

Helsefremmende lederskap:

# - "reinspikka kapitalisme"?

Vida Pluss AS er frittstående rådgivere som gir ledere på alle nivåer, konkret kunnskap og praktiske verktøy innen helsefremmende lederskap. Dette gjør vi gjennom bøker, e-læring, foredrag, kurs og lederutvikling.

TEKST: ERIK SLINNING  
OG RUNE HAUGEN

«Boken setter søkelyset på ledelse på en annerledes og spennende måte. «Jeg har ikke sett noe lignende før. Den har en innfallsvinkel som alle i næringslivet bør ta innover seg, for i enhver bedrift ligger det en uforløst kraft som vil frigjøres om man følger rådene som gis. Det er den «moderne kapitalis-

men» som her presenteres, og bedre ledelse er alfa og omega på veien mot morgendagens næringsliv. Anbefales på det varmeste.» - Frank Møllerop, Vice President, Global Oil & Gas BU, SAS Norway (SAS Institute vant kåringen Great Place To Work® i 2011 (og 2010).



Rune Haugen



Erik Slinning

## Hva har de beste organisasjonene i Norge til felles?

Tenk deg at du fikk muligheten til å møte, stille spørsmål og gjennomføre hele og gode samtaler med Norges aller beste ledere. Alt fra konsernsjefer for selskaper som er blant de som har prestert best på Oslo børs gjennom tidene. Ledere som har tatt sine selskaper videre ut fra Norge og vunnet frem i det internasjonale markedet. Eiere og ledere som er blant de rikeste i landet. Gründere og mindre selskaper som vokser eksplosivt. Ledere som vinner kåringer som "årets unge leder". Kommuner som går med over-

Boken "Helsefremmende lederskap - slik leder de beste" (Gyldendal Akademisk). Boken fyller et savn i Norsk ledelseslitteratur, en praktisk orientert bok der prinsippene og rådene kommer fra dagens ledere i norske bedrifter. Innholdet relaterer seg til norske forhold og kan enkelt tas i bruk i egen ledelse - «der dekket møter veien».

skudd og har et sykefravær rundt 2%. Organisasjoner som er like suverene i sitt arbeidsmiljø som Marit Bjørgen er i skisporet. Det har vi gjort, i snart fem år, og det er en sann glede å dele historiene gjennom boken.

I tillegg har vi sammen med Gyldendal produsert seks filmer, gratis tilgjengelig for deg, se [www.helsefremmendelederskap.no](http://www.helsefremmendelederskap.no) Vårt ønske er at historiene til de vi har intervjuet og våre egne gir deg praktisk anvendbar kunnskap tuftet på egenarten til de beste.

Helsefremmende lederskap starter et helt annet sted enn der

andre modeller ofte begynner. Utgangspunktet er det positive menneskesynet hvor vi søker å forsterke det som allerede er bra i forhold til det enkelte individ vi har med på laget. Det begynner med det som er bra med arbeidet som utføres, det som allerede er bra med måtene vi relaterer oss til hverandre på og hvordan vi samarbeider for å nå felles mål. Orienteringen er rettet mot mulighetene. I stedet for å bøte på svakheter bygger vi videre på styrkene til den enkelte medarbeider, arbeidsprosessene og organisasjonen.

