

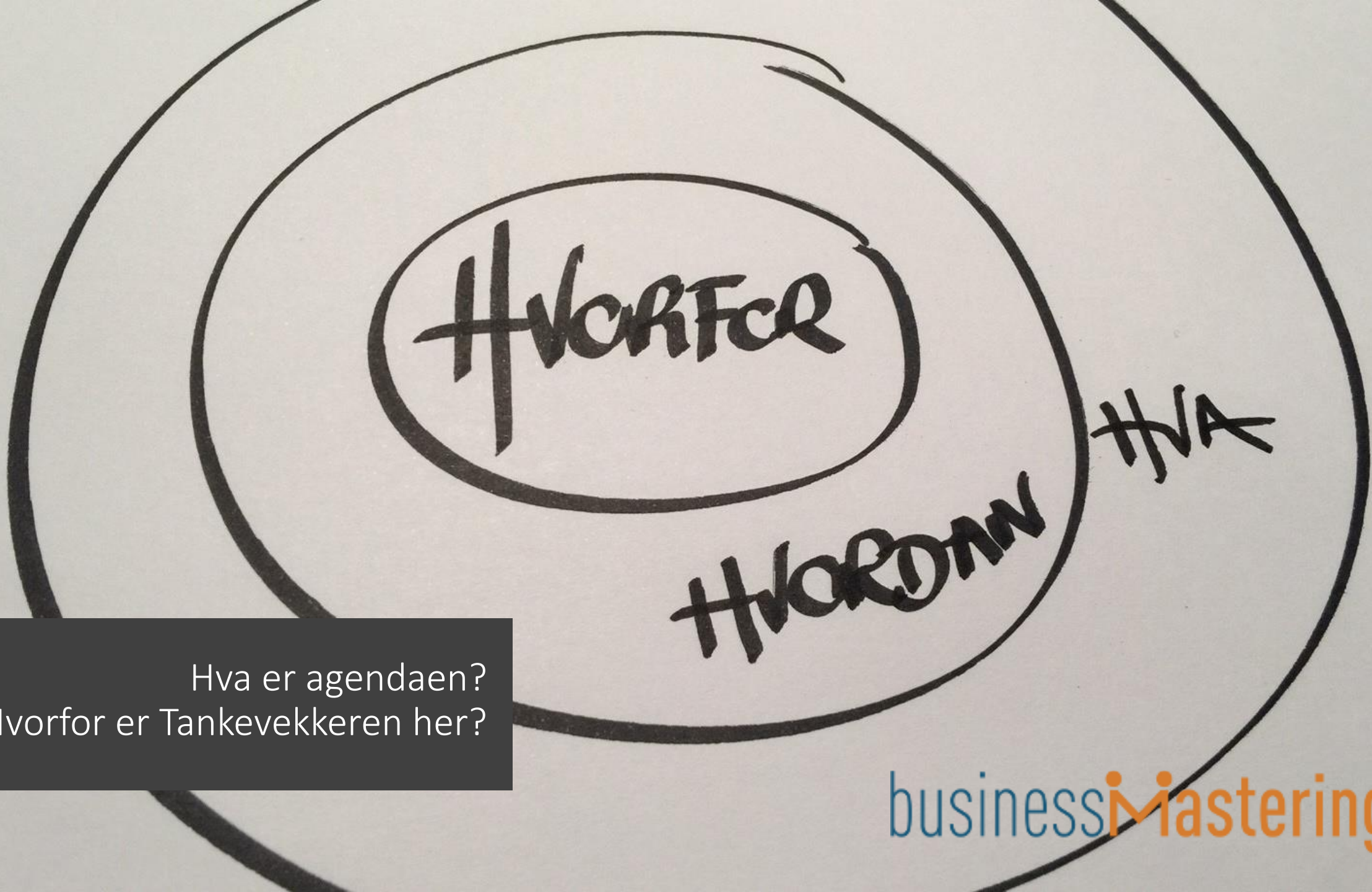


Arbeidsglede, hva skal til?

Rune Semundseth fra Ås, DFØ, Trondheim, 18. oktober 2018



Direktoratet for
økonomistyring



Hvorfor

Hvordan

Hva

Hva er agendaen?
Hvorfor er Tankevekkeren her?

AGENDA

arbeidsglede

versus press og stress

VI-FØLELSE
RIKTIG KOMPETANSE
KULTUR

En historie om press og stress



Om Rune

- Forfatter
- Fasilitator
- Foredragsholder / Tankevekker
- Forretningsutvikler/Grunder
- Filantrop
- Daglig leder av businessmastering AS

businessMastering



“ Dette er den beste og den eneste
boken jeg noensinne har lest ”
- Tom Mathisen

krokodilletårer

- a) en krokodilletår er sterkt, svensk brennevin.
- b) opprinnelig fra et middelaldersagn om at krokodiller lokket til seg mennesker ved å simulere barnegråt.
- c) i kolonitiden ble krokodillekjøtt ofte servert sammen med store mengder løk, for å døyve den forferdelige smaken, slik at kolkon og gjestene ofte gråt. Senere omdept til frikadeller med løk.

