

Selvledelse

Hvem har styringen og ansvaret for at du og dine ansatte kommer dit du ønsker?

■ En selvleder tar ansvar for eget liv og egne handlinger basert på både fakta og følelser, enten det gjelder jobb eller privat. Det som er veldig greit å være bevisst på, er at vi velger selv alt vi gjør eller ikke gjør. Tenk på det – vi velger selv.

Noen er naturlige selvledere uten å være veldig bevisste på det, og andre er veldig målrettet i forhold til å være selvleder. Det som imidlertid er greit å vite er at alle kan bli selvledere, hvis man jobber målrettet. God selvforståelse er en viktig forutsetning for å bli god selvleder. For å utvikle selvforståelsen må man jobbe bevisst med seg selv.

De fleste har et forhold til hva IQ er. Det umiddelbare vi tenker på da, er om man er smart eller ikke. Det som imidlertid IQ ikke sier noe om, er vår evne til å omgås og håndtere andre mennesker. EQ eller den norske forkortelsen EI står for Emosjonell Intelligens. Dette er det mindre vanlig å ha fokus på. Vi har alle et mer eller mindre underbevisst forhold til hva det er, men EI er en del av kjernen i selvledelse. Hvis vi klarer å resonnerer med og om følelser, så er vi på vei mot en dypere forståelse av både oss selv og andre.

Empati er et ord som vi bruker ofte i sammenheng med EI. Det å sette seg i en annens sted for å skjønne den andres følelser. Men hvordan kan vi være gode til å sette oss i en annen sitt sted hvis vi ikke skjønner våre egne følelser? Det er lett å si at vi ikke bruker følelser i jobben, men flesteparten av de reaksjonene vi har i løpet av en dag, er basert på våre følelsesmessige reaksjoner.

Det å kjenne til egne reaksjoner og forstå hvorfor vi reagerer som vi gjør er med på å utvikle vår evne til å lede oss selv. Men

dette er minst like viktig for å kunne lede andre på en god måte. Empatiegenskapen er veldig forskjellig utviklet fra individ til individ, men det er med empati som det er med personligheten vår. Den er som en muskel, og må trenes for å utvikles.

Et viktig verktøy i selvledelse er å lære av seg selv ved egenobservasjon. Et enkelt

verktøy man kan bruke i den sammenheng er en OODAL-loop som ble laget av militærstrategen John Boyd i US Air Force. Forkortelsen står for Observe, Orientate,

Decide, Act og Learn. På norsk blir det omtrent slik: Observer informasjonen som er tilgjengelig. Orienter deg i forhold til egen erfaring, kunnskap og praksis i organisasjonen. Bestem hva du vil gjøre. Handle ut i fra det du har bestemt og til sist; lær av det du gjør.

Å utfordre komfortsonen er en del av det å drive seg selv fremover. Komfortsonen er den sonen man befinner seg i når man føler at man behersker verden. Noen klatrer til toppen av Mount Everest og er i komfortsonen, mens andre kan ha mer enn nok med å ta bussen til byen. Ved å være bevisst på hva som er komfortsonen og så utfordre den litt etter litt, kan man utvide horisonten og åpne nye dører.

Er man hele tiden i komfortsonen vil man etter hvert bli sløv og visne. En god selvleder er hele tiden bevisst og jobber for å utvikle seg selv, og vil naturlig jobbe mot firmaets og egne visjoner og samtidig visualisere hvordan det vil være når man kommer frem til målet.

Selvledere er verdsatte medarbeidere fordi vedkommende trekker seg selv etter bedriftens mål og gjerne legger til egne mål.



Dette fordi det er egendreven som styrer og ikke det at noen andre står bak med en pisk, eller foran med en gulrot.

Mange sier at de vil ha selvledere eller selvgående personer til sin bedrift. Når du ansetter en selvleder, ansetter du også en person med egne meninger og egne veier til målet. Det betyr at lederen må være trygg nok på seg selv til å takle en sterk selvleder og samtidig bygge vedkommende opp uten å holde igjen. Er du ikke trygg nok på deg selv som leder og trenger å sitte med kontrollen i alle situasjoner, vil en god selvleder kunne bli slitsom å lede.

En leder for en gruppe selvledere må stole på seg selv, legge til rette for å ha tillit til medarbeidere innenfor de nødvendige rammebetingelsene som medarbeideren kan spille innenfor. Det gode er at når rammene er lagt og kursen er satt, er det bare å slippe taket, så bærer det av sted.

Av JAN-ERIK PAVELS SMITH

★Jan-Erik Pavels Smith er daglig leder i MO-Partner og rådgiver innen salg, teknikk og ledelse. Han har 21 års erfaring fra bransjen med fokus på salg, ledelse og mennesker. Han er spesialisert innen Business Service Management og CMDB. Flere artikler på WWW.mo-partner.no