

lederne

INSPIRASJON FOR LEDENDE OG BETRODDE ANSATTE

NUMMER 1–2019 / årgang 109

TEMA

Ta deg selv
på alvor!

MODERNISERING

Forslag til
store endringer
i medlems-
demokratiet

Får folk til å lytte med humor

Dora Thorhallsdottir, konferansier på Ledernes årskonferanse 2019, har mye på hjertet. Komikeren er blant annet utdannet lærer, familieterapeut og journalist. Hun bruker alt i jobben sin på EQ Institute.

SIDE 14



Front

Nyheter / Trender / Statistikk / Mennesker

5 TA PAUSER!

Det styrker karrieremulighetene dine.

6 LITT OM MYE

Er du fersk leder, les og lær!

Folk

Jyplingen / Ringreven / Portrettet

11 JYPLINGEN

Vigdis Haukås liker å ha overblikk.

12 RINGREVEN

Generalsekretæren deler sine erfaringer.

14 PORTRETTE

Bli bedre kjent med Dora Thorhallsdottir!

Fokus

Tema / Debatt

21 ER DU OPPDATERT?

Det nytter ikke å hvile på gamle laurbær.

22 PÅ AKKORD MED SEG SELV

Har du en «jeg fikser alt-maske»?

30 KROPPSSPRÅK

Slik tyder du de mange signalene.

34 TØFF JOBB

Vi har møtt hovedverneombud Ingelill igjen.

36 KULTURFORSKJELLER

Julien S. Bourrelle vil bygge bro på arbeidsplassen.



40 Etc.

Gadgets / Apps / Bøker

Enda smartere hjem
Nyttige app-er
Les om ledelse

45 Smart

Arbeidsliv / Jus / Forsikring

Husk å rekruttere!
Se hva forbundsledelsen vil med modernisering av medlemsorganisasjonen.

Følg oss på:



Instagram: Lederne



Facebook: Lederne
Facebook: Spre god ledelse



Twitter: @lederne



youtube.com/
LederneNorge



LinkedIn.com/
company/lederne



Foto: Ellen Johanne Jarli

Vi bygger «nye» Lederne

Det er viktig å høre på andre. Medarbeidere, kolleger og andre kloke hoder har kunnskap og erfaring som du trenger. Det er like viktig å lytte til egen kropp når den prøver å fortelle deg at nok er nok.

TEMASAKEN DENNE GANGEN handler om å finne en balanse i livet som gjør at du holder deg frisk både fysisk og psykisk. Altfor mange ledere sliter med vanskelige følelser knyttet til jobben. Flinke, ambisiøse mennesker er ekstra utsatt for å strekke strikken for langt. Det gjelder å kjenne seg selv, søke hjelp i tide og være bevisst på hva akkurat du trenger for å ha et godt liv. Det er ikke nødvendigvis farlig å jobbe mye, men da må du vite hvordan du kopler av og opplever mening i livet.

Har lyttet til medlemmene. I dette magasinet får du også et intervju med leder og nestleder, Audun og Liv, som sammen har reist rundt, lyttet til dere og jobbet hardt for å modernisere og forenkle medlemsorganisasjonen vår. Gevinsten vil bli et sterkere medlemsdemokrati som forhåpentligvis også gjør Lederne mer attraktiv for nye medlemmer.

Humor er viktig. Når vi ganske snart skal samles i Oslo på Ledernes årskonferanse 2019 er det Dora Thorhallsdottir som skal geleide oss gjennom dagens program, og vise at det

kan være svært kort vei mellom alvor og humor. Får du folk til å le, får du folk til å lytte, hevder den kloke kvinnen, som har solid faglig bakgrunn for egne meninger.

Ikke bare med ørene. Når vi skal få med oss andres budskap, er det slett ikke bare ørene vi lytter med. Kroppsspråket bidrar i stor grad til å vise hvem vi snakker med og hva vedkommende egentlig mener. I intervjuet med eks politimann Vidar Hansen kommer det fram litt av hvert som det er smart å være bevisst på.

Søkråd! Som erfaren leder og relativt ny generalsekretær i Lederne, stiller jeg opp i spalten Ringreven denne gangen. Et viktig budskap fra meg er følgende: Ta ikke store beslutninger alene! Skaff deg eksterne sparringspartnere, et nettverk av samtalepartnere. Det handler om å lytte, bevare og fornye for å skape «nye» Lederne.

God lesning!

MORTEN SLUNGÅRD

Generalsekretær

lederne

Inspirasjon for ledere

Ansvarlig utgiver

Lederne

Storgata 25
0184 Oslo
post@lederne.no

Forbundsleder

AUDUN INGVAERTSEN

Ansvarlig redaktør

SVERRE SIMEN HOV
sverre@lederne.no

Design, konsept & produksjon

REDINK

www.redink.no

Redaktør

ANNE WENNBORG

Designer

ROLF-ARNE SAND

Prosjektleder

HANNE KARLSEN

Tekster

Anne Wennberg
Sissel Fantoft
Elg

Foto

Ellen Johanne Jarli
Thomas Haugersveen
Fartein Rudjord
Haakon Nordvik

Opplag: 17 500

Trykk: RK-Grafisk



ISSN 1894-3233

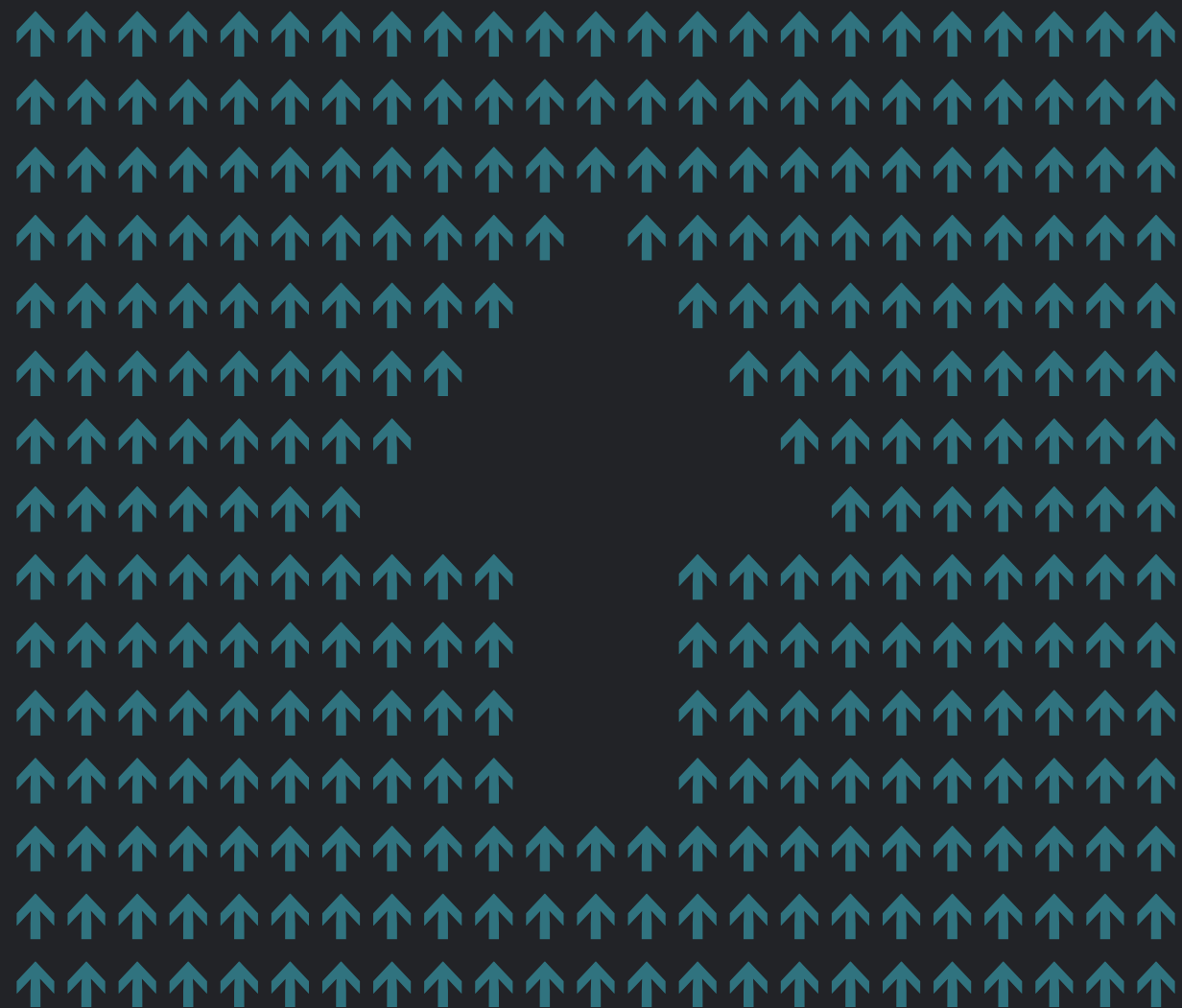
Forsidefoto:

Thomas Haugersveen

Vil du vite mer om Lederne?

Hold deg oppdatert på
www.lederne.no

lederne
Vi bygger gode ledere



Tydelig. Inkluderende. Troverdig

Lederne er en partipolitisk uavhengig organisasjon for ledere, teknikere og merkantilt ansatte i norsk arbeidsliv.

I mer enn 100 år har Lederne støttet medlemmene våre når de trenger det. Det skal vi fortsette med. Vi tilbyr trygghet, lederutvikling og tilhørighet for ledere på tvers av bransjer og på alle nivå. Ledelse handler om noe vi gjør – ikke bare om den tradisjonelle begrensningen til personalansvar og titler. Våre verdier er Tydelig, Inkluderende, Troverdig – egenskaper vi ønsker av ledere på arbeidsplassen.

Les mer om fordelene på lederne.no



front

| NYHETER | VITENSKAP | TRENDER | STATISTIKK | MENNESKER |



Tenk karriere, ta det piano!

Arbeidstakere som sørger for å ta det litt roligere på jobben er både mer fornøyde, fysisk og psykisk friskere og får mer spennende karrieremuligheter. Men hva som passer den enkelte varierer.

TA DEN KAFFEKOPPEN og den gode praten med kollegaen. Å jobbe på konstant høygir virker mot sin hensikt. En stor studie fra Cass Business School i London, med data fra 52 000 arbeidstakere i hele Europa, viser at veldig mye jobbing ødelegger både for helsa og mulighetene for spennende utfordringer framover.

– Overdreven arbeidsinnsats fører ikke bare til mindre velvære, men også til dårligere karrieremuligheter, kommenterer en av forskerne, Argyro Avgoustaki.

Negativt snakk

Når man ikke tar pauser for å ta seg inn, blir det dårligere kvalitet på arbeidet, mye

negativt snakk, og ikke sjelden depresjon eller annen sykdom. Det igjen gjør sjansen mindre for nye karrieremuligheter.

Avgoustaki mener at det derfor er mye smartere å satse på flere pauser og færre overtidstimer – både for helsa og karrierens skyld.

Vi er forskjellige

Men selvsagt er vi mennesker ulike, også i arbeidslivet. Så når trenger akkurat du å justere innsatsen? Det gjelder å kjenne om arbeidsmengden går utover følelsen av mening eller ikke. Helt i starten kan det være naturlig og veldig givende å stå på, med mye overtid og få pauser. Men det

holder neppe i lengden.

Er du den «flinkisen» som aldri sier nei, men bare graver deg ned i jobben, kan du ikke bare slite ut deg selv, men også distansere deg fra kollegene og det sosiale livet på jobben. Er du derimot en medarbeider med høyt energinivå, indre motivasjon og en optimistisk livsinnstilling, kan du tåle mye jobbing uten at det går utover helsa, og uten at du kutter ut pauser med kollegene.

Lytt til deg selv og signalene fra kroppen. Tenker du mye på jobben også når du har fri, og begynner arbeidsgleden å dale, er det på tide å justere. God selvledelse gjør deg mer attraktiv.

Tekst: Anne Wennberg Kilder: Chef og psykologisk.no



Foto: iStock

8 tips til ferske ledere

Ishtar Touailat er blant svensk næringslivs mektigste kvinner og kåret til et av Sveriges 101 supertalenter og Framtidens kvinnelige leder. Her er hennes beste tips til deg som er ny i lederrollen.

1 Lær dine medarbeidere å kjenne: Sett opp møter med alle medarbeidere så fort som mulig. Jeg pleier å fortelle om meg selv, mine verdier og lederskap og hva som driver meg. Spør hvordan de ønsker feedback, hvilke verdier som er viktige for dem, hva som gir dem drivkraft og og hva som får dem til å miste energi på jobben.

2 Sett tydelige mål: Da vet alle hva som forventes. Så kan de selv bestemme hvordan de vil nå målene. Som leder er det ditt ansvar å være en «muliggjører». Husk uttrykket «Pass the credit, take the blame».

3 Våg å være sårbar: Fortell medarbeiderne om din frykt og usikkerhet – en autentisk leder tør å være sårbar.

4 Ha et verdidrevet lederskap: Hvis ditt lederskap bygger på likhet, mangfold og inkludering vil velværet i organisasjonen øke. Medarbeiderne blir mer konkurransedyktig, resultatene forbedres og arbeidsplassen blir attraktiv.

5 Utvikle deg selv: Å lede mennesker er vanskelig og krever kontinuerlig utvikling. Spør medarbeiderne hvordan du kan bli en bedre leder og be om feedback.

6 Kommuniser din visjon tydelig og regelmessig: Visjonen handler om hvorfor og hvordan i stedet for hva. Det engasjerer medarbeiderne og gjør at alle oppgaver har mål og mening.

7 Sett grenser: Lag regler som skaper rom for hvile. Hos oss sender vi ikke e-poster eller sms på kveldene hvis det ikke er noe akutt.

8 Vær et forbilde: Husk: Bra ledere blir ikke gode på grunn av sin makt eller innflytelse, men fordi de bruker sin innflytelse til å løfte andre. Husk å være den ledere du selv hadde ønsket deg som nyansatt.



Foto: iStock

Suksess med firedagersuke

I **FEBRUAR 2017** innførte det danske selskapet IIH Nordic firedagersuke. Resultatet overgår alle forventninger: Stort sett alt stress blant de 45 medarbeiderne er eliminert, selskapets økonomiske resultater er

Kilde: lederne.dk

fordoblet, sykefraværet er ikke-eksisterende og de ble kåret til Danmarks beste IT-arbeidsplass i 2017 og 2018. Flere vitenskapelige undersøkelser tyder på at vi blir mer produktive av å jobbe mindre.

Forsvarlig arbeidstid

ARBEIDSTAKERE I ØVRE LEDERSJIKT har jobber som krever stor fleksibilitet. Derfor er de unntatt arbeidsmiljølovens arbeidstidsbegrensninger. Likevel gjelder et overordnet og ufravikelig forsvarlighetskrav: Arbeidstakerne skal sikres et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Det innebærer blant annet at arbeidsgiver plikter å vurdere de helse-, velferds- og sikkerhetsmessige belastningene av arbeidstiden.

Kilde: arbeidstilsynet.no



FOR FÆRRE KONFLIKTER

Konflikter er uunngåelige, men kan til en viss grad forebygges. LinkedIn har samlet sine ti beste tips.