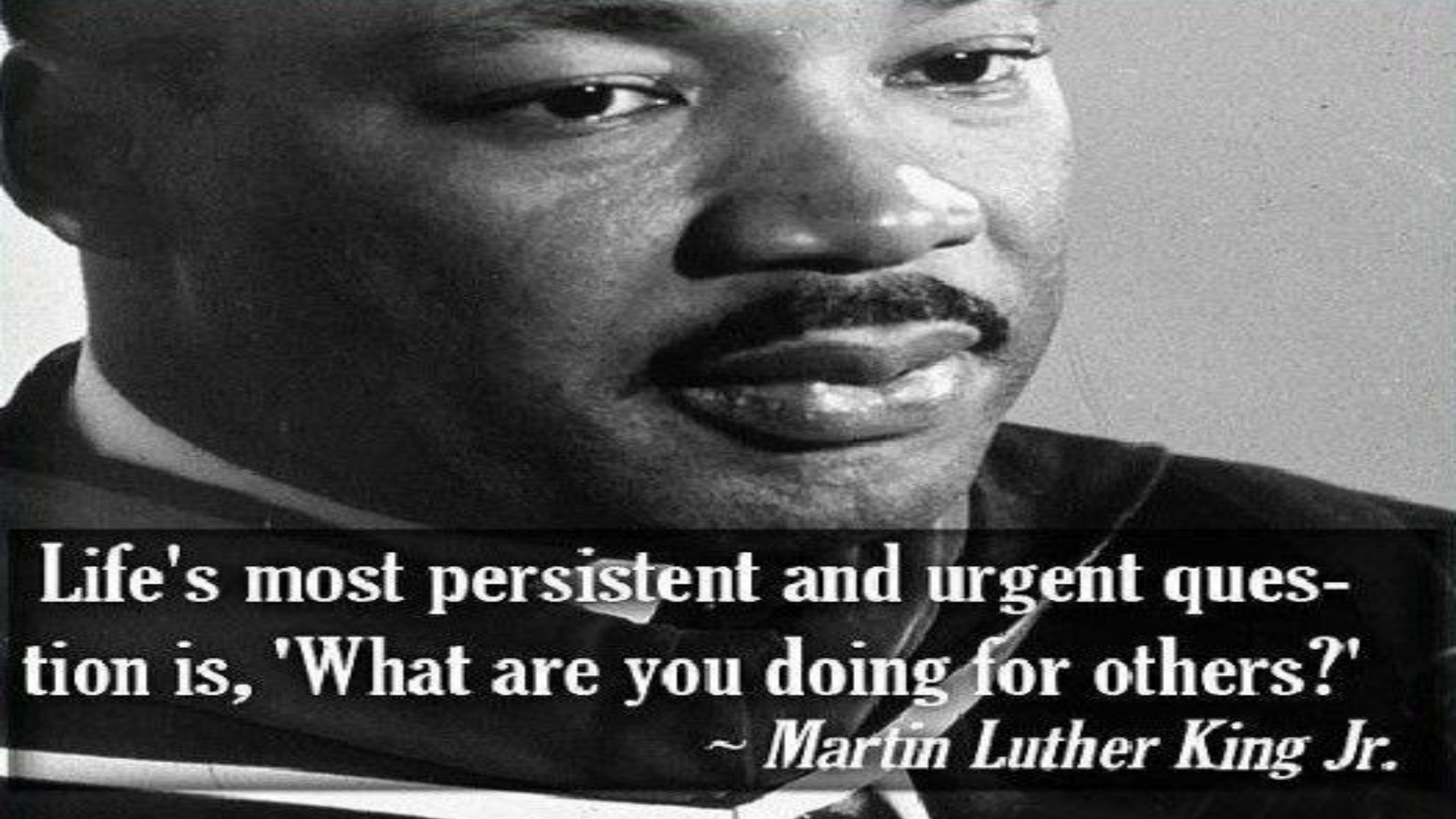
Hvilken er fleip og hvilken er fakta? Kjøp boka og finn ut!



ROSINEN I PØLSA



TORSTEIN ELLINGSEN
KNUT LYSTAD
RUNE SEMUNDSETH



Life's most persistent and urgent question is, 'What are you doing for others?'
~ Martin Luther King Jr.

Medarbeiderkoden

Rune Semundseth
Med bidrag fra
Einar Wergeland-Jenssen

2. utgave



Medarbeiderkoden

Hva er så selveste koden?

(du vil se den på neste lysbilde, er du spent nå?)

Hint:

Gordon Johnsen, psykiater & grunnlegger av Modum Bad

”Det vi får bevisstgjort, kan vi gjøre noe med. Det vi ikke får bevisstgjort, gjør alltid noe med oss.”

Medarbeiderkoden handler om å identifisere og bruke de spørsmålene som skaper selvinnsikt, rolleforståelse og motivasjon





ALLE SKAL VÆRE MED
.... øvelse gjør mester

Eplemos

Lungemos

Turtermos



Hvordan møte hverandre med vennlighet og folkeskikk?

A close-up photograph of Marit Breivik, a Norwegian biathlete, giving a thumbs-up gesture. She is wearing a red Umbro jacket, glasses, and a black watch on her left wrist. The background is blurred, suggesting an outdoor sports setting.

Hva gjør gode
medarbeidere?

”Du fortjener ikke å
høre til et bedre lag
enn du er med på
å skape selv”

– Marit Breivik

Arbeidsglede kommer av lagspill og ved å kjenne seg motivert og stolt av hva virksomheten bidrar til

