

Utvikling

Mellom Brinkmann og Bertrand

Den danske professoren i psykologi, Svend Brinkmann, ga nylig ut boka «Stå fast». I boka retter han sterke skyts mot den moderne selvhjelpsindustrien som han mener kan skade oss mer enn den gagnar, gjennom indirekte å få oss til å føle oss utilstrekkelige og ikke gode nok som vi er.

Av Einar Wergeland-Jenssen og Rune Semundseth
ewj@as3.no, rune@businessmastering.no

Brinkmann påpeker også det paradokset i vårt samfunn – at vi på den ene siden har et velferdssystem som er mer velutviklet enn noen gang, samtidig som forekomst av depresjon og stressrelaterte plager er større enn noen gang. Han mener vi må diskutere bærekraft ved det psykologiske på samme måte som vi diskuterer bærekraft ved miljøet. Dette er gode og viktige poenger, men de virkelig gode poengene blir dessverre borte i medias behov for å løfte frem hans dårlige og spissformulerte råd som:

1. Slutt å kjenne etter
2. Fokuser på det negative i livet ditt
3. Ta på deg nei-hatten
4. Undertrykk følelsene dine
5. Si opp coachen din
6. Les romaner ikke selvhjelpsbøker
7. Dvel ved fortiden

Helt i den andre ytterkant finner vi Erik Bertrand Larssen, som hevder at vi blir en bedre versjon av oss selv ved å «gønne på». Også Bertrand Larsen har enkelte gode poenger. Visualisering og den indre dialogen er ting det kan være nyttig å bli seg mer bevisst. Bertrand Larssen har stort sett hjulpet mennesker som enten er toppidrettsutøvere eller som har noe av det samme tankesett som dem, advokater, toppledere, etc. Denne målgruppen har i utgangspunktet mye på stell fra før av – i hvert fall tilsynelatende.

De fleste av oss er vanlige folk. Bertrand har selv uttalt at han fikk en vekker da han gjennom TV3s nye selvhjelpsserie skulle anvende metoden sin på «vanlige folk» med «vanlige» problemer. Det er forståelig og ikke særlig overraskende for oss som har sett denne underholdningen på TV. Handler utvikling og vekst om å måtte «angripe dagen»? Eller handler det om å tilrettelegge for mennesker gjennom å utfordre og støtte? Vi liker «Grip dagen» bedre enn «Angrip dagen»! Vi tenker at utvikling og vekst krever en viss grad av optimisme og mestringsstro. Å ha med seg gode

kolleger og venner på laget som støtter og utfordrer, er et godt utgangspunkt for å skape både resultater og arbeidsglede – livsglede.

Disse ytterliggende perspektivene, mellom å «gønne på» og å ha blikket vendt bakover, baner vei for Aristoteles gylne middelvei. Aristoteles benyttet selv ytterpunkter for å skape en forståelse for hva som er å foretrekke. Eksempelvis ligger dyden mot midt mellom ytterpunktene feighet og dumdristighet. Dyden i midten – et slags midtpunkt mellom to lastefulle ytterligheter i Aristoteles lære. Tilsvarende mener vi at menneskers utvikling og vekst forutsetter noe stabilitet og forutsigbarhet, og at organisasjoner utvikler seg best mellom struktur og løssluppenhet. Videre mener vi at de beste prestasjoner kan skje når man kan skifte mellom fullt fokus og å hvile. Verken Brinkmann eller Bertrand har en oppskrift eller metode det er verdt å følge. Den mest bærekraftige veien ligger nemlig et sted imellom.

Arbeidslivet er en arena for utvikling, mening og tilfredshet

Organisasjoner i arbeidslivet bør ikke ha et ensidig fokus på prestasjoner – like lite som de bør oppfordre sine medarbeidere til å ha blikket bakover, å ikke kjenne etter, eller å vise mer motstand mot endring. Hvis Brinkmann mener målet er å stå stille, er det fristende å vise til Charles Darwin. Utvikling går ubønnhørlig fremover – de bedriftene og individene som evner å tilpasse seg utviklingen, vil fortsette å eksistere. Som Bill Clinton en gang sa: «Hvis du vil bevare noe, må du endre det». Vi tror det er klokt av dagens bedriftsledere å legge til grunn at de aller fleste av oss søker utvikling og mening. Ved å tilrettelegge for at medarbeidere kan ta personlig ansvar for egen utvikling, vil det også være mulig å bidra til konkurransedyktige virksomheter. Arbeidslivet er en hovedkilde

«Utvikling er ikke tvang, men en trang mange mennesker har.»

til utvikling, mening og tilfredshet. Mennesker er meningsøkende og mye av den meningen vi søker, kan oppnås i en virksomhet som handler med utgangspunkt i positive verdier som er i overensstemmelse med våre egne.