1

Øvelse gjør mester: Hjelp medarbeiderne med å utvikle ferdighetene de trenger for å løse konflikter.

2

Kommunikasjon: Trening gjør det enklere å komme til kjernen av problemet.

3

Gode relasjoner: Medarbeidere som kjenner hverandre godt reduserer risikoen for konflikter.

4

Teambuilding: Felles aktiviteter hvor konfliktløsning diskuteres gjør det lettere å ta tak i problemer.

5

Kommunikasjonskanaler: Egne problemløsningsmøter og kanaler for diskusjon reduserer grunnlaget for konflikter.

6

Aktiv deltakelse: Involver medarbeiderne, og oppmuntre dem til å komme med innspill.

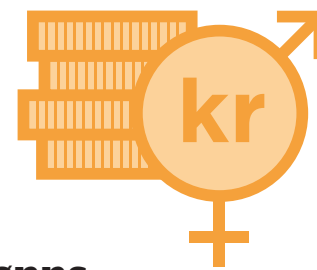
7

Hjelp utenfra: Hent inn en objektiv tredjepart utenfra i konflikter som ikke lar seg løse internt.

S

Klare mål: Sørg for at alle medarbeidere er klar over organisasjonens mål og prioriteringer.

Kilde: LinkedIn



Lønnsulikheten minker

I **NORGE** var det i 2018 nesten like mange kvinner (67,2 prosent) som menn (73 prosent) i arbeidsstyrken. Kvinner dominerer offentlig sektor (70,1 prosent), og menn privat sektor (63,4 prosent). To av tre ledere er menn. Blant toppledere er mer enn tre av fire menn. Kvinner tjener i gjennomsnitt 87 prosent av menns lønn, men lønnsforskjellene mellom kjønnene reduseres fra år til år.

Kilde: ssb.no



Effektiv fjernjobbing

FRIHETEN TIL Å JOBBE fra et annet sted enn på arbeidsplassen gir økt effektivitet, tyder en studie fra Harvard Business School på. Da medarbeiderne på et patentkontor fikk velge om de ville jobbe hjemmefra eller på kontoret økte produktiviteten med 4,4 prosent. I en amerikansk studie fra 2017 oppga de spurte at de i gjennomsnitt var villige til å gå ned åtte prosent i lønn i bytte mot frihetene til å jobbe hvor de ville.

Kilde: Harvard Business Review

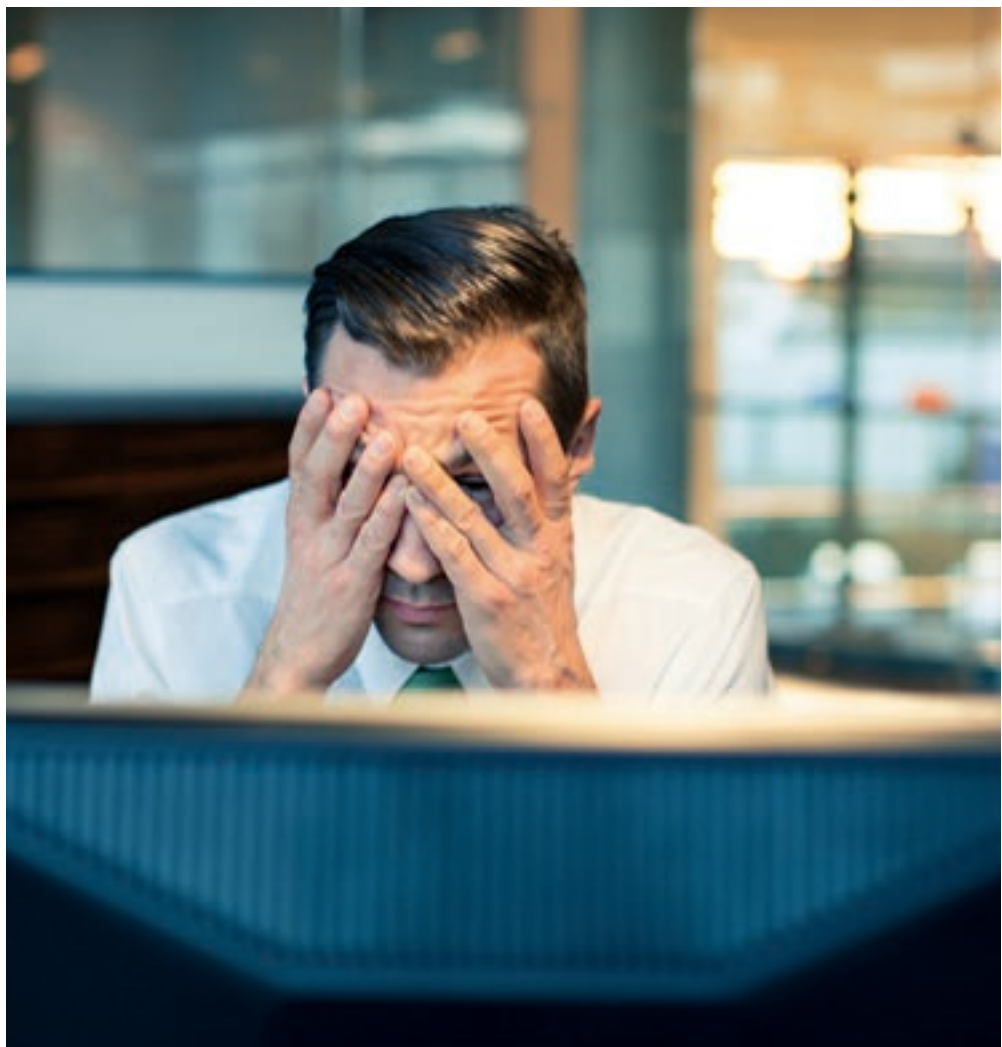


Foto: iStock

Forebygg stress

En dansk undersøkelse viste at hver sjettede leder følte seg stresset ofte eller hele tiden i løpet av de siste to ukene. Stress gjør deg til en dårligere leder, noe som igjen kan føre til dårligere arbeidsmiljø og økt sykefravær blant medarbeiderne. Slik forebygger du:

1 Kjenn deg selv:

Identifiser honningfeller (oppgaver du blir fanget av og som er så engasjerende at du ikke merker hvor krevende de er), varsel signaler og stoppknapper.

2 Skap rutiner og planlegg klokt: Det skaper overblikk og gjør det lettere å prioritere og jobbe fokusert.

3 Hold fokus og bevar handlekraften:

Aksepter de områdene du ikke har kontroll over, og fokuser på det som ligger innenfor handlingsrommet ditt.

4 Insister på en klar ledelsesoppgave: Avklar både egne og dine overordnede forventninger til din lederrolle – og gjør det hyppig og løpende.

5 Bruk ressurser i og utenfor organisasjonen:

Utvikle en kultur i ledergruppen som gjør det trygt og naturlig å diskutere vanskelige ledelsesutfordringer.

6 Gi hjernen ro: Sørg for å få jevnlig restitusjon. Gjør noe du trives med utenom jobb, og sørg for å holde kroppen i aktivitet.

Kilde: lederne.dk



Vis følelser

LEDERE SOM VISER

forståelse for egne og ansattes følelser er mer effektive, viser en studie fra NHH.

– Evnen til å påvirke hvilke følelser medarbeiderne har, når de har dem og hvordan de opplever og uttrykker disse er nøkkelen til god og effektiv ledelse, sier forsker Berit Sund til forskning.no.

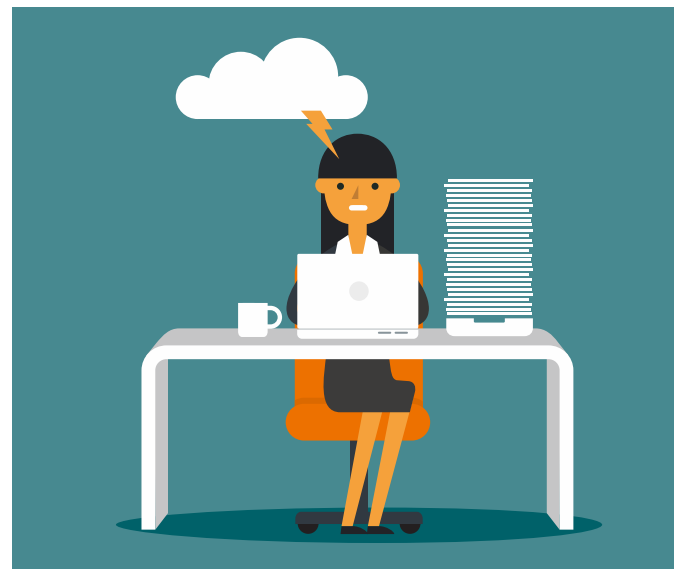
Kilde: forskning.no



Farlig usikkerhet

EN DANSK og en belgisk studie slår begge fast at oppsigelser og nedskjæringer kan være helsefarlige. Det kan blant annet øke risikoen for depresjoner og hjertekarsykdom. Hvis medarbeiderne involveres i prosessen er skadevirkningene færre. Åpenhet og løpende informasjon kan ikke undervurderes i en omstillingsprosess.

Kilde: forskning.no



Illustrasjon: iStock

Tause om problemer

MEDARBEIDERE MED HØYE ambisjoner gir mindre uttrykk for kritikk mot ledelsen, viser en doktorgradsavhandling fra BI. 21 ansatte i en stor, offentlig virksomhet ble intervjuet mens tre omstillingsprosesser pågikk. De med ambisjoner forholdt seg tause selv om det var misfornøyde. Årsaken var at de fryktet å miste lederens gunst og å sabotere egen karriereutvikling dersom de uttrykte kritikk.

Kilde: Forskning.no



Foto: iStock

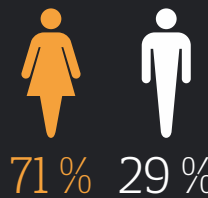
Produktive 40-åringer

ARBEIDSGIVERE TROR AT produktiviteten er lavest i 20-årsalderen, og øker frem til man er rundt 40 år. Deretter synker den igjen – spesielt mellom 50 og 60. Det er resultatet av en svensk studie rekrutteringsansvarlige i større bedrifter er intervjuet. Personer i 60-årsalderen opplevs likevel som mer produktive enn de som er i 30-årene.

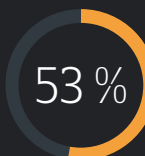
Kilde: ifau.se

FLEST VIL BLI LEDER

Ni av ti menn og åtte av ti kvinner blant landets økonomistudenter har ambisjoner om å bli leder, viser en undersøkelse utført av interesse- og arbeidstakerorganisasjonen Econa. 500 studenter på bachelor- og masternivå svarte på spørsmålene.



Av dem som svarte at de i utgangspunktet ikke hadde ambisjoner om å bli leder, svarte 71% av kvinnene at de aldri ville få en lederposisjon, mot 29% av mennene.



53% menn og 26% kvinner ønsker å starte egen bedrift.



Kun 5% ønsker å jobbe i kommunal forvaltning. Konsulentbransjen og bank og finans er de mest attraktive bransjene.

Kilde: chef.se

Bli lys!

Nok og riktig lys på jobben er svært viktig. Når mørket senker seg ute store deler av døgnet må noe gjøres inne.

Per Nylén er belsningsansvarlig ved svenske Arbetsmiljöverket, og har mye kunnskap om hva lyset har å si for både arbeidsinnsats og trivsel. Han mener det er en lederoppgave å sørge for riktig belsning.

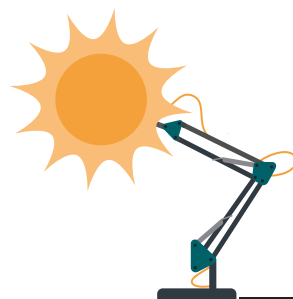
– Dårlig belsning gjør at man spenner øynene, og det påvirker musklene i kroppen. Blir du blendet, eller er det for mørkt i lokalet, luter du deg nærmere skjermen, og belaster kroppen feil. Det kan føre til muskel- og leddsmerter, sier Nylén.

Han understreker også hvor viktig det er å slippe inn dagslyset. Det gjør oss mer våkne, styrker konsentrasjonsevnen og gir i tillegg bedre søvn:

– Dagslyset har stor innvirkning på arbeidsinnsatsen, både kvalitativt og kvantitativt.

Er du i tvil om hva slags belsning dere trenger på arbeidsplassen, søk råd. Det er ikke bare snakk om nok lys, men riktig. Å investere i belsning kan vise seg å gi mye tilbake i form av fornøyde og effektive medarbeidere.

Kilde: chef.se



Følg oss
på sosiale
medier



Facebook:
Lederne



Facebook:
Spre god ledelse



youtube.com/
LederneNorge



Linkedin.com/
company/lederne



Instagram: Lederne



Twitter: @lederne

folk

|| JYPLINGEN || RINGREVEN || PORTRETET: DORA THOHALLSDOTTIR ||



Jyplingen

Liker overblikket jobben gir

Vigdis Haukås (31) er maskiningeniør, og fersk leder i et nystartet, lite selskap i vekst. Her får hun kjørt seg som teknisk ansvarlig og leder av ingeniøravdelingen, med HR-ansvar på toppen.

VDA LIFTING AS i Kopervik er det heldige selskapet som har fått Vigdis med på laget, og noe av det hun må kaste seg over denne høsten er å ansette flere folk. I skrivende stund er de fem, men flere trengs allerede. VDA Lifting er en sakkyndig bedrift innen kran og løft, og leverer produkter og tjenester, salg og utleie av kraner.

Hvordan er det å være ung leder?

Det er jo nytt for meg å ha så mye ansvar, men det går fint. Jeg opplever at jeg som ung må bevise mer, for jeg har jo ikke den pondusen mange får med årene. Men det er ikke sikkert andre ser det slik, kanskje er det mest i mitt eget hode. Jeg har alltid likt å ha overblikket, se helheten. Det gir en større forståelse.

Hva er mest krevende i jobben din?

Det er et stort regelverk og mange standarder å forholde seg til i denne bransjen, så det krever en del å ha full kontroll.

Hvorfor er du medlem av Lederne?

Jeg ble medlem der jeg jobbet før, for der var det bare en forening som ikke passet meg. Gjennom en kollega i et søsterselskap fikk jeg kjennskap til Lederne, og var med på å starte en avdeling. Jeg hadde vært tillitsvalgt før, og ble det igjen. I dag er jeg bare medlem, men trives godt i Lederne, for det er så enkelt å få dialog med rådgiverne.

Hvorfor har du valgt å være leder?

Jeg liker det samspillet med andre mennesker om er nødvendig i en lederjobb, og

jeg kommer nok til å fortette å være leder.

Har du noen gode råd til andre unge som vurderer en lederkarriere?

Go for it, ta sjansen! Ikke tenk at du ikke har nok å bidra med fordi du mangler ledererfaring. Du kan komme med nye tanker og ideer.

Har du noe å fortelle som gjør oss litt bedre kjent med deg?