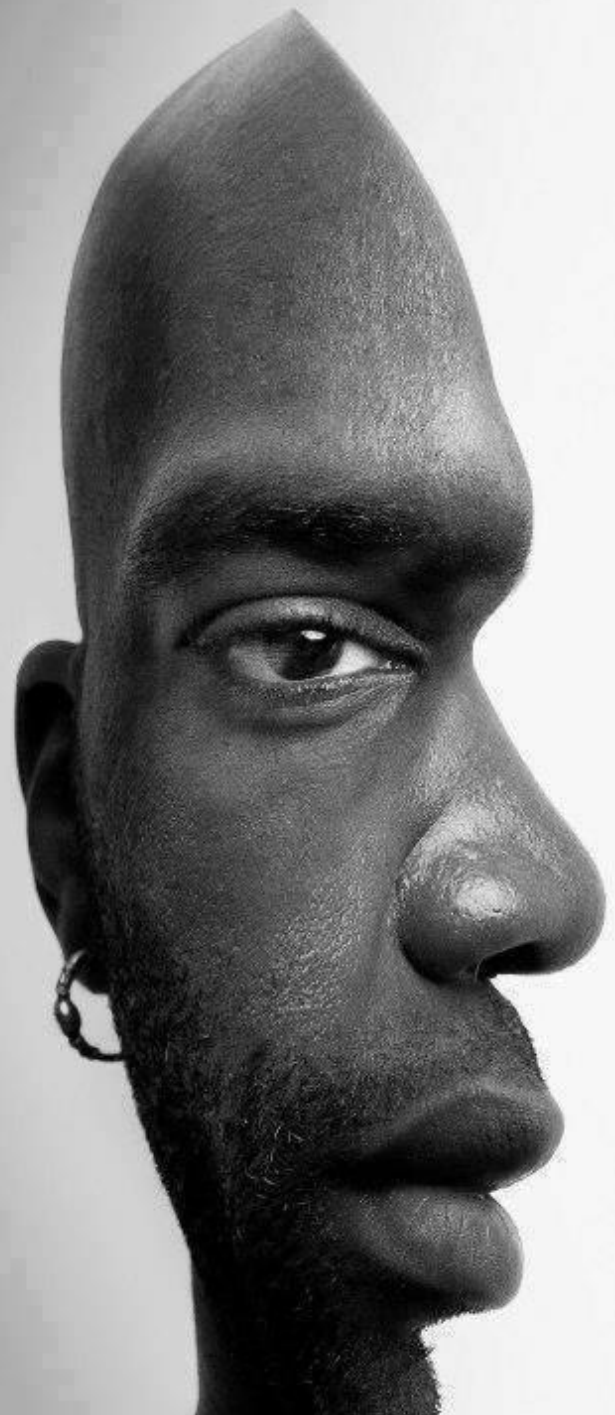


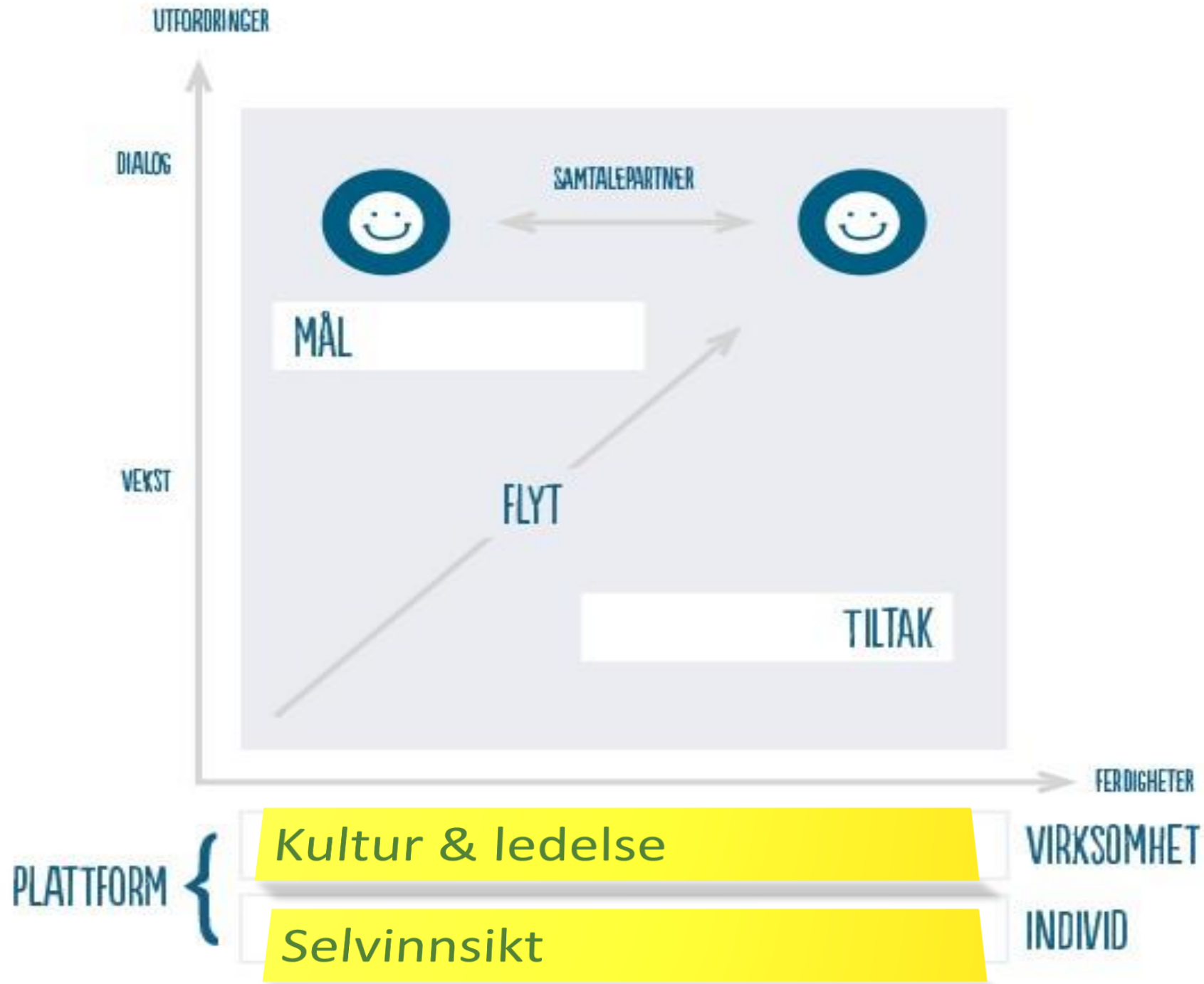
- Bare 37 % av ansatte sier de har en klar forståelse av hva virksomheten prøver å oppnå og hvordan
- Bare 1 av 5 var entusiastisk mht teamets eller virksomhetens mål
- Bare 1 av 5 sier de har en klar forståelse av sine arbeidsoppgaver i forhold til teamets og virksomhetens mål
- Under halvparten av de ansatte var fornøyd med sin arbeidsdag og føler at virksomheten setter dem i stand til å utføre sine arbeidsoppgaver

Hvis dette var på fotballbanen ville det bety:

- Bare 4 av 11 spillere ville visst hvilket mål som var deres
- Bare 2 av de 11 ville bry seg i det hele tatt
- Bare 2 ville visst hvilken rolle de hadde på laget og eksakt hva de skulle gjøre
- Ca. halvparten ville heller spille mot sine egne spillere enn mot motstanderens

