overføre denne gode holdningen til arbeidsliv og i våre relasjoner generelt! La oss heie på hverandre – i troen på at vi alle trenger støtte og at denne støtten vil kunne skape en positiv utvikling.

SUPERLEDELSE

I den senere tid har det vært skrevet mang en artikkel om selvedelse. I det siste har begrepet superledelse også dukket opp, ikke minst takket være dypt og nitidig arbeid fra Øyvind Martinsen fra BI. Dette har resultert i svært gode publikasjoner og bøker. Jeg heier på Øyvind Martinsen! Superledelse handler om at ledere legger til rette for at medarbeidere evner å lede seg selv. Som forutsetning for dette kreves en kultur der man tror på hverandre, ja gjerne endog heier på hverandre. Grunnleggende er det også at en leder er god til å lede seg selv. Det er vanskelig å be folk komme presis til møter hvis man stadig kommer

for sent selv. Jeg har observert bedrifter som har punktlighet som kjerneverdi, der flere av lederne (sikkert «kjernekarer» i fritiden) kommer notorisk for sent til fellesmøtene. I slike tilfeller ville jeg enten endre verdier, eller kanskje endre adferd. Før man skal kunne lære å lede andre, må man først lære å lede seg selv. Å lede seg selv innebærer bl.a. å leve i tråd med tydelige mål og verdier. Og da må en superleder leve verdiene som er definert (der alle er med, både ledere og medarbeidere) og dessuten sørge for at alle definerer tydelige og inspirerende mål (gjærne etter SMART-modellen). God selvedelse krever også struktur og evne til selvobservasjon. Vi har sett middels talenter innen fotball bli til landslagsspillere, bl.a. fordi de har definert hvor ofte og når de skal ha egen trening. Dermed blir dialog med en superleder (inspirator, motivator, trener, pådriver) vesentlig i prosessen for å drive gjennom ønskede endringer. Å definere en hensiktsmessig struktur for hvilke samtaler som skal gjennomføres når er nødvendig – for å kunne gi tilstrekkelig og riktig støtte og tilbakemelding underveis. Utøver vil gjerne bli inspirert av, og ser kanskje t.o.m. opp til sin coachende trener/leder. Å praktisere «Walk the talk» er vesentlig for at superledelse skal bli supert!

GJENSIDIG TILLIT

En annen nødvendig ingrediens i selvedelse og superledelse er tillit – selve bærebjelken i kommunikasjon og utvikling – gjensidig tillit. Mennesker både vil og kan ta styring over egen utvikling og egne prestasjoner bare det finnes til-

strekkelig tillit og tro på hverandre. Med tillit vil fortrolige samtaler mellom leder og medarbeider være mulig. Marit Breivik vet hva jentene «hennes» spiser til frokost. I fortrolighet vil leder-medarbeider-relasjonen kunne utvides til å omfatte flere av menneskets arenaer så som helse, personlig utvikling, familie, venner mm. Da vil en leder kunne legge til rette for det gode liv – legge til rette på en helhetlig måte.

SKAPE EN KULTUR

En vesentlig rammebetingelse fra lederens side er å tro på at mennesket kan og vil lede seg selv.

Målet med selvedelse er jo nettopp å skape en kultur med topp motiverte medarbeidere som tar styring og ansvar for egen arbeidssituasjon, egen utvikling og det de presterer. Superledelse innebærer en grunnleggende tiltro til mennesket. Og det har vi jo tro på.

Se for deg et arbeidsliv der leder og medarbeider heier på hverandre. Det ville gitt grobunn for super ledelse og ditto selvedelse. Ja, visst er det mulig. Som Walt Disney en gang sa: «If you can DREAM it, you can DO it». ♦

TEKST: RUNE SEMUNDSETH,
WWW.BUSINESSMASTERING.NO

«Før man skal kunne lære å lede andre, må man først lære å lede seg selv».



Rune Semundseth, forretningsutvikler, businessmastering.no, har startet flere selskaper, skrevet syv bøker og er en anerkjent foredragsholder innen målsetting, motivasjon og ledelse.
rune@businessmastering.no