Jeg har vokst opp på gård, og har derfor jobbet mye fysisk. Jeg liker fart og spenning, og hopper i fallskjerm. I tillegg til samboer har jeg to hunder som jeg løper mye med, gjerne på fjellet. Ellers har jeg hus og en litt for stor hage. Og jeg drømmer om å ta motorsykkellappen. <

Ringreven

– Ikke ta store beslutninger alene

Morten Slungård er godt i gang som generalsekretær i Lederne. Nysgjerrighet, endringsvilje og positive tanker kommer godt med. Han er en dreven leder, men ber gjerne gode sparringspartnere om råd.

tekst ANNE WENNBERG foto ELLEN JOHANNE JARLI

Når vi ber Morten beskrive seg selv som leder er han ikke vond å be. Han kjenner seg selv godt, så det gjelder å notere fort: – Jeg får raskt oversikt, er nysgjerrig, liker å tenke nytt og kreativt for å få til forbedringer. Realiseringen får jeg til gjennom andre. Jeg er ikke veldig god til å se folk og hva de trenger, men jeg er grunnleggende snill, så det hjelper. Og jeg har jo lært noe gjennom erfaring. Dessuten er jeg flink til å visualisere og tydeliggjøre tankene mine, også overfor andre som jeg ønsker å få med meg.

Selvinnsikt og mening

Morten har jobbet for blant annet Accenture, Posten, Orkla og Save the Children/Redd Barna. Han har vekslet mellom rådgiver- og lederjobber, og har satt pris på variasjonen. Det han liker ved å være leder, er å kunne følge utvikling og prosesser over tid, og ikke minst muligheten til å påvirke, beslutte og få ting gjort.

Så hva mener generalsekretæren er de aller viktigste egenskapene en leder bør ha?

– Selvinnsikt. Du må vite hvordan du virker på andre. Og god kommunikasjon, som betyr at du kan snakke med folk, og at du evner å påvirke og gi retning. Relasjonelle egenskaper er også svært viktig for å få til godt samspill. Det er viktig at medarbeiderne har autonomi innenfor gitte rammer. Og skal folk mestre må de få feedback, de må oppleve mening med jobben. Evnen til å lære, skaffe seg ny kunnskap og endre løpet underveis er også avgjørende i dag.

MORTEN SLUNGÅRD



ALDER
54 ÅR
BOSTED
SANKTHANS-
HAUGEN I OSLO

STILLING
GENERAL-
SEKRETÆR I
LEDERNE

Autonomi og moro

For at Morten Slungård selv skal trives på jobben er autonomi helt grunnleggende. Han vil ha mål og retning, men liker ikke at noen henger over skulderen hans, og kontrollerer.

– Du kan stole på at jeg gjør jobben. Jeg liker også å være med på å forme den jobben jeg skal ha, ikke hoppe inn i en fiks ferdig rolle.

En god tone, litt moro og rom for å gjøre feil, er også viktig for ham. Og av en tidligere lederkollega har han også lært å sette pris på «tweaking». Det kan være klokt å tenke seg litt om og komme fram til gode løsninger sammen med andre, når du i utgangspunktet tror du har svaret.

Aldri utlært

Som ringrev i ledelsesfaget har Morten selvsagt noen råd å gi til andre ledere:

- Har du et lederteam, sørg for å avklare hva teamet faktisk skal levere.
- Ikke kopier tidligere suksesser, for det som fungerer ett sted behøver ikke å bli vellykket igjen. Bruk erfaringen din, men tilpass etter forholdene.
- Tren på kommunikasjon. Du trenger å kunne overbevise andre, du må kunne gi gode tilbakemeldinger og mestre den vanskelige samtalen.
- Ta ikke store beslutninger alene. Skaff deg eksterne sparringspartnere, et nettverk av samtalepartnere, gjerne også privat. La beslutninger modnes.



Jeg er flink til å visualisere og tydeliggjøre tankene mine, også overfor andre som jeg ønsker å få med meg.



Konferansier
på Ledernes
årskonferanse
13. november

Bobler av engasjement

Et møte med Dora Thorhallsdottir er som å få energi intravenøst. Engasjementet bobler, og det er kort vei mellom humor og alvor. En fri sjel med mye god ballast er inntrykket som fester seg. ➔

tekst ANNE WENNBORG foto FARTEIN RUDJORD



Gründerlivet er en livsstil, jobben min er meg. Da må jeg ha pauser, og jeg har stort behov for egentid

DORA THOHALLSDOTTIR

Det er noe nesten barnlig over Dora når hun smiler med hele seg, og du kjenner at hun mener hvert ord når hun snakker om kjærlighet og relasjoner. På Leder-nes årskonferanse 2019 skal hun binde det hele sammen, men også komme med faglige tips:

- Jeg kommer til å legge lista for stemningen, og binde sammen med godt humør. Får du folk til å le, får du folk til å lytte. Jeg vil være åpen og interessert i det som skal skje på konferansen – og knytte opp mot relasjonell le-delse, forteller hun.

Dora er ikke i tvil om at EQ (emosjonell intelligens) er den viktigste egenskapen i arbeidslivet. Da må du ha kjærlighet å gi.

Travelt liv

EQ Institute holder til i et vakkert, gammelt trehus, som holder stand mellom høyhus, veier og togskinner på Oslos vestkant. Her tar hun oss imot mens hun avslutter det hun akkurat har holdt på med. Moren, Herdis Palsdot-tir, kommer og hilser på. Det er travelt, det skjer mye i dette huset, men stemningen er god og latteren sitter løst. Egentlig må vi være litt stille, for det foregår terapi i et av rommene. Folk kan sitte der inne og være lei seg, forklarer Dora. Hun er også selv terapeut og lærer ved instituttet, som er hovedbeskjeftigelsen. Inntil i vinter var hun dessuten daglig leder for bedriften hun startet sammen med Herdis for 13 år siden. I februar overlot hun den jobben til en annen. Dora vil bruke energien på det hun elsker å drive på med.

Og det er ikke lite. I tillegg til undervisning og terapi ved instituttet, lager hun stand up-show både alene og sammen med kunstnersøsteren Bjørg og artisten Cecilia Vennersten, hun lager Relasjonspodden sammen med Kjersti Idem, holder foredrag, skriver... Hva er det egentlig hun ikke gjør? Det kan virke overveldende, men Dora framstår ikke som en oppjaget flink pike. For hun gjør det hun har lyst til. Hun gir av seg selv, og får mye tilbake.

Dora Thorhalls-dottir

■■■

STILLING
Selvstendig næringsdrivende med mange ulike baller i lufta.

ALDER
46

FØRSTE LEDERJOBB
UGA-sjef i studietiden i Kristiansand

Karriereveien hennes har ikke akkurat fulgt en rett linje, men hun har bruk for veldig mye av det hun har lært underveis. Dora er nemlig utdannet både lærer og journalist, har en mastergrad i kommunikasjon, og er ut-dannet familieterapeut fra Kempler Institute i Danmark.

Selvironi

Så hvem er denne velutdannede og sprudlende dama med røtter på Island?

- Jeg er en som fremmer det jeg tror på, uansett hva jeg gjør. Jeg er opptatt av selvutvikling og egenkjær-lighet. Bobleshowet Bjørg, Cecilia og jeg har hver høst handler om å bygge opp kvinnen. Jeg tar ikke meg selv så høytidelig. Jeg har øvd mye på å være raus med seg selv, sier hun og smiler.

Dora sparer ikke på selvironen:

- Du kan ikke ta andre, før du tar deg selv.

Stand up-artisten Dora kan treffe ømme punkter hos publikum, men det er godt ment. Hun vil bare ha i gang refleksjon og et ærlig blikk på tilværelsen. Hun vet at det er mye rart bak fasadene i alle familier. I showet «Familiegreier», fikk de etter hvert ganske kompliserte familiekonstellasjonene i vår tid en ellevill gjennomgang. Dora er selv skilt fra faren til barna sine, og er på ingen måte ute etter å moralisere. Tvert om.

Utfordrer pliktfølelsen

Og selv om livet hennes kan høres heseblesende ut når man ramser opp alt hun holder på med, kan hun ett og annet om selvledelse og sunn balanse i tilværelsen.

- Jeg er veldig opptatt av å være tro mot meg selv. En dag i uka sørger jeg for å ikke ha noen avtaler. Gründer-livet er en livsstil, jobben min er meg. Da må jeg ha pau-ser, og jeg har stort behov for egentid, gjerne hjemme i Drammen.

Ifølge Dora er pliktfølelsen, kravet om å stå på, en enda større del av kulturen på Island enn i Norge. Hun har jobbet en del med det, for det kommer mye dårlig →



Får du folk til å le, får du folk til å lytte.



//

Still spørsmål, men bruk ord som hva og hvordan, ikke hvorfor. Hvorfor blir fort konfronterende og konfliktskapende.

DORA THOHALLSDOTTIR

→ samvittighet ut av at plikten alltid kommer først. Men det typisk islandske å ha mer enn én jobb, det har hun åpenbart tatt med seg. Er man godt over gjennomsnittet energisk, og har en solid porsjon skapertrang, er det best sånn. Men multitasking forsøker hun å kutte ut. Hun vet jo at det ikke er så lurt:

– Du gjør jo faktisk ikke flere ting samtidig, men skaper mye stress. Her kan vi kvinner lære av menn. Du blir mer til å stole på om du gjør ferdig en ting av gangen. Jeg jobber med det selv.

Det litt eplesunne ansiktet med smilehull og snille øyne gjør at det er lett å tenke seg Dora som barn. Det var visst mye liv i henne da også. Farmoren skal ha spurt mamma Herdis om det kunne være slik at Dora fikk litt vel mye tran...

Gode relasjoner

Menneskelige relasjoner, og hva de betyr, er gjennomgangstonen i alt Dora holder på med.

Hun mener egenkjærligheten er grunnleggende. Du kan ikke bli glad i og genuint interessert i andre uten den. Skal du få gode menneskelige relasjoner, må du fokusere på deg selv først, være raus, ikke fordømmende. Og i møte med andre tar du det med deg videre:

– Det er viktig å undre seg, være interessert, og ikke trekke konklusjoner for kjapt. Du må vise ekte interesse, og akseptere følelsene den andre har. Da føler han eller hun seg sett og verdsatt, enten det er en medarbeider, en partner, et barn eller en venn.

Det er lett å være ubevisst, uten å mene det vondt, når man møter andre mennesker. Å lære noen «triks» kan derfor være lurt:

– Still spørsmål, men bruk ord som hva og hvordan, ikke hvorfor. Hvorfor blir fort konfronterende og konfliktskapende. Vil du andre vel, ønsker du ikke å ta dem, men forsøke å forstå dem.

Mor og datter

Mor og datter-forhold er det skrevet mange bøker om, og mange sliter. Det har ikke alltid vært rosenrødt mellom Dora og moren heller, men det er et tilbakelagt stadium de har fortalt om i intervjuer før. Nå er de partnere på jobben, og fungerer veldig godt sammen også privat. Mamma Herdis uttalte følgende til ukebladet KK i 2016:

– Jeg tror jeg var ganske overkjørende. Jeg undret meg lite over hvordan de hadde det. Jeg hadde ikke det vokabularet for å snakke om følelser. Det var noe med

5 KJAPPE

1 Hvilken leder skulle du gjerne ha byttet jobb med?

Barne- og familieministeren. Da hadde jeg lagt til rette for at alle barnehageansatte fikk tatt den ettårige utdanningen vår. Tenk så bra; de ansatte hadde fått bearbeidet sin bagsjse og dermed møtt barna i barnehagen på optimal måte. Det hadde spart samfunnet for myke penger!

2 Hvilken bransje skulle du gjerne ha jobbet i?

Nå er jeg i standup-bransjen, terapi-bransjen, gründer-bransjen, forfatter- og foredragsholder-bransjen og podcast-bransjen. Tror egentlig ikke jeg er så gira på flere bransjer.

3 Hvilken egenskap skulle du gjerne ha vært foruten?

Utålmodigheten min. Den kan komme litt i veien. Og så har jeg det med å bli revet med og si ja til litt for mye.

4 Når overrasker du deg selv?

Sist i dag. Datteren min bestemte seg i går for å bli vegetarianer. Jeg sa at hele familien kunne være med på det prosjektet. Mulig jeg angret om en uke. Det er egentlig ganske sannsynlig.

5 Hva er det beste med jobben din?

At jeg har skapt den selv. Og har endelig mulighet til å velge bort det jeg liker minst, for å gjøre mer av det jeg elsker.



tidsånden, forteller Herdis, med et vesen så mildt at man nesten ikke kan se det for seg.

Nå roser Dora moren sin, forteller at hun er flink til å se på henne som en selvstendig voksen.

– Mamma sluttet å blande seg inn i mine valg for mange år siden, sluttet å oppdra meg. Hun ser på meg som en voksen. Og det er jeg jo, smiler Dora.

Og nettopp Herdis var også en viktig inspirasjon da Dora valgte å bli terapeut, og satse på EQ Institute på et punkt i livet da hun var «lei av å underholde fulle folk».

Til Thailand

Nå er vekselbruket viktig for henne, men denne høsten har det ikke vært noe solo-show selv om tankene om hva det skal dreie seg om allerede surrer rundt i hodet. Premiere blir det ikke før i 2020 eller 2021, for Dora har andre planer: I januar reiser hun til Thailand og blir der i et halvt år for å skrive en roman som kommer ut høsten 2020. Som barn bodde hun i Malaysia med familien i et par år, og nå skal barna hennes få oppleve noe av det samme.

Livet skal leves. I dag har vi mange muligheter, og Dora er fast bestemt på å bruke dem.

Vi merker det nok når hun er tilbake. ←

Møt konferansier Dora på
lederne.no/nyheter/ledernes-arskonferanse-2019

Nyhet!

Bankavtale til alle
våre medlemmer

En god bank- avtale er på vei til deg.

Lederne er stolte av å ha forhandlet frem en god bankavtale på vegne av alle våre medlemmer. Avtalen med Danske Bank lanseres mot slutten av januar 2020. Vil du være den første til å få tilsendt informasjon når de konkrete betingelsene er klare? Meld din interesse på danskebank.no/lederne

fokus

TEMA | DEBATT | KRONIKK | INNSIKT



Er du oppdatert?

Det går fort i svingene i arbeidslivet, og det gjelder å følge med – både fordi det er spennende og fordi det handler om konkurransekraft. Her er noen viktige trender du ikke kan se bort fra.

DET NYTTER IKKE å avvente og håpe at «noe» redder deg fra utviklingen, eller tenke at ting var bedre før. Det er en god idé å sette seg inn i hva det vil si å lede og jobbe agilt, eller mer smidig. På den måten kan du og organisasjonen lettere tilpasse dere endringer. Det innebærer å legge planer som ikke er for detaljerte, og som derfor lett lar seg justere i takt med utviklingen. Fokuset ditt må være tilpasningsdyktighet og mennesker. Det er viktig å være lydhør overfor både kunder, samarbeidspartnere og medarbeidere, som alle har verdifull kunnskap å tilføre.

Læringskultur

For å kunne justere kursen underveis, må du dessuten følge med i timen når det gjel-

der teknologi, utviklingen i markedet og de politiske forutsetningene som gjelder.

Kontinuerlig læring er også en viktig del av dagens arbeidsliv. Det er best om en del av påfyllet kan foregå integrert i arbeidsdagen. Såkalt mikrolæring har vist seg å være smart. Små porsjoner med ny kunnskap akkurat når du trenger det er effektivt. Det vil også være viktig å ta vare på de eldste arbeidstakerne, ved å inspirere og legge til rette for lærings- og arbeidslust. Du har ikke råd til å kaste deres erfaring og arbeidsevne på båten.