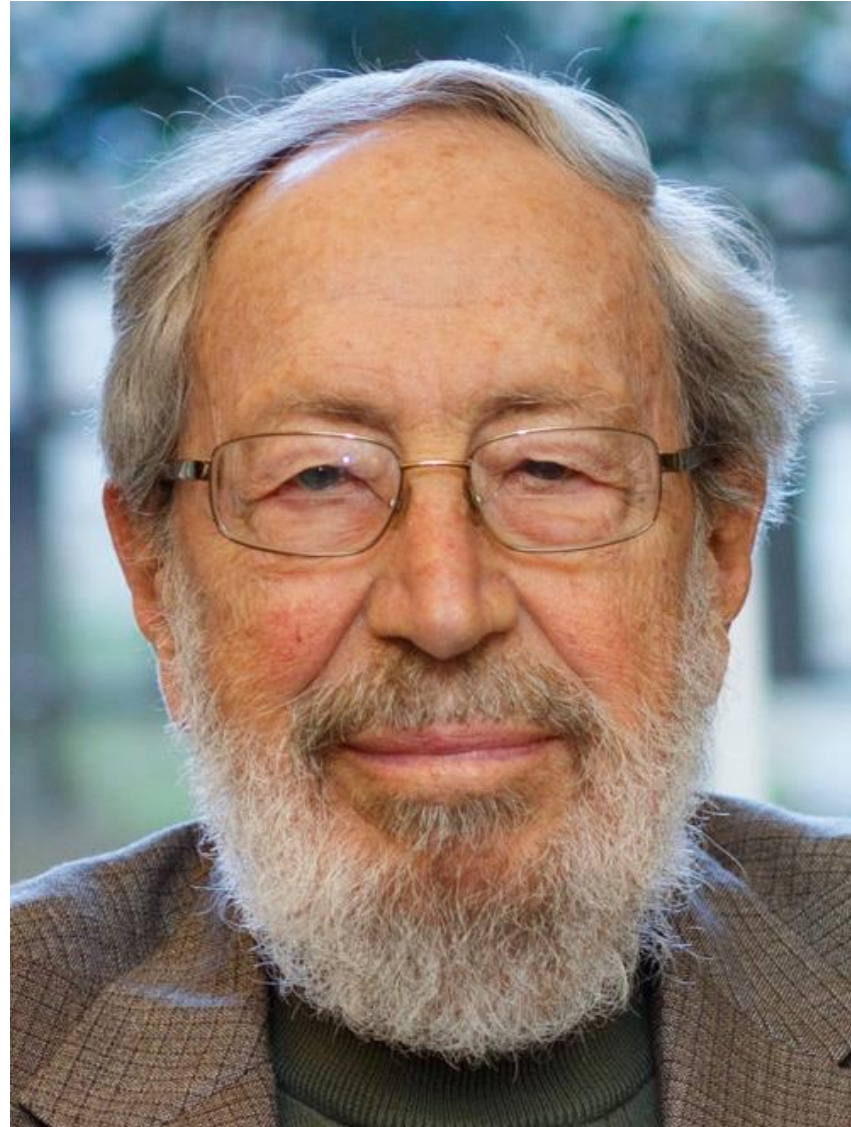




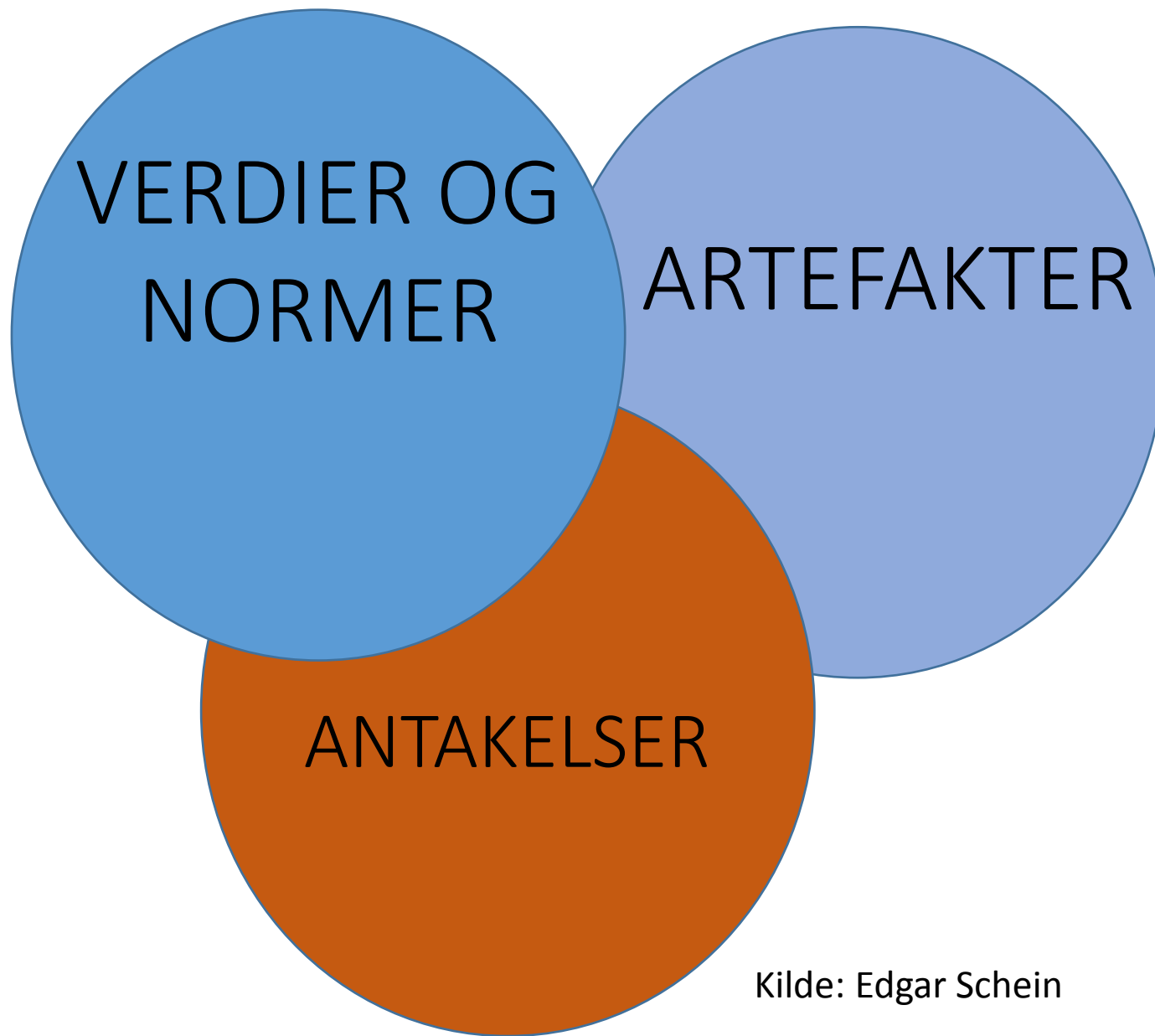


Jobbe med kultur?

Du må kunne din Schein!



Hva er knaggene i bedriftskultur?



