

Vekst gjennom unik filosofi

Den svenske Handelsbanken har oppnådd gode resultater på hjemmebane, og vokser samtidig raskt i nabolandene Danmark, Norge og Finland. Dette skyldes selskapets unike lederfilosofi.

Det skriver Mandag Morgen, som beskriver bankens ledelsesfilosofi slik: All makt til lokalbanken, ingen budsjetter, ingen strategiplaner, ingen prislister, ingen bonuser eller opsjoner og en nesten flat organisasjon. Rekruttering til ledelsesposisjoner skjer gjennom opprykk. Siden 1973 har banken hatt en lønnsomhet over snittet alle årene unntatt ett, skriver bladet.



200 000 kan ha useriøs bedriftshelsetjeneste.

1,5 mrd. til bedriftshelse

Norske bedrifter betaler årlig 1,5 milliarder kroner for bedriftshelsetjeneste. Nå vil næringen selv demme opp for useriøse aktører.

Staten stiller ingen krav til de som vil etablere seg i denne bransjen. Statens arbeidsmiljøinstitutt (Stami) anslår at 200 000 arbeidstakere mottar sin bedriftshelsetjeneste fra useriøse aktører, skriver Dagens Næringsliv.

– Vi anslår at 80 prosent av næringen er seriøs. Men det er forferdelig mye rart som går innunder de resterende 20 prosentene, sier overlege ved Stami, Arve Lie.

FOTO: PAAL AUDESTAD/SCANPIX

COACHINGGUIDEN

Statskonsults coachingtilbud

- * Individuell coaching
- * Teamcoaching
- * Coachende lederskap – kunsten å gjøre medarbeidere gode
Påmelding innen 10. mai
- * Kunsten å gjøre andre gode – prøv deg som coach!
Påmelding innen 19. august

For nærmere informasjon, se www.kurs.statskonsult.no

Ønsker du

- * å lære kraftfulle metoder for å gjøre andre gode?
- * inspirasjon og hjelp til å nå krevende mål?

Kontakt: Kari.Lohne@statskonsult.no – 22 45 11 66
Helga.Moss@statskonsult.no – 22 45 11 83



Sertifiseringsutdanning

- Business Coaching
- NLP Practitioner
- Life Coaching
- NLP Master Practitioner

Godkjent av Den Norske Coachforening

For påmelding og informasjon:

Telefon: 971 902 80 – **E-post:** Coaching@sensewave.com
Internett: www.coachinginstitute.no



Seminarer
Coaching
Trening

Ålreit Ålfjordsenteret

5568 Vikebygd
Tlf: 53 76 71 30 – Faks: 53 76 71 42
E-post: info@alreit.no – www.alreit.no

Spesialisert på selvutvikling, stressreduksjon, og sosial kompetanse

Utviklende lederskap

Skap resultatorienterte medarbeidere med økte ferdigheter, større selvtillit, forandringsdyktighet, trivsel og økt nærvær!

Med PPC-programmet® kan du og dine ledere praktisere et utviklende lederskap. I programmet inngår leder- og medarbeider-trening, veiledning og evaluering.

Hvis du vil høre mer om praktisk trening for et utviklende lederskap, ta kontakt med oss:

Prestasjonsutvikling og Praktisk Coaching d.a.
Telefon: 92 83 81 62 – **Internett:** www.ppc.no



Arrogante rekrutterere?

Er måten rekrutteringsselskapene jobber på, et hinder for å få ansatt sunne ledere? Og er bransjen selv opptatt av å foredle egne ressurser?

AV MARIT RASTEN

marit.rasten@ukeavisen.no

Dette er spørsmål Berit Øhn, bedriftsrådgiver og coach i The Turning Point, nå velger å stille høyt.

Tidligere i år offentliggjorde Mandag Morgen en undersøkelse som viste at unge nordmenn dropper karrierejaget, fordi de heller vil ha mest mulig tid til egne interesser, venner og familie. På sikt vil det bety at den «perfekte» medarbeideren som ofrer alt for jobben, vil bli vanskelig å oppdrive.

Berit Øhn reagerer positivt på at Dagens Næringsliv skriver at sentrale aktører i norsk rekrutteringsbransje etter dette sier at de nå må tenke helt nytt.