Å sette pris på de kreative og iderike talentene er også svært viktig. Det krever takhøyde og rom for prøving og feiling. Du må være våken, for det er ikke sikkert talentet selv er så god til å selge seg inn. Sørg for

å holde god kontakt med medarbeiderne, slik at du vet hva de faktisk kan bidra med. Utdanning og tidligere jobberfaring er ofte ikke fasiten på alt folk kan.

Myke verdier

Folk er et veldig viktig stikkord. Myke verdier er det som gjelder. Din evne til å lytte, vise empati og ekte interesse for medarbeiderne er helt avgjørende. Ledere uten interesse for mennesker kan ikke fylle lederrollen slik vi forventer i 2019.

Å være leder i dag krever et bevisst og aktivt forhold til egen rolle. Det kan være en nyttig øvelse å spørre deg selv hvorfor du har valgt å være leder. Ikke alle har et gjennomtenkt svar å gi. Har du det, er det et godt utgangspunkt.

Ta deg selv på alvor!

Mange går på en smell, gjerne de flinke ja-menneskene. Ledere føler ofte utrygghet og frykt knyttet til sin egen rolle. Vi trenger trygge relasjoner og balanse i livet for å tåle tøffe tak. Det nytter ikke i lengden å gjemme seg bak «jeg fikser alt-masken». 🧐

tekst ANNE WENNBERG

illustrasjonsfoto THOMAS HAUGERSVEEN



Det handler ikke nødvendigvis om å jobbe for mye. Er du indrestyrt og skikkelig engasjert kan du godt jobbe mye.

VIBEKE C. HAMMER



Vibeke C. Hammer driver *Ansvarlig Helse*, og har hjulpet mange ut av en vanskelig livssituasjon. Ifølge

henne har et flertall av dem havnet der fordi de er ytrestyrte perfeksjonister som glemmer å hvile.

Hun har selv vært en av dem, ble svært syk og måtte lære seg å leve livet på en annen måte.

– Og det handler ikke nødvendigvis om å jobbe for mye. Er du indrestyrt og skikkelig engasjert kan du godt jobbe mye. Det er helheten som kan få det til å vippe over. Jeg gikk på akkord med meg selv. Da jeg fikk barn ville jeg ikke legge noe på hylla. Jeg fortsatte som før på alle fronter: jobb, sosialt liv, trening. I tillegg sov jeg mindre enn før og syklet til jobben på den andre siden av byen uansett vær. Kaffe og cola holdt meg gående, og ga meg en følelse av å være effektiv. Inntil immunforsvaret begynte å svikte. Men selv da fortsatte jeg – med smerter, kvalme og feberanfall, forteller hun selvironisk.

Vant til smerte

Hun kan le mye av det nå. Vibeke Hammers selvbilde gikk ut på at hun taklet det meste. Som følge av en gammel nakkeskade fra barndommen var hun vant til smerte, og trodde ikke hun behøvde å ta hensyn til kroppen.

– Jeg var leken, og ville være med på alt som var moro. Jeg skjønnte ikke at

det kroppen forsøkte å fortelle meg hadde noe med livet mitt å gjøre. Jeg hadde også gode venner som sa ifra, uten at jeg lyttet. Så jeg vet hvor blind det går an å være.

Ingeniøren Hammer jobbet som forretningsutvikler med mye ansvar. Da hun ble mor fikk hun avtale om å jobbe 80 prosent, og hadde full frihet til å styre sin egen tid.

– Jeg jobbet selvfølgelig 120 prosent. Men det var ikke arbeidsgivers skyld. Jeg takket ja til nye oppgaver hele tiden. Jeg ser ikke på meg selv som en typisk «flink pike», men jeg var veldig ytrestyrt, leverte på alle arenaer, hadde det gøy og var ikke deprimert. Slappe av skulle jeg gjøre som pensjonist.

Undervisning i Amove

At Vibeke Hammer kjørte seg selv for hardt har i hvert fall ført noe godt med seg, nemlig Ansvarlig Helse og Amove, et svært effektivt verktøy for folk som er villige til å gjøre en innsats for å komme seg ut av et utføre, eller rett og slett vil bli flinkere til å lede seg selv.

– Det begynner med å ta seg selv på alvor, og med Amove lærer du å bevege deg videre med en gang, og oppnå varig bedring. Vi tilbyr opplæring over tre dager, forteller Vibeke, og legger til at deltakerne ikke helt tror det er mulig før de opplever ny livsglede, arbeidslyst og mestring.

Men hva er egentlig Amove-programmet, og hvor kommer det fra?

VIBEKE C. HAMMER



- Utdannet ingeniør og økonom
- Jobbet tidligere som forretningsutvikler
- Fikk ME-diagnose, og ble i 2005 oppgitt av helsevesenet
- Etter å ha møtt veggen har hun utdannet seg i kognitiv terapi og kommunologi, som coach, hypnoterapeut og Lightning Process-instruktør.
- Driver Ansvarlig Helse (ansvarlighelse.no) i samarbeid med lege og arbeidsmedisiner Kjersti Hjelle.
- Får svært god respons fra deltakerne.





Jeg er opptatt av at den kunnskapen jeg formidler ikke skal være forbeholdt psykiatere og toppidrettsfolk.

VIBEKE C. HAMMER

→ – Rammeverket er basert på det jeg har lært hos Phil Parker i London og ved å ha undervist i The Lightning Process. Innholdet er blant annet fra Steven Hayes, Lorimer Moseley, Allan Abbass. Alle tre var på den internasjonale psykoterapikonferansen Emotion Revolution Congress i Bergen i fjor. Nøkkelfaktorene stammer fra kommunikologi (studiet av all menneskelig aktivitet, definert som kommunikasjon) og NLP (Neuro-linguistic programming) og en hel del annet jeg har lest og funnet relevant for raskt og dyptgripende endringsarbeid. Flere av elementene er godt kjent fra toppidrett, som målarbeid og visualiseringsteknikker, forteller hun.

Ikke farlig å jobbe mye

Dette handler ikke om at man nødvendigvis skal jobbe så mye mindre eller ha mer fritid. Det blir for enkelt, mener Hammer.

– Jeg er for at folk jobber hardt. Vi trenger utfordringer, men det er viktig at ledere ser medarbeiderne, og hvor i livet de befinner seg. Vi trenger rammer for å sjonglere livet, og vi er ulike. Mangel på balanse i livet behøver ikke handle om for mye arbeid. Det kan være snakk om å få nok søvn, spise riktig, kunne puste med magen, ha variasjon i livet og oppleve en dypere mening med tilværelsen. Personlig har jeg behov for å komme meg ut i naturen. Andre kan trenge noe helt annet, sier hun.

Hun opplever at mange tror de ikke kan forandre seg. «Jeg bare er sånn», sier folk. Noen klager på at de ikke får hjelp, og Hammer tror helsevesenet ofte kompliserer utfordringene folk har:

– Noen mekanismer er dønn like, selv om vi er ulike mennesker, for eksempel hvordan historien vår setter seg i kroppen. Og det kan du ikke tenke deg ut av. Du må ha verktøy som hjelper deg, og du må gjøre en innsats selv. Men det er verken en vanskelig eller langvarig prosess. Og når du først har lært deg å bruke verktøyet, kan det brukes ved alle mulige utfordringer, endringer og valg du står overfor.

Varig endring

Et viktig poeng med dette verktøyet hun underviser i, er at det skal føre til endring som varer.

– Varig endring handler om identiteten vår, den vi er.

Men kan det ikke være litt farlig å rote i folks psyke om de virkelig sliter?

– Jeg har alltid en personlig samtale med de som skal på kurs før de begynner, og da spør jeg om det er noe traumatisk de trenger å rydde opp i hos psykolog først, eller om de trenger å snakke mer med meg før kurset.

Hammer mener det er svært viktig å ansette gode ledere og ikke minst være obs på hvor lønnsomt det er å ha et godt arbeidsmiljø og medar-

AMOVE-KURSET

- Et personlig vekst-program
- Kurs over tre dager
- Du undervises i en strukturert tilnærming til å endre egen ubevisst respons, som holder deg igjen i øyeblikket
- Du får en informasjonssamtale og avklaringssamtale før oppstart – for å sikre at du forstår hvordan kurset kan gi gevinst, og når du har bestemt deg for å delta, vil du få veiledning for å sikre at du lykkes

beidere som kan lede seg selv. Det er dessverre rett og slett uintelligent å ansette ledere uten interesse for mennesker, mener hun.

– Det blir ikke konflikter om ikke noe er sårt. Jeg, sammen med en lege, underviser også ledere i hvordan de kan fange opp signaler fra medarbeiderne, og hva de kan gjøre. Og vi holder kurs for medarbeidere. Jeg er opptatt av at den kunnskapen jeg formidler ikke skal være forbeholdt psykiatere og toppidrettsfolk. Det handler om å forstå eget og andres prestasjonsnivå, grunnlaget for virksomhetens lønnsomhet.

Mye usikkerhet

Runar Heggen jobber med både leder- og organisasjonsutvikling og medarbeiderskap. I tillegg er han →





Godt samspill gjør at vi kan tåle veldig mye. Det fokuseres i for stor grad på stort arbeidspress og lange dager, men det er relasjonene som tar oss.

RUNAR HEGGEN



Runar Heggen

mentor for mange, og kommer stadig borti ledere som sliter psykisk og føler utrygghet i forhold til sin egen rolle:

– Jeg har møtte mange ledere som sliter med usikkerhet knyttet til om den de rapporterer til har tillit til dem. Det gjelder også toppledere som har det slik i forhold til et styre. Å være ønsket er jo helt grunnleggende. Mange styrer ser på rollen sin først og fremst som et kontrollorgan, uten ansvar for å gjøre topplederen god.

Han mener utryggheten sliter, og understreker at hvis lederen også er usikker på om han eller hun er ønsket av medarbeiderne, kan det bli veldig mye å skulle takle.

– Godt samspill gjør at vi kan tåle veldig mye. Det fokuseres i for stor grad på arbeidspress og lange dager, men det er relasjonene som tar oss. Det samme gjelder jo i parforhold; i en god relasjon kan man tåle mye, mener Heggen.

Han ser også at ledere kan være faglig usikre. At medarbeiderne har

mer ekspertise enn lederen kan være vanskelig for noen, og det er også viktig å ha evne til å forstå det overordnede. Det kan læres, selv om lederens ekspertise er å være leder. Heggen er også opptatt av å skille mellom anseelse og selvrespekt:

- En leder må lede med sårbarhet i seg, jobbe med selvrespekt og vise interesse for andre, heller enn å være opptatt av egen anseelse.

Medarbeiderskap

Og ifølge Heggen har medarbeideren også et stort ansvar for å støtte lederen, som jo også er en medarbeider.

Men hvordan støtter han ledere som oppsøker ham?

– Jeg jobber jo som mentor og sparringspartner, og spør ofte om de også samarbeider med en lege, og om de har et godt nettverk rundt seg. Mange kommer med tydelige tegn på stress, men ønsker å jobbe mens de mottar hjelp. Jeg forsøker å skrelle meg inn til kjernen gjennom gode samtaler. Veldig ofte handler det om klimaet internt i bedriften. Mange er allerede på vei ut av jobben fordi de har mistet arbeidsgleden. Noen trenger å lære grensetting og bli flinkere til å delegere. Et sted jeg er engasjert nå jobber vi med å gjøre organisasjonsstrukturen mye flatere.

Og mange arbeidsplasser som vokser trenger å bli profesjonalisert, og lederen må tenke annerledes om sin egen rolle.

MANGE UTRYGGE LEDERE

- En svensk undersøkelse viste nylig at en av fem ledere er redde på jobben hver eneste uke, og sju av ti hver måned.
- Den største frykten er å ikke mestre lederjobben.
- Lederne som deltok i undersøkelsen rapporterte om både tiltaksløshet og søvnproblemer som følge av nervøsiteten
- 20 prosent av dem mente at frykten deres gikk utover medarbeiderne

Kilde: chef.se

– Veldig ofte har jeg hjulpet ledere med noen enkle setninger de kan bruke for å formidle at de må gå fra å jobbe mindre i driften og mer strategisk. Medarbeiderne trenger å vite det.

Og ledere må bli mindre opptatt av å rapportere og mer engasjert i samspill.

– Ledere har behov for kontroll, men trenger ikke kontrollere. Medarbeiderne kan sørge for å gi lederne det de trenger å vite for å ha kontroll. Tillit gir folk lyst til å stå på. Det er i det hele tatt mange lavhengende frukter som gjør at ledere og medarbeidere får en mye bedre hverdag, mener Heggen.

Og da kan vel «jeg fikser alt-mas-ken» legges bort for godt. <



Forstår du det spennende kroppsspråket?

I løpet av en halvtimes samtale sender vi ut mer enn 800 signaler fra kroppen. Som leder kan du lære å tyde kroppsspråk for å fange opp hva som blir sagt mellom linjene.

tekst SISSEL FANTOFT foto HAAKON NORDVIK

Tidligere politimann Vidar Hansen kaller seg i dag mentalist, og bruker evnene sine i show og foredrag til å tyde kroppsspråk for å finne ut hva folk egentlig mener. Hans spesialitet er å avsløre løgn, og han omtales gjerne som Norges svar på Sherlock Holmes.

– Politijobben handlet stort sett om kommunikasjon med mennesker i ulike situasjoner. Etter hvert som jeg ble klar over hvor stor del kroppsspråket hadde å si begynte jeg å utnytte mulighetene som lå der. Jeg lærte teknikker for å se om folk hadde noe å skjule i trafikkontroller eller ransakinger, og for å avsløre løgn i avhør, forteller Vidar, som i sin tid fikk politiprisen for å ha pågrepet flest kriminelle i Norge. Ledelsen i politiet fikk brev fra folk som nektet å gå i avhør med Vidar fordi de mente at han så rett gjennom dem.

– Jeg oppdaget at mitt eget kroppsspråk hadde mye å si for hvordan jeg løste oppdragene. Jeg brukte også bevisst kroppsspråk i relasjon med kolleger for å oppnå et godt arbeidsmiljø med tilstedeværelse og

positivitet, og være tydelig og klar når situasjonen krevde det, sier han.

I showene sine bruker han de fem sansene for å skape en illusjon om en sjettes sans.

– Ved å lese kroppsspråk og bruke intuisjon og husketeknikker klarer jeg å forutse, forstå og påvirke menneskers atferd og handlinger, forklarer han.

Omsorg og respekt

Ifølge Vidar fungerer hjernen vår som et isfjell, hvor mesteparten av aktiviteten skjer under overflaten, altså i underbevisstheten.

– Det er en del kroppslige funksjoner du ikke har kontroll over, som pupiller, svette, rødme, ticks, skjellvinger og så videre. Disse tegnene er mer sanne enn ordene vi sier og det gjør det mulig å lese andre mennesker i ulike situasjoner, sier han.

I møte med andre er vi som regel så opptatt av dem at vi glemmer vårt eget bevisste kroppsspråk. Det kan være å riste på hodet, stå med armene i kors eller å himle med øynene.