Kilde: Edgar Schein

WHAT IF I TOLD YOU

Strategi A:
Tolke og vurdere og deretter
gjøre en antakelse

Strategi B:
Stille spørsmål
(Medarbeiderkoden)
og utforske

**THAT ASSUMPTION IS THE
MOTHER OF ALL FUCKUPS**

Contracts

Forventningskontrakt

Ferdighetskontrakt

Lønnsavtale

Led

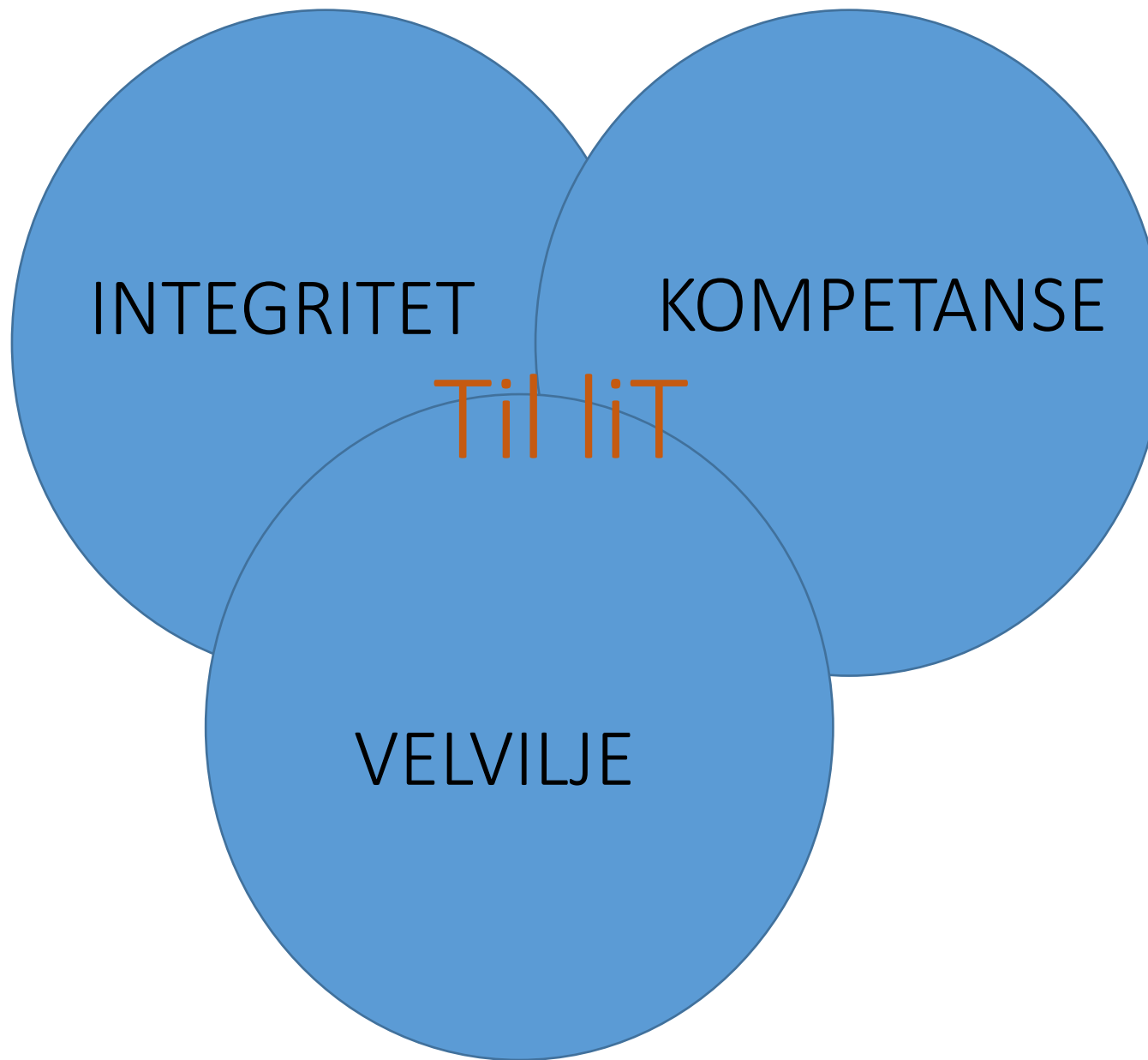
Meo

For alle

For deg og meg

- 1) Vi er åpne og ærlige.
- 2) Vi tar hverandre på fersken i å gjøre gode ting (Bestemors lov)
- 3) Vi utfordrer hverandre (sjiraffmetoden!)
- 4) Vi framsnakker
- 5) Vi er forberedt, følger frister og er dønn tilstede!
- 6) Når noen sender mail på lørdag, trenger vi ikke svare før mandag morgen!
- 7) Vi skal alltid ha minst 2 løsningsforslag før vi kommer med et problem
- 8) Vi er lojale til virksomhetens mål, planer og verdier
- 9) Vi tar ansvar for kontinuerlig utvikling og vekst, vi deler!
- 10) Vi bidrar alle til at vi har et høyt lavnivå (Gretzky), individuelt og som team
- 11) Miljøet skaper vi selv, hver eneste dag!

Tillit, det motsatte av det som bygger stress og avmakt

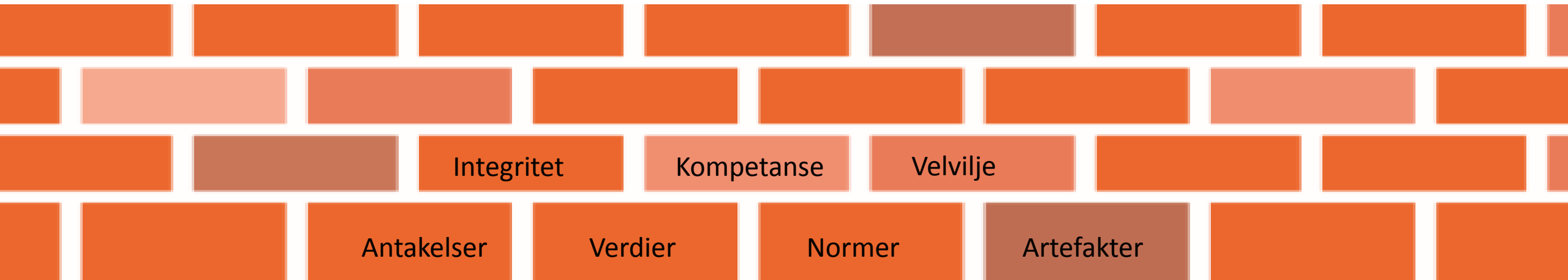


Tillit er bærebjelken til effektivitet og psykologisk trygghet

For å redusere stress og usikkerhet må vi

- skape mening og angi retning*
- forstå hva som skaper en god tillitskultur*

Derneft må vi forstå hva som motiverer den enkelte



Selvinnsikt og fokus på relevant kompetanse





Selvinnsikt og rolleinnsikt

- Hva er typisk meg? Hva liker jeg godt med meg selv?
- Hva er mine viktigste oppgaver?

MAT-nyttig perspektiv på motivasjon

Mestring

- Nye mål i vekstsonen
- Høyere flytsone-nivå
- Belønning/anerkjennelse

Autonomi

- Selvråderett og handlingsrom
- Bevisste valg og prioriteringer
- Makt til å ta egne valg, medbestemmelse

Tilhørighet

- Tydelig forståelse av hva som skaper tilhørighet
- Hvorfor jobbe her?
- Hva er meningen?



Du blir ikke indianer av å lese Sølvpilen! (Erik Slinning)



BI OG ANDRE HØYSKOLER

En god bok, og forelesninger, kan være en god start. Men en bok om svømming er ikke nok for å lære seg å svømme.



KART OG KOMPASS

Akademia tilbyr noen knagger, men er like utilstrekkelig i lederutvikling som et Norgeskart når du skal på tur i Nordmarka!