– Det er på tide. Som coach i over ti år, har jeg sett altfor mange som ikke bare er blitt såre i halsen, men syke av å sluke kameler. Det er et sunnhetsstegn at unge mennesker nå reagerer, sier Øhn.

Skrekkhistorier

I lang tid har hun hatt lyst til å ta bladet fra munnen når det gjelder nettopp rekrutteringsfirmaene og deres måte å møte kandidater til stillinger på. Basert på egen erfaring, men etter hvert også mange av det hun vil betegne som andres skrekkhistorier, mener Øhn at rekrutteringsfirmaene bør gå i seg selv og se på hvilken kompetanse de selv har til å møte mennesker.

– Hva er det i dine erfaringer som har gjort så sterkt inntrykk?

– Det er først og fremst fremmedgjøringen og opplevelsen av hemmelighetskremmeri. Med andre ord, svært lite åpenhet og

anvendelse av meg som kandidat, inklusive min egen kompetanse og vurderingsevne. Den uroen og usikkerheten jeg kjente når jeg kom i kontakt med skjulte agendaer, ga heller ikke de beste vilkårene for å være meg selv. Å vise åpenhet og tillit

overfor mennesker som demonstrerer lukkethet, skepsis og kritisk innstilling, er i beste fall en utfordrende tøyningssøvelse! Når så hele settingen blir lagt opp som en maratonøvelse, med hektisk konkurranseenergi, testing og tolking uten særlig grad av involvering, mener jeg det er på tide å stille følgende spørsmål: Er dette rette framgangsmåten i dag, hvor man er på jakt etter mennesker med mer coachende ferdigheter?

Lite menneskevennlig

Øhn peker på at mange styrer og ledere har betalt – og fortsetter å betale – en høy pris for ledere med mangelfull integritet. Derfor mener hun det er et økende behov for å rekruttere mennesker med høy integritet og selvledelsesevne. Spørsmålet er om disse verdibaserte lederne tiltrekkes av slike prosesser. Er virkelig ønsket om å få den spesifikke jobben så sterk at de rette kandidatene holder ut en til tider tøff og lite menneskevennlig rekrutteringsprosess?

– Jeg tviler, sier Øhn, og synes det også er merkelig at rekrutteringsselskapene ikke virker interessert i å etterlate et inntrykk som gjør at man som kandidat – selv etter ikke å ha fått jobben – vil snakke pent om dem.

– Jeg opplever at bransjen bærer preg av altfor mye arroganse i kommunikasjonsformen. Konsulentene opptre som «overdogs». Etter å ha vært leder i 25 år, må jeg være i stand til å vurdere hvilken kunnskap jeg har om meg selv. Dette egenkjennskapet mener jeg det er helt naturlig at en rekrutterer gjør aktivt bruk av. Men slik fungerer det ikke, sier Øhn.

– Men når det er snakk om å rekruttere til lederstillinger, da bør vel kandidatene tåle en del?

– Ja, og enhver kan sikkert være i stand til å «stå løpet» i en tøff rekrutteringsprosess. Men mitt anliggende er om

prosessen bidrar til å identifisere de ferdigheter som er nødvendig og ønskelig for å få tak i de sunne lederne.

Bedre ivaretatt

Hun trekker ikke i tvil at konsulentene har god luktesans, heller ikke at de er trent opp til å gjenkjenne tre og plassere i kategorier. Men hun er spørrende til om de som rekrutterer, har tilstrekkelig kunnskap om seg selv og bevissthet om egne verdier, slik at de kan gjenkjenne disse hos potensielle kandidater. «It takes one to know one», minner hun om.

Øhn mener også at man ikke er tjent med å bruke så mange merkelapper. I stedet trenger man å være oppatt av kvaliteten og nivået på integrering av faktiske ferdigheter i forhold til de kriteriene som legges til grunn. Og dette bør føre til at rekrutteringsfirmaene gjør en jobb med seg selv, slik at kandidatene føler seg mer sett, bedre ivaretatt, får

«Bransjen bærer preg av altfor mye arroganse i kommunikasjonsformen. Konsulentene opptre som 'overdogs'».

Berit Øhn

BEDRIFTSRÅDGIVER/COACH