– Dermed avslører vi oss selv uten at vi er klar over det eller husker å kontrollere kroppsspråket, sier han. →



Kroppsspråket er viktig for å få vist kompetansen din, at du bryr deg, viser selvtillit og at du er tydelig og klar. Det gjør at du framstår som en troverdig og ekte leder.

VIDAR HANSEN

→ Dine ansatte vil alltid se på deg som en leder. Jo høyere opp du kommer i organisasjonen, jo mer vil du bli vurdert.

– Hvis du vil bli en god leder må du bli vant med at de ansatte evaluerer alt du gjør. Jeg mener også at de beste lederne er de som får de ansatte til selv å ønske å gjøre en god jobb. Det gjør de ved å ved å ha god kontakt med dem rundt seg, vise omsorg og ha respekt for sine ansatte, sier Vidar.

Kroppsspråket er viktig for å få vist kompetansen din, at du bryr deg, viser selvtillit og at du er tydelig og klar. Det gjør at du framstår som en troverdig og ekte leder.

– I tillegg er det viktig med kunnskap om kroppsspråk for å “lese” dine ansatte. En kan si noe, men mene noe helt annet. Er du god på kroppsspråk er det mulig å fange opp hva som egentlig blir sagt mellom linjene. Dermed kan du skape bedre relasjon til de ansatte, og de føler seg mer sett og hørt, sier han.

Smil smitter

Det er tre ting som er spesielt betydningsfullt som leder i kommunikasjon med ansatte: Tilstedeværelse, varme og sterk personlighet.

– Dette er egenskaper karismatiske personer har naturlig, men det er noe alle kan lære seg, understreker Vidar.

- Tilstedeværelse betyr at en er 100 prosent tilstede i en samtale. Du lytter aktivt, nikker, har god blikkontakt og svarer på det som blir sagt. Hvis du begynner å tenke på noe annet og fokuserer på hva du skal svare, så vil den du prater med se dette, og du kan oppfattes som uinteressert. Bill Clinton er kjent som en person med sterk tilstedeværelse. Han kunne prate med en person i et rom med 200 personer, og den personen følte at han var alene i rommet.
- Du må vise omtanke og varme overfor medarbeideren du snakker med. Ingenting er så virkningsfullt som å vise empati og det å vise at en virkelig bryr seg om mennesker. Den ansatte vil føle seg verdsatt og sett, og du vil vokse som person i den ansattes øyne.
- For å framstå som en sterk leder må du vise at du tåler at det blåser på toppen og at du er mentalt sterk. Altså at ingenting kan vippe deg av pinnen, og du klarer å stå oppreist og holde hodet kaldt uansett hvilken situasjon du er i.

I tillegg er det viktig å fokusere på smil, blikkontakt og kroppsholdning.

– Det høres banalt ut, men et smil har en utrolig virkning på dem rundt deg, og din egen mentale tilstand. Hvis du smiler til en person viser

det at du bryr deg om den personen, at hun eller han føler seg sett, og du virker også tilgjengelig for en samtale. I tillegg skjer det fysiske reaksjoner i kroppen til den du smiler til. Du aktiviserer speilingsrefleksen i hjernen, og du vil sannsynligvis få et smil tilbake. I tillegg øker smilet temperaturen i kroppen til den som blir smilt til, hjertet begynner å slå raskere og blodtrykket øker. Og du opplever selv de samme gode fysiske reaksjonene når du får et smil tilbake, sier Vidar.

En god holdning

Å ha en god kroppsholdning har også mye å si hvordan du blir oppfattet.

– God kroppsholdning vil si at en er rett i ryggen, litt ut med brystkassen, hendene opp av lommene, og stå med skulderbrede ben. Da fremstår du med selvtillit, viser at du ikke har noe å skjule, og du frigjør hendene for å gestikulere.

Ansiktsuttrykk, stemmeleie og kroppsspråk er altså med på å avsløre hva vi egentlig mener, uavhengig av hva vi sier.

– Noe er ubevisst, mens noe er bevisst. Vi er stort sett opptatt av andre og glemmer oss selv. Jeg kaller det å «lekke» informasjon i en samtale. Det er vår oppgave å lese den informasjonen som er foran oss, og det kan vi trene på, sier Vidar Hansen. ←

KROPPSPRÅK



- Alt vi gjør med kroppen uten å si noe. For eksempel hvordan vi står, går, sitter, i tillegg til våre gester og fakter.
- Det er også hvordan vi stiller oss opp i forhold til andre mennesker, kalt distanse eller intimsone.
- Noe av kroppsspråket er universelt, for eksempel ansiktsuttrykkene. Vi har sju ansiktsuttrykk, og de er like i hele verden. Et sint ansiktsuttrykk er likt om du er i Norge eller Afrika.
- Noe av kroppsspråket og faktene er kulturelt betinget. For eksempel er det å sitte med en fot hvilende over kneet og vise undersiden av skoene for en person veldig uhøflig i den arabiske delen av verden, mens det er en vanlig sittestilling i Vesten. Tommel opp kan bety forskjellige ting alt etter hvor vi er i verden.

NON-VERBAL
KOMMUNIKASJON



- Det er det ytre vi omgir oss med, som smykker, sminke og klær. Folk vurderer deg ut fra hvordan du ser ut.
- Som hovedregel bør du kle deg med respekt for medarbeiderne, klientene og jobben du gjør.
- Det er også viktig å ha på seg noe man føler seg vel i. Ellers vil du føle at noe er galt, og det vil skape «tanke-støy» og påvirke kroppsspråket ditt negativt.
- Du bør også kle deg etter situasjonen du er i, enten det er et jobbintervju, møte, sosiale tilstelninger osv.
- Ha alltid rene klær og god hygiene. Undersøkelser viser at jo mer eksklusive klær du har desto mer intelligent framstår du.
- Det mange ikke tenker over er fargevalg. Skal du ha et møte tidlig om morgenen kan du f.eks. ha noe rødt på deg for å «vekke» forsamlingen.

STATUS



- Status er viktig fordi det forteller mye om hvem du er som person.
- Høystatus:** Person med tydelig kroppsspråk. Smiler mye, har god blikkontakt, omtanke for andre, har humor, men kan også være bestemt og gi tydelige beskjeder. Michelle Obama har høy status i kraft av å ha vært førstedame i USA, men hennes status har først og fremst med kroppsspråk og det non-verbale hun utstråler å gjøre.
- Lavstatus:** Person som smiler lite, ser mye i bakken, snakker lavt og utydelig og har lite kroppsspråk. Kler seg ofte anonymt og «kjedelig». Det ekstreme eksempelet her er Manuel fra serien «Hotell i særklasse».
- Falsk høystatus:** Når en person prøver å utgi seg for noe han eller hun ikke er – å overdrive kroppsspråket for å framstå som høystatus.

Kilde: Vidar Hansen

Krevende lederjobb i barskt miljø

Ingelill Handeland Eide (32) har siden våren i fjor vært ett av tre hovedverneombud for prosjektet Johan Sverdrup-feltet i Nordsjøen. Hun er heldigvis av den uredde sorten og trives godt med utfordringer av ymse slag.

tekst ANNE WENNBORG foto FARTEIN RUDJORD

Da vi skrev om henne før oppstarten i fjor fikk hun følgende skussmål fra hovedtillitsvalgt for Lederne i Equinor, Per Helge Ødegård:

- Hun er svært dyktig. For å få en slik jobb må du være faglig sterk. Dette er en mannsdominert bransje. Ingelill må kunne sette foten ned når ledelsen i Equinor og interessene hun er satt til å ta vare på, kommer i konflikt. Hun må være balansekunstner, og vil bli et forbilde for mange andre i årene som kommer. Dette er en krevende jobb, der det trengs lederegenskaper. I prosjektfasen er det på det meste over tusen personer ute på feltet.

Mye å sette seg inn i

Så hvordan har det gått?

- Selve rollen min er ganske grei, jeg har vært hovedverneombud før, men det har vært mye å sette seg inn i. Tre organisasjoner er knyttet sammen, og vi har mange underleverandører. Det er over 1000 mennesker i prosjektet, og mange roller å sette seg inn i og forstå, forteller Ingelill, som foreløpig vet at jobben hennes vil vare til sommeren 2020.

- Og hva som skjer da er foreløpig helt åpent. Kanskje går hun tilbake

til jobben som prosesseteknikker, men hun er ikke helt sikker:

- Jeg er åpen for det meste, og ikke fremmed for å fortsette som verneombud også når driften på Sverdrup er i gang.

Medgang og motgang

Ingelill opplever at hun har fått noen spennende nye lederutfordringer, og med en gang jobben krever noe ekstra er hun på. Det trigger henne.

- Det tøffeste har vært å få til et riktig nivå av involvering på alle arenaer og i alle prosesser. Det går ikke av seg selv, så jeg blir vaktbikkje. Jeg tror jo ikke det handler om vond vilje, men om tankeløshet. Men det er spennende å bidra til å skape noe nytt. Og jeg har et godt samarbeid med de to mennene fra andre fagorganisasjoner, som jeg deler oppgavene med, forteller hun.

Ingelill er mest opptatt av alt som er bra. Det er sånn hun er, det bidrar helt sikkert til både hennes og andres trygghet og trivsel, og som hun sier:

- Det beste her ute er alle de herlige menneskene.

Men ikke alle er like begeistret for at en ung kvinne blir valgt til et så viktig tillitsverv, så motbør får hun:

- Det preller av meg som vann på gåsa. Det er noe jeg har opplevd hele

veien. Jeg kan ikke annet enn å le av det. Det handler både om at jeg en kvinne og at jeg er ung. Jeg visste det ville komme, og ingenting overrasker meg lenger.

Et variert liv

Det kommer godt med å være trygg på seg selv, og ha et liv som er godt sammensatt av livet i Nordsjøen og mange andre spennende oppgaver. Hjemme venter blant annet mann og barn, småbruket Eidens hage, konserveringsmetoder for mat på gamlemåten, hagebruk og slektsgranskning.

- Jeg har makk i rompa, ja, innrømmet hun sist vi snakket sammen.

Dessuten har hun nok fått med seg ett og annet gjennom oppveksten på et melkebruk i havgapet på Åmøy i Helgeland. Det meste lar seg fikse, og hun er minst like tøff som alle gutta rundt henne.

Hva er det ellers som opptar en engasjert tillitsvalgt nå om dagen?

- Vi må være tettere på de tillitsvalgte, og da må vi ta i bruk de digitale verktøyene som allerede finnes i Equinor. Vi trenger bedre informasjonsflyt og kunnskapsoverføring i Ledernes avdeling 158, mener Ingelill. Så det blir nok bra det også snart. ←

//

Det tøffeste har vært å få til et riktig nivå av involvering på alle arenaer og i alle prosesser. Det går ikke av seg selv, så jeg blir vaktbikkje.

INGELILL HANDELAND EIDE

Bygger bro over kulturelle gap

Kommunesektoren blir stadig mer mangfoldig, med medarbeidere som har ulik kulturell bakgrunn. Kommunikasjon, nysgjerrighet og selvinnsikt er gode egenskaper for ledere. Da kan ulikhetene bidra til enda bedre resultater.

tekst SISSEL FANTOFT foto ELLEN JOHANNE JARLI

Kanadiske Julien S. Bourrelle kom til Trondheim i 2009 for å ta doktorgrad i astrodynamikk. Der oppdaget rakettforskeren raskt at mange utenlandske akademikere slet med å integrere seg.

- Jeg begynte å holde foredrag om hvordan man kan forstå den norske væremåten. Foredragene ble så populære at jeg tok permisjon fra doktorgradsarbeidet og skrev boka «The Social Guidebook to Norway», forteller han, som du kanskje husker fra Ledernes Årskonferanse 2018.

Bourrelle driver Mondå Forlag sammen med kjæresten Elise H. Kollerud, og de har gitt ut ni bøker. I tillegg holder han foredrag for bedrifter og offentlig sektor, der han med glimt i øyet setter fingeren på våre norske særegenheter.

For å unngå misforståelser

– Arbeidet mitt handler om å hjelpe nordmenn til å forstå seg selv og sin egen kultur bedre, slik at de er bedre i stand til å jobbe sammen med men-

nesker fra andre kulturer. I tillegg hjelper jeg folk som flytter til Norge å forstå den kulturen de har kommet til, forteller han.

Når Bourrelle besøker en kommune samler han medarbeiderne i grupper og går gjennom ulike situasjoner som kan oppstå på arbeidsplassen.

- Norske kommuner blir mer mangfoldige og speiler i stadig større grad befolkningen i sitt område. Det er positivt, men kan også føre til forvirring og misforståelser på arbeidsplassen. Det er mange som vurderer de utfordringene som kan oppstå sier han.

I Norge er det for eksempel vanlig at en leder gir en ansatt en oppgave, og overlater til vedkommende selv å finne ut hvordan den best kan løses. Er det noe man lurar på kan man spørre sjefen.

- I mange andre kulturer er det vanlig at den ansatte får en helt presis beskjed om hva han eller hun skal gjøre, og det forventes at medarbeideren gjør nøyaktig det. Hierarkiet er mye mer uttalt enn i Norge, og å spørre sjefen om råd er utenkelig,

forteller han.

Nordmenn beskriver gjerne en god leder som en som ikke er høy på seg selv, inkluderer alle og diskuterer med medarbeiderne før en avgjørelse blir tatt.

- I mange afrikanske land for eksempel, er lederne høyt hevet over de ansatte, de skal vises mye respekt og gi inntrykk av at de vet alt for ikke å miste troverdighet. Som leder på en multikulturell arbeidsplass i Norge er det viktig å være bevisst på disse ulikhetene, understreker Bourrelle.

- Det er også viktig å huske at de aller fleste handlinger er utført i beste mening. Ofte er det det kulturelle gapet som gjør at misforståelser oppstår. En handling som er utført i beste mening kan føre til konflikt fordi den blir mistolket, legger han til.

Samfunnets beste

I mange land knytter medarbeiderne bånd i løpet av en lang lunsj – gjerne et par timer. Der diskuteres arbeidsoppgaver og man deler private ting.

- Her er det jo mer vanlig å ha med →



Det er viktig å huske at de aller fleste handlinger er utført i beste mening.

JULIEN S. BOURRELLE



I resten av verden blir den norske væremåten oppfattet som veldig spesiell, og det er viktig at vi reflekterer over det.

JULIEN S. BOURRELLE

→ matpakke, som mange til og med spiser på arbeidsplassen. I stedet samles kanskje en gjeng kolleger for å gå på ski hver torsdag, og tar en matbit og prater sammen etter to timer i skogen. For de som kommer utenfra er det viktig å vite om slike særegenheter ved den norske kulturen hvis de skal klare å bli inkludert blant kollegene, sier Bourrelle.

Det er lett å glemme at Norge er et lite land som kulturelt skiller seg kraftig fra de fleste andre land i verden.

– I resten av verden blir den norske væremåten oppfattet som veldig spesiell, og det er viktig at vi reflekterer over det. Det handler ikke om rangering, men om bevisstgjøring for å unngå vanskelige situasjoner, sier han.

Den skandinaviske kulturen er på mange måter preget av en sosialistisk tankegang hvor hensynet til samfunnets beste trumfer individet.