Tillit er bærebjelken til effektivitet og psykologisk trygghet

For å redusere stress og usikkerhet må vi

- skape mening og angi retning*
- forstå hva som skaper en god tillitskultur*

Derneft må vi forstå hva som motiverer den enkelte

Mestring

Autonomi

Tilhørighet

Integritet

Kompetanse

Velvilje

Antakelser

Verdier

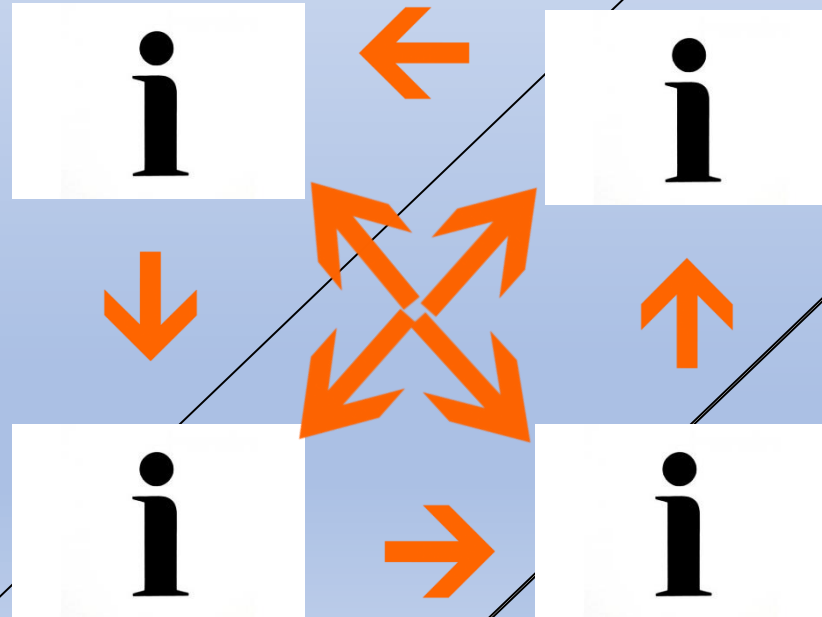
Normer

Artefakter

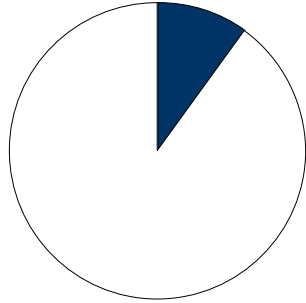


Transformasjonsledelse som utgangspunkt for effektiv selvledelse

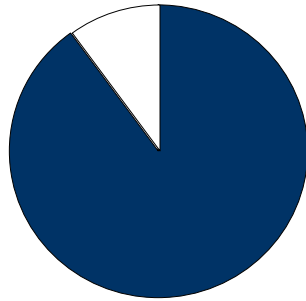
- idealisert innflytelse,
- inspirerende motivasjon,
- individuell støtte og
- intellektuell stimulans



