

MOTIVASJON

Motivering i forhold til nye utfordringer - Verktøykiste

Ledere må være tilstede. Man har et spesielt ansvar som leder mht. motivasjon av medarbeidere.

Se medarbeiderne og gi tilbakemelding på små seire.

Gi medarbeidere mestringfølelse. Viktig å se alle små skritt i riktig retning.

Gi ros, belønninger

Kulturen – jobbe med å finne koden som skaper en god kultur – kommunisere med de du skal motivere, lytte (komme innenfor).

Gi ansvar, involverer. Dette gir positiv energi.

Involvere alle i prosjekt og i organisasjonen. Det er lov å involvere seg, akseptere at det er lov å gjøre feil, lære av det. Bygge positiv energi videre.

Ledelsen må gå foran, ikke deprimere, se mål og bevegelse i riktig retning.

Informere på en god måte om upopulære beslutninger, forklare bakgrunn, få forståelse.

Finn gode samtalepartnere, bruke dem. Mentor, andre kandidater. Lytte, gir hjelp til å strukturere videre arbeid.

Skille mellom jobb og fritid. Ritualisere overganger, f.eks å ha tankene i jobben under reisen på vei hjem, men koble av når du går ut av bilen/bussen. Koble inn når du setter deg på jobb neste dag.

I 1929 kalte vi det depresjon, denne gangen en krise. Det gjør noe med oss hva vi kaller det. En krise kan vi overleve.

GAVER: Vi har det så godt i Norge, feil å kalle det krisepakke. Krise er når Vålerenga taper en kamp.

Einar Skanke: mye deilig depresjon i det.

Hvis man går og kikker ned på skoene sine, så blir man deprimert. Uansett må noen gjøre jobbene og samfunnet må fungere.

Hvordan motiverer jeg meg selv som leder, for å motivere andre. F.eks lese ei bok der du vet at det går bra til slutt.

MOTBAKKE – PROBLEM ELELR MULIGHET

Problemene:

Lavkonjunktur nå. Det innebærer en overkapasitet . Hvordan nedbemanne og likevel beholde kompetansen.

Bransjen er veldig utsatt for konjunkturer. Mangelfull planlegging, både i bransjen og hos myndighetene. Myndighetene kunne ha utnyttet den ledige kapasiteten bedre.

Det tar lang tid å iverksette tiltakspakker og prosjekt.

Byråkratisk system for kontraktering, anskaffelsesreglement
Lite liggende av ferdigprosjekterte prosjekt..

Ved forrige krise, lå det ferdigprosjekterte arbeider som kunne iverksettes raskt.

Mulighetene:

Motbakke skjerper kreativiteten. I stressituasjoner tar vi fram det beste i oss. I unnabakker og flatmark er det bortkastet tid, det er i motbakkene konkurransen avgjøres. Kan også samle krefter i flatene, for å stå på i motbakkene.

Trimme organisasjonen: har man de riktige personene der. Gjøre ting smartere, finne andre muligheter, f eks grønn satsing i Skanska., ny markedsmulighet

Motkonjunkturpolitikk hos myndighetene. Spare prosjekter til nedgangstider. Det har BNL arbeidet for bl a.

GAVER:

Ledelseslitteraturen er full av eksempler på dette. Suksess gjør oss blinde. Nød lærer naken kvinne å spinne. Suksess er farlig for en bransje.

Det er i motbakke at det går oppover.

HVORDAN ØKE ANDEL KVINNER I BA-NÆRINGA OG I LEDELSE

Motiveres kvinner av andre ting enn menn?

Kultur - hva ønsker man å identifisere seg med?

Kommunikasjon - kommentarer oppfattes forskjellig

Hva med oppgavene?

Hvordan kommuniserer kvinner og menn? Hvordan oppfattes kommentarer?

Hvordan oppfattes konflikter?

Verktøy:

Være bevisst, ha mål og handlingsplan for rekruttering av, og for å beholde kvinner.

Tilby formelle og interne nettverk

Kanskje kvinner trenger mer bekreftende tilbakemelding på at de gjør en god jobb?

Hva med vurdering til stillinger, slår dette skjevt ut? Kvotering?

Tilbud på oppbacking, bl a mentorprogram

Rollemodeller, synliggjøre kvinner

Skolere ledere i at kvinner og menn er forskjellige

Sikre at det er flere kvinner på en arena. - Ikke være eneste kvinne i en gruppe/på byggeplassen

Tilby fleksible ordninger

GAVER:

Lederen bør tilpasse miljøet slik at jenter som kommer inn trives. Miljøet må tilpasses.

Det å formulere mål er basisen for å kommunisere. Målene må gjentas og gjentas hvis det skal skje endring.

Alt man måles på får mer fokus - positiv tvang.. Man skjerper seg der man blir vurdert og må rapportere.

I Multiconsult: Yngres råd. Følger med hva som gjøres i ledelsen. Sitter i to år i gangen. Får innføring i hvordan ledelse utøves, deltar også internasjonalt. Gir rekruttering til lederstillinger.

I AFF: Har vært mannsdominert. Da man startet å rekruttere bare kvinner, så skjedde det noe drastisk.

Det viktigste argumentet for mangfold i ledelse: Det påvirker bunnlinja, det økonomiske resultatet..

Ledelse av mangfold er krevende. Lettere å lede ei gruppe som er lik seg selv. Må ha mangfold i ledelsen for å nyttiggjøre seg mangfoldet.

HVORDAN LEDE KUNNSKAPSMEDARBEIDERE, OPPNÅ MOTIVASJON FOR Å OPPNÅ FELLES MÅL?

Må ha en loop mellom funksjonene produksjon, utvikling, forskning. Selv om det er trygt å holde seg på en funksjon (se figur). Risikoen innen forskning er høy.

Tar du vare på kreativiteten, skapes mer motivasjon i virksomheten.

”Vanskelig å gi fastpris på tanker som ikke er tenkt.”

Det må settes handling bak mål. Må ha incitament.

Trengs en kreativ arena for å få fram kunnskapsutviklingen. For å bygge kultur for nytenking og læring. Å gå turer eller en kaffeplass.

Slipp ”villhjernene” fri. Må være lov å luften kreative ideer uten at det er 100 % gjennomtenkt.

Et universitet samarbeider med næringa. Produserer studenter.

Universitetet kan være stigmatiserende, langsommere endring enn i næringa. Desto viktigere å ha en langsiktig strategi, med fokus.

GAVER:

”Din tanke er fri” (sang)

Disney: Egen etasje for ideer, uten kritikk. Ideen under skal finne ut hvordan det kan løses. I nederste etasje skal de vurderes konstruktivt og melde tilbake hvordan de kunne gjøres.