– Et eksempel er kvotering til studieplasser og yrker, som er et ukjent fenomen i de fleste land. Et annet er bruken av antibiotika. Mange steder er det vanlig å smøre på antibiotika-salve hvis du kutter deg i fingeren. For mange utenfra er det vanskelig å forstå hvorfor de ikke kan få antibiotika av legen, og kanskje havner på sykehus med infeksjon. Her er tanken at restriktiv bruk av antibiotika er det beste for samfunnet som helhet, sier Bourrelle.

I mange land er det normalt å invitere en ny kollega på lunsj eller middag – og ta regningen etterpå.

– Det er en vanlig måte å bygge vennskapelig tillit på, men nordmenn blir ukomfortable av det, de vil betale selv og ikke stå i taknemlighetsgjeld. De bygger heller vennskap gjennom aktiviteter i lag og foreninger, sier han.

Barnevernet

Barneoppdragelse er et annet tema som kan føre til vanskelige diskusjoner.

– 90 prosent av barna i verden vokser opp i land hvor det er tillatt å straffe barn fysisk. For nordmenn er det utenkelig å slå barn som en del av oppdragelsen, mens folk fra mange land synes det er vanskelig å forstå at myndighetene kan ta fra dem barna hvis de oppdrar dem slik de selv ble oppdratt. Dette er utfordrende emner å diskutere, men desto viktigere at de snakkes om. Spesielt i kommunesektoren, som også inkluderer barnevernet, sier Bourrelle.

I mange kulturer er det liten tradisjon for kvinnelige ledere.

– Som leder er det fornuftig å prøve å forstå medarbeidernes bakgrunn, i stedet for bare å fastslå at sånn er det her. I mange kulturer oppfører menn seg annerledes mot kvinner, og det er først og fremst et uttrykk for respekt. Her blir det ofte misoppfattet som nedlatende oppførsel. Derfor er det viktig at alle parter er åpne og nysgjerrige på hverandres kultur og bakgrunn. Da kan ulikhetene brukes positivt og skape enda bedre arbeidsmiljø og resultater, sier han.

Bourrelle bruker gjerne humor

som virkemiddel for å få fram budskapet sitt.

– Når folk ler litt av seg selv og sine egne kulturelle særegenheter er det lettere å nå fram med poenget etterpå – da går de ikke like lett i forsvarsposisjon, sier han. ←

TIPS TIL LEDERE



Kommuniser tydelig hva som er forventete oppførsel på arbeidsplassen.

Anerkjenn at folk med ulike bakgrunner har ulik kulturell bagasje. Åpenhet og kommunikasjon gjør at misforståelser og konflikter lettere kan unngås.

Vær bevisst på at din egen oppførsel er et resultat av den kulturen du har vokst opp i.

Husk at de aller fleste handlinger er utført med gode intensjoner.

Husk at det ikke bare er det du sier som blir oppfattet av den du prater med, også nonverbal kommunikasjon spiller en viktig rolle.

Julien S. Bourrelle

holder kurs i multikulturell ledelse for Ledernes medlemmer. Neste samling er i Tromsø 5. desember.



Takk for alle bidrag til Abrigo!

I mødre hjemmet nord for Rio de Janeiro i Brasil har mange opplevd å få et nytt liv i trygghet.

Du som er medlem av Lederne fortsetter å gi din støtte med én kr pr måned slik at unge mødre kan mestre livene sine, og dermed gi seg selv og sine barn en bedre fremtid. Utdanning og helsehjelp er viktige deler her. Du kan bli bedre kjent med dette lyspunktet i en tøff verden på www.lederne.no/abrigo



Enda smartere hjem

Smarte hjem og produkter har vi hørt om en stund. Den nye trenden nå er at dingsene blir enda smartere, og ikke minst snakker mer sammen.

av JAN ADELSTEN RØSHOLM, ADM. DIR. I ELEKTRONIKKBRANSJEN foto JAN ADELSTEN RØSHOLM

Digitale assistent, som for eksempel Google Assistant, kom som en kule før jul i fjor. Vi kunne styre smarte lyspærer fra den, og med den kom mange såkalt «smarte produkter». Fellesbetegnelsen for dem alle var IOT, eller «Tingenes internett». Nå har dingsene blitt litt mer intelligente, og IOT-produktene har fått en ny betegnelse, nemlig «Tingenes intelligens». Dette betyr enkelt forklart at de kan lære av seg selv, og tilpasse virkemåten sin deretter.

En del av smarthjemmet

På den store elektronikkmesse IFA i Berlin i september, så vi en rekke produkter med støtte for Google Assistant eller Amazon Alexa. På den samme messa i 2018 var det primært små høyttalere med stemmestyring. I år var det kommet mye lengre. Intelligente produkter kommer i stort monn. Sensorer er et stikkord. Kjøleskapet styres med flere sensorer som måler kvaliteten på maten. Hensikten er å redusere matsvinn. Sensoren vil fortelle deg at nå er kjøttet klar til spises, mens det i morgen kanskje er for gammelt. Det samme med fisk og grønnsaker,

som ofte får egne rom i kjøleskapet. Frukt og grønt skal ha en annen temperatur og fuktighet enn for eksempel kjøtt. Dette vil kjøleskapet sjekke selv. Energiforbruk er også viktig, også for matkvaliteten. Hver gang kjøleskapsdøren åpnes slippes mye kulde ut, og maten påvirkes. Nye skap har både sotet glass i fronten og sensorer. Når du står foran kjøleskapet, merker sensoren det, og det sotete glasset blir gjennomsiktig. Da ser du enkelt hva du har i kjøleskapet. Når du går unna igjen, er fronten fortsatt mørk og «i en lekker design».

Nye robotstøvsugere er blant de selvlærende produktene. De memorerer «kjøremønsteret», og tilpasser «ruta» for hver gang, slik at støvsugertiden går ned. Etter fem-seks ganger, har man nådd «topprute», og da er tiden redusert med rundt 30 prosent i forhold til første gang. Ønsker du å støvsuge selv, vil en app gi deg mye morsom data. I tillegg til å fortelle når den må tømmes, bytte filter eller lades, logger den også «bruk». Så dersom tenåringsen har sagt han har støvsugd, husk det kan dokumenteres! Og er du opptatt av trening, får du selvfølgelig vite



Disse sensorene på trommestikkene måler kvaliteten på slagene når man spiller.

hvor mange kalorier du brukte under støvsugingen.

Vil robotene ta over?

En rekke fremtidsfilmer skisserer en verden der robotene tar over. Nå som produktene blir selvlærende, bør vi da være redd for det? Svaret er nei. For det første så erstatter de smarte produktene i hjemmet en del oppgaver vi helst ikke vil gjøre, og som gjør hverdagen vår enklere. De fleste av oss synes vel det er greit å slippe å støvsuge, vaske klær manuelt eller måke snø. Men kanskje det aller viktigste er at det er vi mennesker som programmerer robotene,



Denne roboten kan du møte på venteværelset hos legen. Den sjekker puls, blodtrykk og oksygenmetning, så er alt klart når du kommer inn til legen.

og de blir ikke smartere enn det de blir programmert til. Så la oss nyte den hjelpen de nye produktene gir, og se på teknologiutvikling som en god investering. De kan gjøre hverdagen vår bedre! ←



Til den musikkglade

Har fellesområdet på jobb godt av en musikalsk oppfriskning? Denne lekre høyttalerlampen fra Sonos og IKEA sikrer en lysende musikkopplevelse i hverdagen. **Symfonisk** er en bordlampe med innebygget bluetooth-høyttaler som lar deg strømme musikk, podcaster og radio trådløst – uten forstyrrelser fra telefonen.



Melk og sukker i kaffen?

Det er litt irriterende å drikke kaffe med skjeen dinglende oppi koppen. Alternativet er å legge den skitne skjeen på pulten eller gå bort og legge den i oppvaskmaskinen. Kanskje ikke så mye forlangt, men det kan bli enklere. Med **Det Selvrørende Kuset** starter en liten propell i bunnen av koppen når du heller drikken din oppi, så slipper du hele røret.



Kom deg kjøpt til møtet

Fra å være noe bare barna suser rundt på, har sparkesykkelen blitt et yndet framkomstmiddel også for travle businessfolk – da i form av elsparkesykkel, selvfølgelig. **Bydue-sparkesyklene** har kommet godt ut i tester og er et godt alternativ. Her får du mye fart, krefter og rekkevidde for pengene. Et topp supplement til familien eller som delingsframkomstmiddel på arbeidsplassen.



Til den sikkerhetsbevisste

Er du er flittig bruker av hengellåser, har du kanskje kjent på frustrasjonen når de små nøklene ikke blir lagt tilbake på sin faste plass. Med **Noke Bluetooth padlock SI** slipper du både nøkler og koder. Denne værbestandige hengellåsen kommer nemlig med bluetooth og tilhørende app, og kobler seg automatisk opp mot mobilen når du er i nærheten. Styr låsen og del tilgang med familie eller kolleger direkte i app-en.



Høy puls?

Mobil- og pulsklokker er gammelt nytt, men nylig lanserte Samsung en ny versjon av sin Galaxy watch, **Galaxy Watch Active2**, som kommer med EKG-funksjon (elektrokardiogram). EKG-funksjonen måler hjerterytmen og varsler ved tegn på flimmer. Noe for deg med en stressende hverdag?



Få orden på ledningskaoset

Med **Lifepack Hustle** har du alltid strøm til mobilen og dataen, og kan i tillegg åpne en veske så velorganisert at enhver ryddeguru hadde blitt stolt av deg. Den stilrene skulderveska har en innebygget solcelledrevet powerbank, og er tillegg utstyrt med polstrede små rom som beskytter verdisakene dine. Skulle du få lyst til å låse veska til kafébordet, er det bare å hente ut stålvaieren med lås som følger med.



Hold styr på de viktige tingene

Nøkler har en lei tendens til å forsvinne når det passer aller dårligst, noe **Tile Bluetooth-tracker** hjelper deg å få en slutt på. Denne lure dingsen er en liten investering med stor gevinst. Du fester den på eiendelene dine og tracker dem med mobilen din. Blir de borte, søker du etter dem eller trykker på taggen og aktiverer lyden i Tilen. Problemet løst!



App-solutt alt kan lastes ned

Blant en milliard app-er har vi valgt ut en håndfull som er verdt å teste.



Duolingo

Reiser du mye er det gull å kunne gjøre seg forstått, men språkkurs kan være en stor oppgave å skvise inn i hverdagen. Med den brukervennlige gratisapp-en Duolingo kan du bruke så lite eller mye tid du vil, og kan dermed lære deg et helt nytt språk eller finpusse på skoletysken på bussen eller mens du venter på barna når de er på aktiviteter. App-en er lagt opp som et spill, og sørger for å holde deg motivert på en underholdende og morsom måte.



Elevate

Hjernetrim holder hodet skarpt lenge, og med denne app-en kan du gå systematisk til verks. I Elevate tar du først en personlighetstest som legger grunnlaget for et program spesielt tilpasset deg. App-en har en rekke oppgaver som blant annet skal bedre konsentrasjon, minne og presisjon. Oppgavene er basert på nevrovitenskap og kognitive læringsmetoder.



Plume

Luftkvaliteten i byene har noen vintre vært så elendig at barn og astmatikere har blitt bedt om å holde seg inne, og nå nærmer vi oss mørketiden igjen. Med denne app-en får du full oversikt over den lokale utviklingen. I tillegg til å måle luftkvaliteten, er app-en av den smarte typen og gir blant annet anbefalinger for når det er best å gjøre utendørsaktiviteter.



Peil

Liker du å holde deg oppdatert, men lar deg lett distrahere? Det er ikke så rart – bare tenk på den enorme mengden innhold vi bombarderes med daglig. Den nye app-en fra VG gjør det lettere å sile bort forstyrrende «clickbait». Peil gjør det enkelt å holde seg oppdatert på det viktigste og forklarer selv kompliserte saker på en enkel måte. Du kan også få varslinger med siste nytt, i tillegg til dag- og ukesoppsummering.



Enlight Pixaloop

Om du er en ivrig Instagrambruker, gjør denne app en det enkelt å imponere. Med Enlight Pixaloop kan du animere deler av bildet ditt og få skyene til å gli forbi i bakgrunn, bølgene på vannet til å skvulpe eller håret til å bevege seg i vinden mens resten av bildet står stille. I tillegg kan du leke deg med å legge til andre animerte elementer som fugler, ild eller røyk for eksempel. Vær så god, bli hekta!

FIRE SLACK-TIPS FOR EN SMIDIG ARBEIDSDAG

Med disse tidsbesparende grepene vil teamet få økt effektivitet og mindre stress.

1

Synkroniser Slack-statusen med mailen

Funksjonen fungerer med Outlook og Google Calendar, og gir teamet innsikt i om du er på farten eller opptatt.

2

Opprett og til-del oppgaver

Ved å legge til Asana i Slack, holder teamet stø kurs og kan i tillegg spore alle gode ideer og prosjekter.

3

Ha daglig Slack-møte

Dropp langdryge morgenmøter ved at alle deltakere deler en kjøpp status i Slack i stedet. Det sparer tid, samtidig som at alle er tilstede der dere samarbeider.

4

Inviter andre inn

Unngå unødige telefoner og eposter ved å opprette en kanal som du deler med kunder eller partnere. Bedre kommunikasjonsflyt og fortgang i prosjektet.

Kilde: Chef.se

Hold deg oppdatert!

Det gis stadig ut nye bøker som er relevante for ledere i ulike organisasjoner. Noen er smale, mens andre er brede, og kan være interessante for svært mange ledere.

Kommunikasjon for ledere og organisasjoner 2.utg

Peggy Simcic Brønn og Jan Ketil Arnulf
For å forstå organisasjonen

Hvordan henger kommunikasjon sammen med strategi og organisering av arbeid? Hvilke kommunikative ferdigheter kreves for å lykkes med ledelse? Og hva med sosiale medier eller kommunikasjon i tverrkulturelle sammenhenger? Denne boken gir en innføring i disse og mange flere spørsmål knyttet til kommunikasjon, basert på bidrag fra 17 eksperter på feltet.

Fagbokforlaget



Gi og motta tilbakemeldinger

Guro Øiestad
Om å bygge hverandre

Det er lite som er så effektivt som velplassert anerkjennelse, mens upresis ros ofte kan virke mot sin hensikt. Å bli sett og lyttet til er grunnmuren for gode fellesskap. Her utforskes kunsten å gi og motta tilbakemeldinger gjennom temaer som tillit, tilknytning, dialog og motivasjon, og gir heldigvis også konkrete kjøregregler for hvordan du gjør det i praksis.

Gyldendal



Suveren på jobb

Morten T. Hansen
Gi mindre, jobb bedre, oppnå mer

Nøkkelen til suksess er ikke å jobbe hardere, det handler om å jobbe smartere. Forfatteren av Suveren på jobb avkrefter myten om at stadig økt innsats også gir bedre resultater, og presenterer sju praktiske råd for hvordan du får mest ut av arbeidsdagen. Hvert av rådene er illustrert av historier fra virkeligheten av den inspirerende sorten.

Kagge



Perspektiver på ledelse

Red. Øyvind Lund Martinsen
Se lederrollen med nye øyne

Få verdifull innsikt skrevet av internasjonalt anerkjente forskere på feltet. Boken har også et knippe norske bidrag, som gir et utfyllende bilde av lederskapets natur, utfordringer og muligheter. Her avdekkes myter og fakta om ledelse, mens tema som lederens oppgaver, kvinner og ledelse, samt utvikling og organisasjonsendringer belyses.