Mål



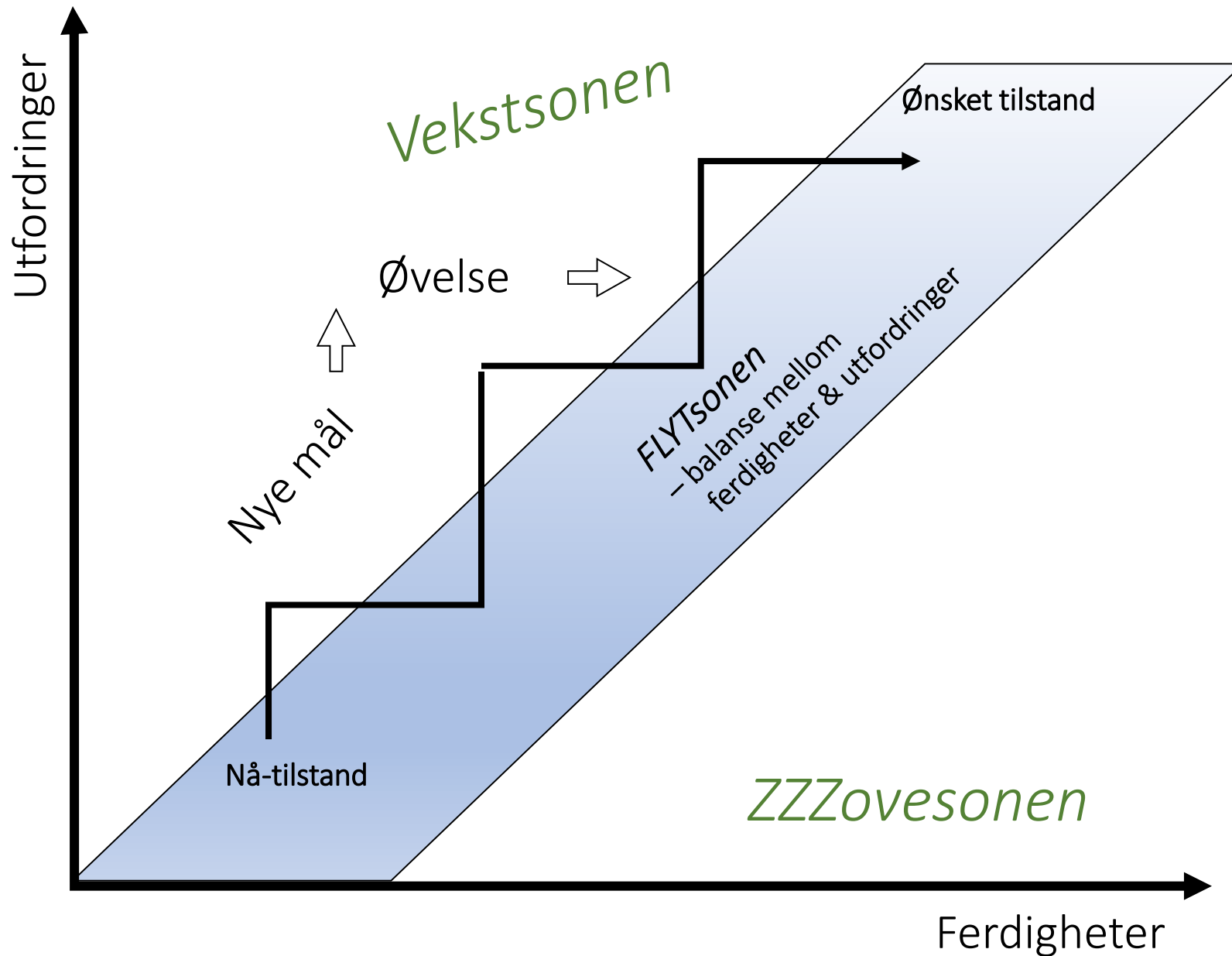
- Under 10% skriver ned målene sine



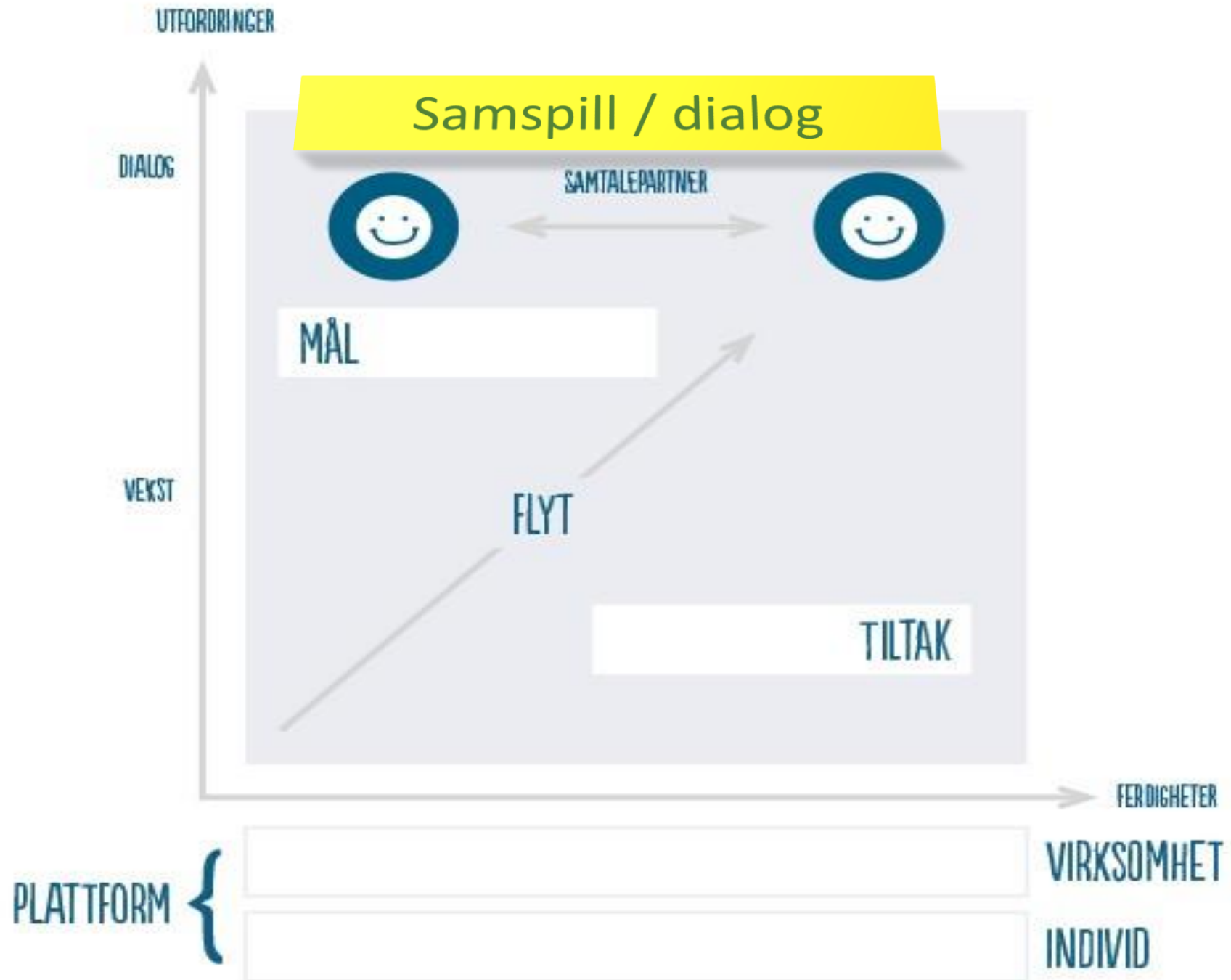
Over 90% tror det lønner seg å skrive dem ned

[Mer om dette](#)

www.businessmastering.com/no/inspiration.html



Flytsonemodellen, Mihaly Csikszentmihalyi



*"It takes two to
understand one"*

- Gregory Bateson (1904-1980)

English anthropologist, social scientist,
linguist, visual anthropologist and cyberneticist



Noen spørsmål i retning dialog og Medarbeiderkoden

- 1) I hvilken grad bedriver du dialog selv?
- 2) Kjenner du og dine kolleger hverandres grunnleggende behov og verdier?
Hva ville det bety for graden av psykologisk trygghet om vi visste litt mer om hverandre?
- 3) Er du/dere opptatt av å finne ut hva som rører seg i hodet hos de andre? I hvilken grad stiller vi spørsmål og bryr oss (uten å bli invaderende)

En hustavle

Det er en lykke i livet
som ikke kan vendes til lede:
Det at du gleder en annen,
det er den eneste glede.

Det er en sorg i verden
som ingen tårer kan lette:
Det at det var for sent,
da du skjønte dette.

Ingen kan resten av tiden
stå ved en grav og klage.
Døgnet har mange timer.
Året har mange dage.





Oppsummering

- med en god og gjennomtenkt kultur (plattform) vil endringsledelse og forbedringer ha bedre grobunn
- er du trygg på deg selv (god selvfølelse) og dine ferdigheter (god selvtillit), vil du ha større mot og evne til å utvikle deg og gi feedback til folk rundt deg
- vaneendringer krever bevissthet og feedback fra hverandre, og litt trening gjør oss i stand til å uttale tur-termos! @;-)
- når vi utsetter oss for litt «fare», er det fare for at vi utvikler oss
- gode medarbeidere står ikke stille og vi kan øke vår bevissthet rundt ferdigheter og rolleforståelse, det skaper trygghet (det motsatte av stress og helsefarlig press)
- vi trenger alle minst en skikkelig god samtalepartner, som hjelper oss til å ta neste steg, og som vi kan dele både bekymringer og glede med
- ARBEIDSGLEDE er et resultat av å lykkes med de ovennevnte punktene



Nysgjerrighet!

- roten til mye god selvfølelse
- roten til mye god selvinnsikt



"Det blir som regel itte no a det du itte har tenkt."

Filosof og lek-mann Arne Næss

Ordbruker Hans Christian Medlien,
fantasiminster i Lucky Nærosset

ARNE - STEDET

"Glede er en tilstand.
Gled deg ikke over blomsten
men *med* den. Skjønner du?"