Vi liker godt Brinkmanns begrep «psykologisk bærekraft». Bærekraftige organisasjoner, både i økonomisk og psykologisk forstand, likestiller resultater og arbeidsglede. Bærekraftige organisasjoner er like fokuserte på mennesker som på forretning. Vi tror at kun de som finner den gylne middelvei, vil utvikle god endringskapasitet og bli i stand til å levere gode resultater igjen og igjen – både i menneskelig og i økonomisk forstand. Brinkmann skriver også at det er viktigere å være ordentlig enn å være seg sjæl. Kan ikke dette kombineres da, hva er motsetningen? Det er lettere å gå på den gylne middelveien når balansen og retningsanssen er på plass!

Vekst og utvikling for den vanlige medarbeider

I mange år har vi vært opptatt av å utvikle ledere, og det brukes mye ressurser på dette feltet. Det er bra og viktig å tilrettelegge for lederes utvikling. Men hvorfor er vi mindre opptatt av medarbeidere? I bærekraftige organisasjoner legges det til rette for at medarbeiderne kan ta personlig ansvar for egen utvikling og på den måten bidra til bedriftens utvikling og endringsdyktighet. Kollektive løft handler om alle de vanlige menneskene, ledere og medarbeidere, som utfordrer og støtter hverandre fra den kjedelige komfortsonen til den mer spennende vekstsonen – der vi forsterker noe eller lærer noe nytt.

I gode mestringsklimaer deler medarbeidere kompetanse og støtter hverandre – de gjør hverandre gode fremfor å dyrke eget ego og vise at de er best. I stedet for å legge lokk på sine følelser, søker de å tolerere hverandre og dele følelser. De oppsøker feedback, bygger tillit og skaper nok trygghet til at den enkelte våger seg inn i vekstsonen. Motsatt: Heftige prestasjonsklimaer basert på big & hairy goals, der dagene skal angripes, kan fort bidra til at uka oppleves som et lite helvete.

Utvikling er ikke tvang slik Brinkmann hevder, men en trang mange mennesker har. Denne trangten er som «flybensin» å regne for bedrifters utvikling – og best av alt: Den er fornybar. Det skal også sies at den er lett å ødelegge. Vårt fokus på individuell mestring heller mer i retning utviklingsglede og trang, slett ikke tvang! Noen sier at vi lærer så lenge vi lever, men vi tror det er motsatt: Vi lever så lenge vi lærer! Da er det godt å ha både Aristoteles og en god dose sunn fornuft med på laget! ○

NNA

Nord-Norsk Aluminium as er lokalisert i naturskjønne omgivelser på Sandstrand i Skånland kommune, ca. 4 mil fra Harstad. Bedriften produserer dører, vinduer, glasstak, glassfasader, aluminiumfasader samt spesielle konstruksjoner av aluminium til bygningsindustrien. En egen entreprenørvdeling besørger gjennomføringen av fasade-entrepriser til byggeprosjekter. Markedsområdet er i hovedsak Nord-Norge, men vi har periodevis også oppdrag i andre deler av landet. Vi ønsker å styrke vår administrasjon, og søker i denne forbindelse etter en allsidig og velkvalifisert

Kontorleder

Arbeidet vil i hovedsak bestå av økonomistyring, etablering av økonomirutiner samt organisering og drift av bedriftens kontoradministrasjon. Av øvrige kompletterende arbeidsoppgaver kan spesifikt nevnes:

- Markedsføring og salg

Den personen vi søker må være:

- Relevant økonomisk utdannet med erfaring
- Systematisk og ryddig
- Målbevisst og initiativrik
- Samarbeidsvillig og løsningsorientert
- Motivert for å delta i videreutviklingen av vår bedrift

Vi kan tilby:

- Konkurransedyktige lønnsbetingelser
- Gode utviklingsmuligheter
- Godt arbeidsmiljø

For ytterligere informasjon om stillingen kan Willy Stabell kontaktes.
E-post: ws@nna.no
Mobiltelefon: +47 905 98 225

Søknadsfrist: 26. mars 2015

JØDISK MUSEUM OSLO

Jødisk Museum i Oslo (JMO) samler, bevarer, forsker på og formidler pålitelig kunnskap om jødisk innvandring, liv og integrering i det norske samfunnet. JMO skal formidle god kunnskap gjennom levendegjøring av jødisk kultur. JMO skal være en ledende kompetanse- og formidlingsinstitusjon, samt en unik møteplass for norsk-jødisk kultur og historie. JMO har seks medarbeidere og et driftsbudsjett på NOK 7 mill. Vi samarbeider med en rekke institusjoner nasjonalt og internasjonalt.

DIREKTØR

Vår direktør går av med pensjon i 2015, og vi søker nå etter ny direktør som har interesse og kompetanse innenfor museumsfeltet, og som kan videreutvikle JMO som et levende, samtidsrettet og moderne museum.

Full utlysningstekst og nærmere opplysninger om oss finner du på :

<http://www.jodiskmuseumoslo.no>

Søknadsfrist: 13. april 2015

Flere stillinger finner du på neste side og på lederjobb.no