Gyldendal



12 regler for livet

Jordan B. Peterson
En motgift mot kaos

Hva trenger alle mennesker i den moderne verden å vite? Den anerkjente og kontroversielle psykologiprofessoren Jordan Peterson har svaret. Boken kombinerer innsikt fra eldgamle kulturer med forbløffende åpenbaringer fra den aller siste vitenskapelige forskningen. Peterson diskuterer disiplin, frihet, eventyr og ansvar – destillert ned til tolv praktiske og dyspsindige regler for livet.

Gyldendal



Etikk for beslutningstakere

Siri Granum Carson og Tom Skauge
Virksomheters bærekraft og samfunnsansvar

Hvilket ansvar har private og offentlige virksomheter overfor resten av samfunnet? Har de et ansvar utover å drive mest mulig lønnsomt? Denne boken svarer på dette og mye mer, og gir en bred forskningsbasert fremstilling som kombinerer etikk, samfunnsansvar og bærekraftig forretningsdrift gjennom utstrakt bruk av dagsaktuelle eksempler.

Cappelen Damm

Følg med på lederne.no

En organisasjon med profilen «Vi bygger gode ledere» må stadig utvikle seg og bli enda bedre. Lederne.no har utvikling av inspirerende og nyttig innhold i fokus. Organisasjonen Lederne skal bli enda tydeligere i rollen som rådgiver og faglig ekspert. Dette for å ivareta interessene til, og kontinuerlig utvikle norske ledere. God ledelse skaper verdier for Norge og trivsel på små og store arbeidsplasser. Med gode ledere får vi færre konflikter. Gode ledere bygger et bedre samfunn. Vi skal være tydelige, inkluderende og troverdige – egenskaper vi ønsker av ledere på arbeidsplassen.



Smart

KURS OG KOMPETANSE / FORSIKRING / IUS / DETTE ER LEDERNE



Verv, og motta gavekort!

Lederne bygger gode ledere og har plass til enda flere medlemmer! Alle som verver nye medlemmer belønnes. For hvert medlem du verver, får du gavekort til en verdi av 350 kroner, som kan brukes i de fleste butikker.

HAR DU en kollega, en venn eller en annen bekjent du mener kan ha nytte av et medlemskap i Lederne?

Her har du en oversikt over de mange medlemsfordelene våre, som er god å ha når du skal fortelle om oss.

Lederutvikling

→ Lederne hjelper medlemmene med profesjonelle utvikling. Vår visjon er å bygge gode ledere.
→ Vi styrker lederkompetansen din og hjelper deg til å bli mer attraktiv på arbeidsmarkedet.
→ Våre medlemmer får tilbud om kvalitetskurs, konferanser og lederutvikling som gjør deg til en enda bedre leder.

Ledelsestrender

→ Alle medlemmer blir oppdatert på nyheter, forskning, tips og trender innen ledelse.
→ Du får tilgang til gratis medlemsblad, elektroniske nyhetsbrev på e-post og et vell av artikler om god og inspirerende ledelse på www.lederne.no.

Råd og juridisk bistand

→ Som medlem får du råd og juridisk bistand i saker som angår arbeidsforholdet ditt. Vi hjelper deg med alt fra spørsmål om rettigheter og plikter som følger av arbeidskontrakten din og gjeldende lovgivning, til spørsmål om stillingsendringer og oppsigelse.
→ Som medlem får du også 15

timer privatjuridisk bistand for deg og familien innen de fleste rettsområder.

→ Vi tilbyr også individuell lønnsrådgivning fra en lokal tillitsvalgt eller våre rådgivere.

Støtteordninger

→ Vi har dessuten støtteordninger til etter- og videreutdanning, ved arbeidsledighet, julebidrag og ved begravelse. Les gjerne mer på lederne.no/stonader

Nettverksbygging

→ Vi har avdelinger rundt om i landet der du kan delta aktivt hvis du ønsker. Du blir en del av en medlemsstyrt organisasjon med over 17 000 medlemmer.

Rabattordninger

I tillegg til gode, skreddersydde forsikringsordninger, tilbyr vi en rekke gunstige rabattordninger hos leverandører innen hotell, bensin, flybilletter etc.

Spørsmål

Gavekortene sender vi til deg per post etter at den du har vervet har betalt første kontingent.

Dersom du har spørsmål angående gavekortordningen, så kan du kontakte oss på tlf. 22 54 51 50 eller epost: post@lederne.no. ←

Kjenner du Sliterordningen?

LO/YS og NHO avtalte i lønnsoppgjøret 2018 at det skal etableres en sliterordning som skal utbetale en ekstra ytelse til de som begynner å ta ut AFP ved 62, 63 eller 64 år uten arbeidsinntekt ved siden av.

tekst STEIN ZANDER, LEDER SEKSJON FOR ARBEIDSLIV OG JUS



Ordningen gjelder de overenskomstområder som i dag er omfattet av Sluttvederlagsordningen.

Fordi alle sider av avtalen ikke var på plass etter hovedoppgjøret 2018, ble avtalen gjenstand for forhandlingene også i mellomoppgjøret i 2019. Avtalen er nå på plass og vil få tilbakevirkende kraft fra 01.01.2019 for de som kvalifiserer til støtte.

For Lederne medlemmer innebærer dette at ordningen gjøres gjeldende for medlemmer som er omfattet av Lederne tariffavtaler i følgende områder:

- Lederavtalen (Lederne – NHO)
- Overenskomst for operatørvirksomheter (Lederne – NHO)
- Lederavtalen (Lederne – Virke)
- Overenskomst for daglige ledere, diverse ledende stillinger og varehussjefer (Lederne – SAMFO)
- Overenskomst for butikksjefer m.fl. (Lederne – SAMFO)
- Overenskomst for ledere i virksomheter i boligsamvirke (Lederne – SAMFO)
- Overenskomst (Lederne – ASVL)



Medlemmer av Lederne som ikke er omfattet av disse avtalene vil imidlertid i visse tilfeller ha tilgang til ordningen. Forutsetningen er da at det foreligger annen tariffavtale i virksomheten (med annen tariffpart) som er omfattet av ordningen. Arbeidsgiver vil kunne opplyse nærmere om dette.

Individuelle krav

Slitertillegget ytes til arbeidstaker født i 1957 eller senere, og er betinget av at arbeidstakeren:

- a) har fått innvilget AFP fra Fellesordningen for avtalefestet pensjon,

- b) på uttakstidspunktet for AFP var ansatt i bedrift tilsluttet Sliterordningen, og
- c) og hatt en gjennomsnittlig inntekt de tre siste kalenderår før mottak av ytelsen som ikke overstiger 7,1 G (grunnbeløpet i folketrygden)

Ved prøvingen av inntektsgrensen i bokstav c anvendes den G som gjaldt pr. 1. mai i siste kalenderår før uttakstidspunktet.

Etter uttaket av slitertillegget tillates en brutto årsinntekt på inntil 15 000 kroner. Høyere inntekt medfører at slitertillegget bortfaller i sin helhet, og nytt slitertillegg ikke kan innvilges.

Ytelsen

Full årlig ytelse tilsvarende 0,25 G (grunnbeløp i folketrygden) per år for personer født i 1963 eller senere. Ytelsen graderes slik:

- d) Ved avgang ved 62 år får man full ytelse
- e) Ved avgang ved 63 år får man 2/3 av full ytelse
- f) Ved avgang ved 64 år får man 1/3 av full ytelse

Ved avgang etter fylte 65 år gis ingen ytelse

Personer født i 1957 får 1/7 av ytelse nevnt i første avsnitt og de som er født senere får ytterligere 1/7 av ytelsen for hvert årskull inntil 1963-årgangen.

Hvordan søker man?

Oppstarten av Sliterordningen er forsinket, og det er ennå ikke mulig å søke om slitertillegget. Partene har imidlertid besluttet at ordningen vil få tilbakevirkende kraft fra 1. januar 2019, for de som kvalifiserer til støtte.

Informasjon om hvordan man kan søke vil bli publisert på www.afp.no/sliterordningen

For de til enhver tid gjeldende regler for rett til Slitertillegget, se Sliterordningens nettsider www.sliterordningen.no ←

Foto Plainpicture

Slik kan du forebygge skader

Det er på høy tid å gjøre hus og hytte klar for den kaldeste årstiden. Med enkle grep kan du unngå vannskader, flygende hagemøbler og uvelkomne små gjester.

tekst LEDERNES FORSIKRINGSKONTOR

Har du ennå ikke gjort det, bruk litt tid til å forberede hus og hytte på at høst og vinter etterhvert kan by på dårlig vær.

Her er våre tips til hva du bør forberede:

- Sett inn hagemøbler og andre løse gjenstander som kan ta skade av å stå ute gjennom høsten og vinteren.
- Har du trampoline bør denne demonteres eller sikres tilstrekkelig slik at den ikke blir tatt av vinden.
- Rengjør takrenner og utvendige avløp slik at vann lett ledes bort fra boligen. Dette må du gjerne gjøre flere ganger i løpet av høsten hvis du har mye trær rundt huset eller hytta.
- Sjekk taket. Fjern mose og se etter at takstein/takplater ikke er løse eller ødelagt. Ta et titt under takpannene og sjekk om lektene ser tørre og friske ut. Sjekk også at beslag rundt pipe og ventiler ikke er skadet. Har du flatt tak med belegg, bør du se etter sprekker og frostsprengninger. Rens sluk og avløp slik at vannet har fri vei bort fra taket.
- Har du store trær rundt huset eller hytta, bør du sjekke hvordan det står til



med disse. Er det fare for at treet eller store greiner vil bli tatt av neste storm og gjøre skade på huset? Da bør disse hugges ned.- Sjekk ytterveggene. Fasaden på huset er et naturlig sted å starte. Se etter skader som sprekker, avskalling, flassing og blæring. Du kan flekkmale der du har fått sår i malingen. Sjekk spesielt vinduer og skarpe kanter der malingen må dekke.

Hold mus og rotter ute

Når det begynner å bli kaldt i været, søker smågnagerne ly og

vil inn i varmen. Disse kan gjøre store skader på hus og hytte, men med enkle grep kan du holde dem ute.

- Sikre ventiler og andre åpninger i hus og hytte slik at rotter og mus ikke kan komme inn. Husk at det ikke skal store åpningen til for at de minste gnagerne finner veien inn i varmen.
- Unngå å stable materialer og andre gjenstander inn mot husveggen, disse kan fungere som stiger for mus og rotter.
- Fjern nedfallsfrukt fra hagen.

←



Ta kontakt!

→ Vi har vårt eget forsikringskontor som svarer på det du lurer på! Du når oss på flere måter: Ring 22 54 51 50. lederne.no/forsikring

Fra kl. 8 til 16 klikker du en av de grønne knappene for å ringe, chatte eller legge igjen melding på Kontakt meg.

Utenom åpningstid kan du skrive melding på «Kontakt meg» knappen, så tar vi kontakt med deg.

→ Når skaden skjer ...

De fleste forsikringsoppgjør går helt fint, og folk får det de har krav på. Men av og til går det kanskje ikke helt på skinner, og da er vi der for å bistå deg.

Vil styrke medlemsdemokratiet

Et forslag til ny organisasjonsmodell blir presentert på kongressen nå i november, etter å ha vært på høring i høst. Hovedgevinsten vil være et enklere og sterkere medlemsdemokrati.

tekst ANNE WENNBORG foto FARTEIN RUDJORD

FORBUNDSLEDER Audun A. Ingvartsen og nestleder Liv Spjeld By har engasjert seg sterkt for en ny organisasjonsstruktur, og sentralstyret har gitt med sin tilslutning til en modell som vil bety at dagens regionnivå faller bort, og medlemsdemokratiet får fire nivåer: kongress, sentralstyre, avdelinger og bedriftsgrupper.

140 avdelinger blir til 18, de fleste geografiske, og fem bransjeavdelinger videreføres. Bedriftsgruppene fortsetter hovedsakelig som før. Forslaget innebærer også at det vil bli lagt til rette for tariffkonferanser og seminarer basert på medlemmenes behov. Flere detaljer finner du nederst i saken.

– Det har vært behov for endringer lenge. Vi har lyttet til signaler fra medlemmene, som har ønsket seg en enklere og mer tidsriktig organisering. Vi trengte å tilpasse organiseringen av sekretariatet og forenkle medlemsdemokratiet, sier nestleder Liv Spjeld By.

Strategiprosessen har pågått siden 2017. I vår kom ny generalsekretær på plass. Morten Slungård er en erfaren leder som allerede er godt i gang med å styrke den daglige driften av Lederne gjennom digitalisering og effektivisering av arbeids-

prosesser. Omorganiseringen er gjort og nye roller er i ferd med å sette seg. Nå står medlemsorganisasjonen for tur.

Jobbe smidig

– Den politiske delen av organisasjonen er altfor komplisert, og vanskelig for et nytt medlem å forstå. Den må bli mer logisk og smidig (agilt). Organisasjonen vår er jo bygd opp over lang tid, og har blitt veldig tungrodd. Mange ønsker seg en forenkling. Det er også



Vi har lyttet til signaler fra medlemmene, som har ønsket seg en enklere og mer tidsriktig organisering

LIV SPIELD BY

viktig at vi ikke ser for oss et endelig mål for prosessen, for det vil være behov for kontinuerlige tilpasninger. Med en ny struktur kan vi jobbe agilt. En forenklet og mer tilpasningsdyktig organisasjonsmodell vil gjøre Lederne mer attraktiv for

dagens og morgendagens medlemmer, understreker Audun A. Ingvartsen.

Liv og Audun har jobbet godt sammen i noen hektiske år med mye framtidsrettet arbeid, og nå ser de fram til årets kongress i november med spenning. Hun ble valgt inn for fem år siden, mens han kom inn to år senere. Det har vært mye å ta tak i, men begge gleder seg over å lede det spennende arbeidet med forenkling og fornyelse.

Relevant erfaring

Men hva er det som driver disse to, hvorfor ønsker de å engasjere seg så sterkt i Lederne, og hvorfor skal medlemmene fortsatt ha tro på at de kan gjennomføre det løftet som skal til?

– Tjue års medlemskap i Lederne har gitt mitt lederskap mye verdi opp gjennom årene, og jeg mener at jeg har en relevant bakgrunn for å jobbe med mennesker og få til endringer sammen med andre, sier Liv, som tidligere jobbet med arbeid og inkludering for Fretex.

En av hennes ønsker er at det første møtet med Lederne skal være hyggelig og uformelt, og det skal være lett å få kontakt både med organisasjonen og andre medlemmer. Når utfordringene i jobben som leder dukker

opp, er det godt å ha bygget en god relasjon til Lederne først.

Audun har en mer utpreget politisk bakgrunn, har jobbet i olje og gass-sektoren, alltid vært organisert og har hatt til-litsverv i veldig mange år:

– Jeg er samfunnsengasjert, og mener mye. Jeg misliker urettferdighet, og har også involvert meg både i kommune-politikken og i Røde Kors både lokalt og nasjonalt. Jeg har mye erfaring med forhandlinger, og nå har jeg veldig lyst til å skape en tydeligere organisasjon som virker.