Arne Ness

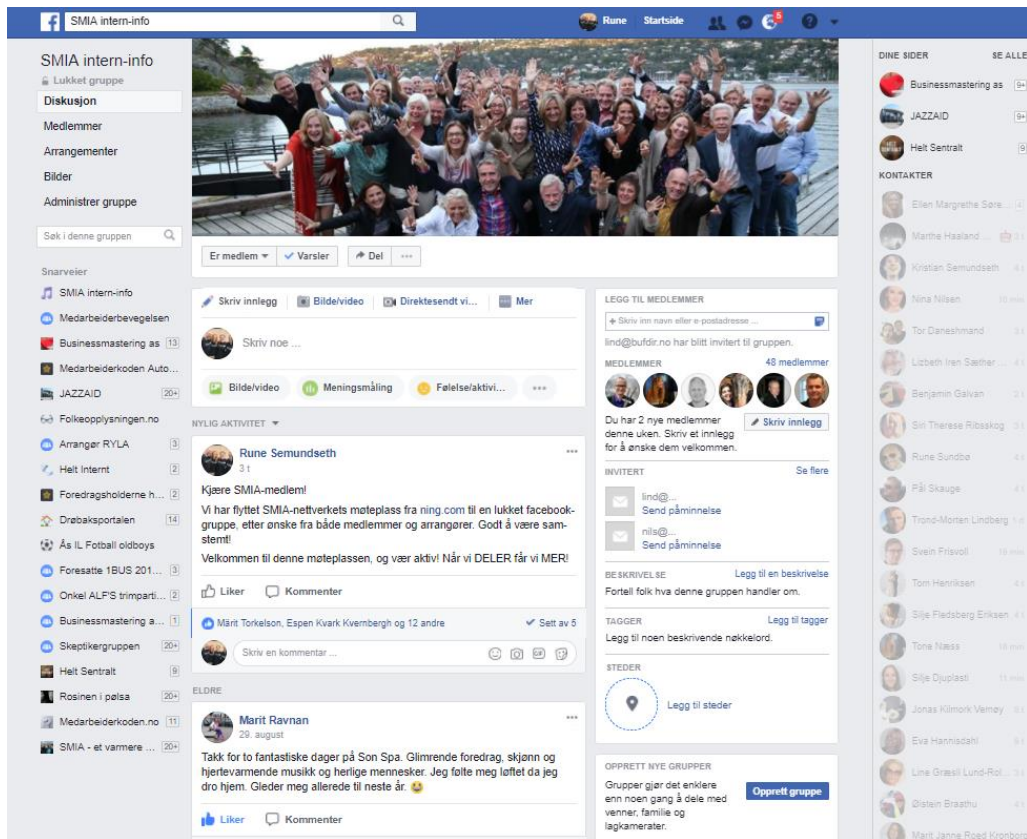
Landet for undring og fantasi
27. august 2007



Vil du ha mer?

- SMIA-nettverket (facebook og 4 fysiske treff)
- Businessmastering Leder-nettverk (facebook)

businessMastering



Ta kontakt med oss:

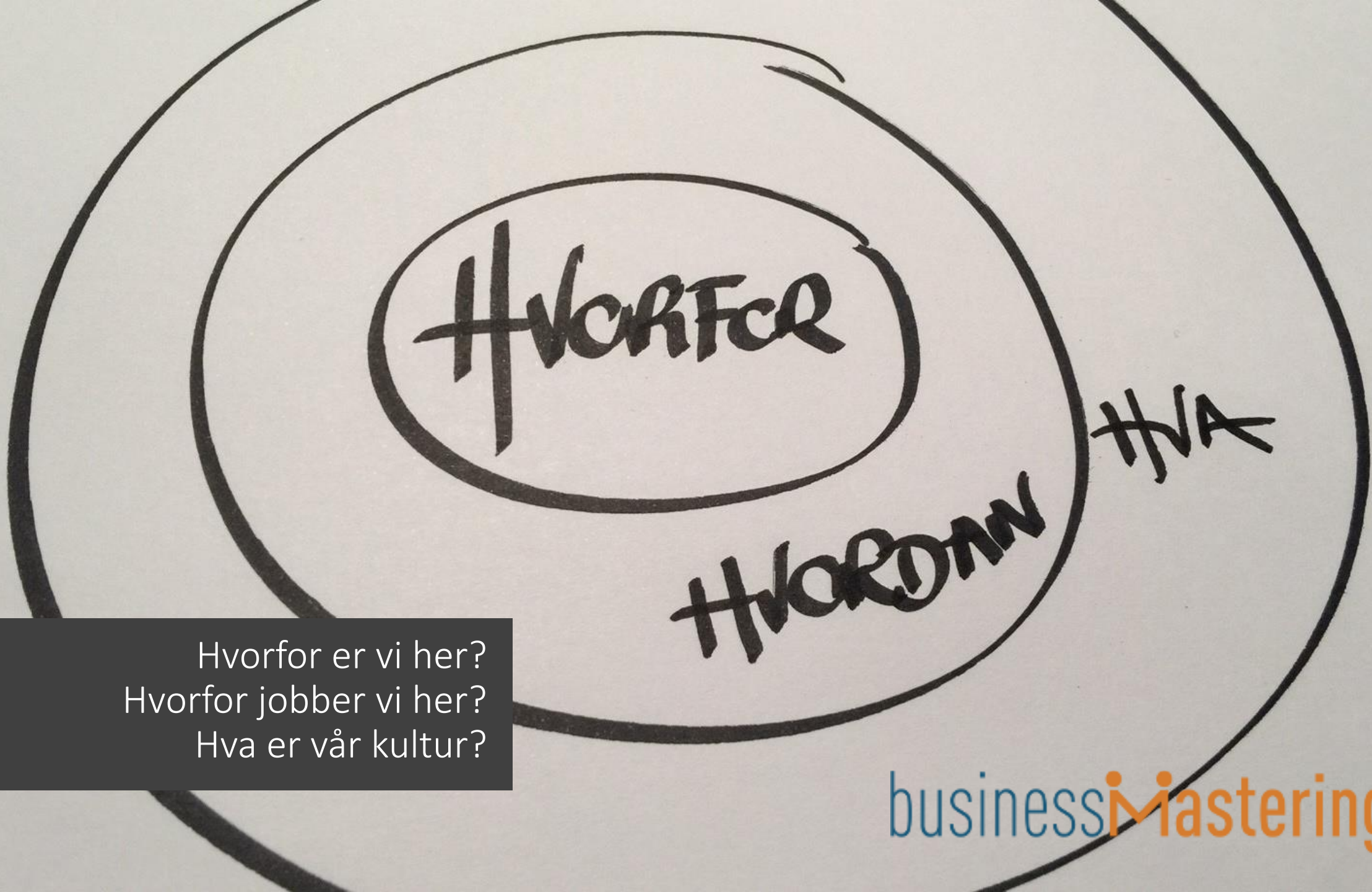
Rune Semundseth

rune@businessmastering.no

Mobil: 907 49 864

Lik oss på Facebook

Meld deg på vårt Nyhetsbrev via besøk på www.businessmastering.no



Hvorfor er vi her?
Hvorfor jobber vi her?
Hva er vår kultur?

Selvinnsikt

Trossystemer
Verdier
Overbevisninger og antakelser

Selvbilde
Personlighet
Holdninger



«People don't resist
change, they resist
being changed»
- Peter Senge