Langsiktighet

Han legger heller ikke skjul på at de begge ønsker å få anledning til å lede gjennomføringen av det arbeidet de har påbegynt. Ingen av dem liker å gi seg før de har fullført.

Som Ledernes politiske lederduo har de selvsagt også noen velfunderte tanker om hva som er god ledelse i våre dager.

– Bruker man verdiene våre tydelig, inkluderende og troverdig i praksis blir det god ledelse.

Troverdighet handler om å være sannferdig. Og vi må være inkluderende når vi jobber på vegne av så mange andre. Tydelig mener jeg at jeg er, og håper andre opplever det, selv om

«Bruker man verdiene våre tydelig, inkluderende og troverdig i praksis blir det god ledelse.» Audun A. Ingvartsen



ikke alle er enige med meg hele tiden, sier Audun.

Liv vil dessuten legge til en ting til. Ledelsen må være holdbar.

– Med det mener jeg at en god leder må kunne stå støtt i de vanskelige sakene og situasjonene. Da må du jobbe godt i

«fredstid», skape tillit og ikke miste målet av syne når det blir tøft.

Tilbakeblikk

Da Audun ble valgt til forbundsleder i 2016, ble han intervjuet og sa blant annet følgende om seg selv som leder:

– Jeg har tatt mange tester, og kan vel konkludere med at jeg er en igangsetter og en gründertype. Jeg liker å ha oversikt, men er ikke så opptatt av detaljene. Det er jeg avhengig av at andre plukker opp, så kan jeg være med på å analysere dem.

Og allerede da skjønte han at

Liv var god å ha med på laget – I de to-tre årene vi har jobbet sammen har jeg allerede lært mye av Liv. Vi jobber veldig godt sammen, sier Audun. – Vi er grunnleggende enige i at vi må endre og justere oss hele tiden. Det nytter ikke å si at slik har vi alltid gjort det. Det hand-

Les flere organisasjons-nyheter på lederne.no

«Jeg har mye erfaring med forhandlinger, og nå har jeg veldig lyst til å skape en tydeligere organisasjon som virker.» **Audun A. Ingvartsen**



ler om å ha framtidstanker og sammen bygge stein for stein. Et spørsmål om framtiden hører med; dere er ambisiøse på Ledernes vegne og allerede neste år skal organisasjonen igjen velge nytt sentralstyret og ny forbundsledelse. Har dere selv gjort dere noen tankenker om dere tar gjenvalg? Både Audun og Liv svarer nesten i kor, at det spørsmålet har vi allerede fått av valgkomiteen, og begge har bekreftet at de tar gjenvalg i 2020. Og nå skal ringreven Liv få siste ordet: – Når vi nå får færre og sterkere avdelinger, som vil gi medlemmene en større innflytelse, må vi også jobbe aktivt med mangfold i avdelingsledelsen. Det handler om alder, kjønn og bakgrunn. ←

Flere følger av en organisasjonsendring

Kongressen har bedt sentralstyret presentere en framtidsrettet organisasjonsmodell på kongressen i 2019. Den vil forenkle, forbedre og fornye Ledernes medlemsdemokrati, med mål om et likt og godt tilbud til alle medlemmene. Modellen vil styrke lokaldemokratiet med bl.a. direkte representasjon fra avdelingene i både sentralstyret og kongress.

Hovedtrekkene, i tillegg til det som er beskrevet over, er:

- Kongressperiodene på fire år videreføres, med kongress hvert annet år.
- Hver avdeling har rett til å la seg representere med to delegater til kongressen. I tillegg får avdelinger med over 300 medlemmer ytterligere delegater basert på medlemstall i avdelingen. Avdelingens styremedlem i sentralstyret er alltid en av avdelingens to faste delegater. I tillegg til avdelingenes delegater er forbundsleder og nestleder delegater.
- Sentralstyret består av forbundsleder, nestleder, og 19 styremedlemmer. Styremedlemmene utgjør én fra hver avdeling, samt et medlem valgt av og blant de ansatte.
- Hver av de 18 avdelingene får sin egen styrerepresentant i sentralstyret.
- Ny modell med direkte representasjon vil gi avdelingene sterkere demokratisk innflytelse i organisasjonen.
- Ny modell med færre organisasjonsledd, og en mer oversiktlig organisasjon, styrker medlemsdemokratiet på en inkluderende måte.
- Med 18 avdelinger vil sekretariatet (det nye navnet på administrasjonen) i større grad kunne yte bistand og støtte til avdelingene.

Er du medlem kan du lese hele forslaget etter innlogging til «Min side» på lederne.no, under menypunktet «Strategi».

Siste ord sitater fra toppsjiktet

En måned helt alene

Jan Thomas forteller sin podcastmakker Einar Tørnquist om viktigheten av alenetid.



JT: Vet du at jeg har hatt en øvelse i min ferie hvor jeg har vært alene? Det var en oppbygning til «Jeg ror alene»
ET: Ja, du er en måned alene
JT: Einar, jeg har ikke sett et eneste menneske. Ikke gått på en eneste restaurant, ikke gjort noe sosialt.
ET: Det er verdens verste ferie!
JT: Nei, det var helt fantastisk. Da blir du konfrontert med demonene i hodet ditt. Du må ta stilling til hvordan du egentlig har det. Å være alene i trettien dager, og ikke ha omgang med noen eller snakke med noen.
ET: La meg bare si kort at jeg telte over hvor mange som var på besøk den uka vi var på Vasser. Det var en-og-tjue.
JT: Herregud, at du orker.
ET: En-og-tjue gjester den uka jeg var der!
JT: Herregud, hva gjør du med dem?

ET: Nei, jeg lager mat til dem, prater med dem og spiller kort.
JT: Der er du mye flinkere enn meg.
ET: Det er jo ofte andre par med barn og sånn, så ungene kan leke med hverandre. De er jo mye flinkere til å leke med hverandre, enn vi er til å leke med dem.
JT: Men, men.. hadde du klart å reise på ferie én måned alene og ikke snakke med noen?
ET: Nei, det er uaktuelt.
JT: Er det sant?
ET: Ja.
JT: Hvorfor?
ET: Fordi jeg har lyst til å snakke med noen. Jeg føler ikke jeg får noe gjort.
JT: Jammen, du gjør noe hver dag.
ET: Du gjør jo ingenting. Du ligger og spiser kylling og..
JT: Ja, jeg gjør jo det. Men vi gjør noe hver dag, vi mennesker. Så kan du ikke bare ikke gjøre noe?

ET: Jammen jeg må jo prate med noen! Jeg må jo drøfte ting.
JT: Altså, Max kommer over én gang, så jeg ikke skulle se så uklippet ut..
ET: Ja, akkurat det hadde jeg klart å stå over. Frakta du en frisør over fra Norge?
JT: Nei, altså han jobber der. Han kom hjem til meg, og da spilte jeg «Ror alene»...
ET: Selvfølgelig.
JT: – for å pugge. Og så klippet han meg. Jeg sa ikke et ord til han. Og så gav jeg han pengene. Og så gikk han.
ET: Jeg kunne gått en uke alene i skogen.
JT: Èn uke? Ja, så deilig. En uke er lenge.
ET: Ja, det er lenge.
JT: Jeg har lyst til at..
ET: Skal jeg bare gjøre det nå? Ja, da stikker jeg da. Hade a!

Kvitter om #ledelse

Om #digitalisering, tenker vi menneskene først? «Dette handler mest om kultur og ledelse. Vi må stille spørsmålet om hva som er folks problem, og hvordan digitalisering kan være én av løsningene, svarer digitaliseringsminister Nicolai Astrup (H). #arendalsuka #nkdbarendalsuka @dovblindhet

#ledelse! Universiteter med klimaopprop mot seg selv. Vi i @skift_norge støtter initiativet og oppfordrer klimaledere i næringslivet til å signere oppropet @BjornKHaugland

Det er tillit, kultur og ledelse som er nøkkelen for å lykkes, sier @SigrunVageng på debatten i DN-teltet akkurat nå. @SopraSterio_no

Fagfolk som mener at ledelse på deres fagfelt er helt spesielt og annerledes enn andre fagfelt trenger nok en leder fra et helt annet fagfelt. #dax18 @jonhaugan

Når det er så svak ledelse at man må tilkalle mora si for å rydde opp. @Nilsern73

Lunch

LUNCH©BØRGE LUND, DISTR: WWW.STRANDCOMICS.NO



Medlemskap med fordeler

I tillegg til tryggheten og nettverket du får med Lederne i ryggen, gir medlemskapet deg flere fordeler enn du kanskje trodde. Vi forhandler fram gode avtaler med leverandører av varer og tjenester du bruker. Du vil merke at et medlemskap lønner seg!

10 gode grunner til å være medlem i Lederne:

- 1

Juridisk bistand når du trenger det.

Arbeidsgiver har ofte juridiske rådgivere tilgjengelig. Det får du også. Og husk vår privat-juridiske tjeneste!
- 2

Støtte til utdanning på heltid, deltid eller kurs.

Du får råd til å ta den utdanningen du har ønsket deg, men ikke hatt råd til. Medlemmer og tillitsvalgte får omfattende kurs og kompetanseutvikling både sentralt og lokalt.
- 3

Et unikt nettverk med over 17 000 medlemmer i alle bransjer.

I dagens arbeidsliv er et godt nettverk gull verdt.
- 4

Forsikringsordninger som dekker deg og din familie.

Som medlem får du automatisk livs- og familieulykkesforsikring. I tillegg får du gode tilbud på alle andre typer forsikring, både på jobb og privat.
- 5

Stønad ved arbeidsledighet.

Å miste jobben kan bety å miste fotfestet for en stund. Da får du et bidrag i en periode så du kan områ deg.
- 6

Et avtaleverk som ivaretar ditt individuelle behov.

Vi har avtaler med de fleste arbeidsgiverorganisasjonene – men kan også hjelpe deg om din bedrift står utenfor en arbeidsgiverorganisasjon.
- 7

Partipolitisk og organisasjonsmessig uavhengig.

Vi taler din sak, og trenger hverken ta partipolitiske eller andre organisasjonsmessige hensyn.
- 8

Vi kan ledelse.

Våre rådgivere har ekspertise på å forstå din hverdag som ledende eller betrodd ansatt.
- 9

Nyttig påfyll.

Du blir oppdatert om de siste ledelsestrendene, og får nyttige tips, ved å følge med på hva vi publiserer på lederne.no, og ved å lese medlemsmagasinet du nå holder i hendene.
- 10

Europeisk nettverk.

Lederne er medlem av CEC European Managers, det europeiske forbundet for lederorganisasjoner. Det gir deg mulighet til å knytte kontakter med over 1,5 millioner europeiske ledere.



Les mer om fordeler lederne.no

Dette er Lederne

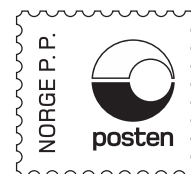
Lederne er organisasjonen for ledere som kan ha ansvar for medarbeidere, økonomiske resultater eller prosjekter. Vi er der for å hjelpe deg med dine rettigheter, lære deg faget som leder, mestre rollen din og støtte deg i ansvaret på jobb. Å lede handler om å ha ansvar. Lederne er organisasjonen som gir støtte og bistand også til dem som leder uten medarbeideransvar. Lederne har over 17 500 medlemmer, ble stiftet i 1910 og er partipolitisk uavhengig.

Post og besøksadresse: Storgata 25, Oslo, Telefon: 22 54 51 50, Epost: post@lederne.no
Regionkontor Stavanger: Breibakken 14, Stavanger

Valgt forbundsledelse og administrasjon

Politisk ledelse		Ledelse av sekretariatet	Seksjon for kommunikasjon – organisasjon – utvikling		
Forbundsleder Audun Ingvarsen audun@lederne.no 930 33 007	Nestleder Liv Spjeld By liv@lederne.no 920 11 709	Generalsekretær Morten Slungård morten@lederne.no 959 82 788	Seksjonsleder Sverre Simen Hov sverre@lederne.no 915 95 055	Organisasjonsbistand/ medlemspleie/rekruttering/markedsføring Charlotte Yri charlotte@lederne.no 934 09 702	Organisasjonsbistand/ medlemspleie/rekruttering/markedsføring Christen Wallekjær Olsen christen@lederne.no 982 88 862
Seksjon for arbeidsliv og jus					
Seksjonsleder Stein Zander arbeidsrett@lederne.no 23 68 86 86	Advokat Frøydis Vandvik Løvdal arbeidsrett@lederne.no 23 68 86 86	Organisasjonsbistand/ medlemspleie/rekruttering/markedsføring Ragnar Vågen ragnar@lederne.no 911 47 914	Organisasjonsbistand/ medlemspleie/rekruttering/markedsføring Anette Light 906 60 127 anette.light@lederne.no	Organisasjonsbistand/ medlemspleie/rekruttering/markedsføring Ingunn Larsen ingunn@lederne.no 930 82 747	Politisk budskapsutvikling, kommunikasjon og media Håkon Holo Dagestad hakon@lederne.no 976 91 653
Advokatfullmektig Elma Jakupovic arbeidsrett@lederne.no 23 68 86 86	Advokatfullmektig Thomas Ostermann arbeidsrett@lederne.no 23 68 86 86	Politisk budskapsutvikling, kommunikasjon og media Tor Hæhre tor@lederne.no 982 88 859	Politisk budskapsutvikling, kommunikasjon og media Trond Jakobsen trond@lederne.no 480 23 162	Lederutvikling Hege Wold hege@lederne.no 907 64 183	Lederutvikling Karin Backer karin@lederne.no 982 88 857
Seksjon for administrasjon og økonomi					
Rådgiver Marit Garmannslund Nortun marit@lederne.no 982 88 864	Rådgiver Lars Wiggen lars@lederne.no 982 21 751	Seksjonsleder Karl Edvin Foss karledvin@lederne.no 997 03 017	Konsulent Inger Haave inger@lederne.no 982 88 858	Konsulent medlem Ann-Christin Lauten christin@lederne.no 982 88 865	Regnskapsmedarbeider Hege Tollefsen hege.tollefsen@lederne.no 920 48 935
Seniorrådgiver Bjørn Arild Samuelsen bjorn@lederne.no 909 95 571	Rådgiver Sigve Medhaug sigve@lederne.no 996 12 779	Lønns- og regnskapsmedarbeider Eline Krøger eline@lederne.no 900 68 300	Administrasjonskonsulent Mari Lindløv Hammer mari@lederne.no 930 05 569	Administrasjonssekretær Helene I. Rønning helene@lederne.no 474 51 761	

Returadresse:
Lederne
Storgata 25
0184 Oslo



Vi kan ikke forhindre at ulykken skjer

Men om den gjør det, skal du være trygg på at du får hjelpen du trenger.



Ledernes forsikringskontor har forhandlet frem noen av de beste avtalene på alle typer forsikringer i markedet. Du får svært gode vilkår til en rimelig pris. Hos oss er det penger å spare! Vi gir deg personlig service og nøytral rådgivning – hele veien.

- **SPAR PENGER**
- **HJELP VED SKADE**
- **PERSONLIG SERVICE**
- **NØYTRALE RÅD**
- **VI FORHANDLER FOR DEG**
- **DU STÅR IKKE ALENE**

Det lønner seg å være medlem!