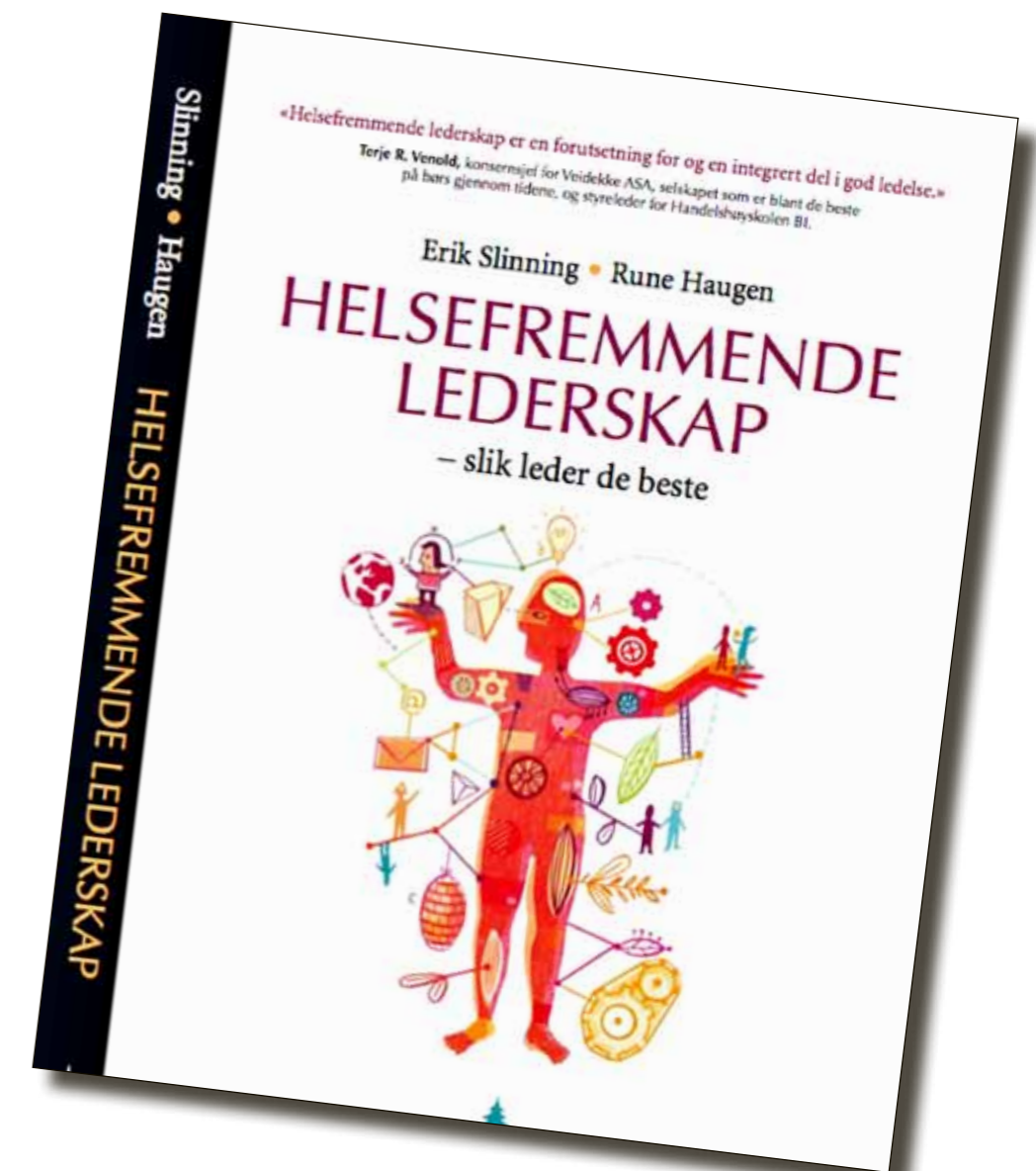
## Den fremmede strategi

«Klag ikke under stjernene over mangel på lyse punkter i ditt liv,» sa Henrik Wergeland. Vi har ofte lett for å vende oppmerksomheten mot det lille vi mangler og blir blinde for alt det flotte vi har. Hva er det som ligger i det å fremme noe? De fleste tilnærminger i organisasjonsutvikling er rettet mot å finne og løse problemer.

Den fremmede strategi har til hensikt å sørge for en frisk og fremtidsrettet orientering mot bedre resultater. Det vi fremmer, er den ansattes mestringskapasitet gjennom arbeidsglede, trivsel, gode relasjoner og fokus på prestasjoner. Det faglige og teoretiske fundamentet er hentet fra atferds- og organisasjonspsykologien. Det å fremme noe er å søke å oppnå mer av det vi ønsker oss, i motsetning til det å redusere noe vi ikke ønsker oss.

«Boken setter fokus på den enorme kraft som forløses gjennom å sette den enkelte medarbeider i sentrum. Praktiske eksempler viser hvordan helsefremmende lederskap bidrar til at bedriften når sine øvrige mål. Bør leses av alle ledere.» - Dag Mejdell, konsernsjef for Posten Norge AS.

Forutsetningen for bedre prestasjoner på arbeidsplassen er å øke den enkeltes og dermed organisasjonens mestringska-



pasitet. Det er bevegelsen som forsterker de positive tallene, i dobbelt betydning, fra det nøytrale nullpunktet mot stadig høyere måloppnåelse. Det er en vesensforskjell mellom dette og arbeidet med å redusere det negative; mellom det å hjelpe ansatte som er på minussiden fysisk, relasjonelt eller mentalt og som opplever sykefravær - og det å forebygge, som også dreier seg om denne negative siden, det å hindre uheld, redusere risiko for at ansatte blir syke, det være seg ulykker, mobbing, stress eller andre faktorer som bidrar til fravær. Vi kan se på det å fremme med en analogi om barnet som lærer seg å gå, snakke eller å tegne. Når vi ser hvordan barn utforsker sin verden, ser vi at de utvikler seg fordi

de er grunnleggende interessert og nysgjerrige. Barnet lærer seg ikke å gå for å løse et mobilitetsproblem. Veldig ofte er barna bare utforskende, selv om de også bruker sine ressurser til å løse konkrete problemer. Det er forskjellen på en fremmede og en problemløsende tilnærming.

## Fremmede analyse

En enkel huskeregel for felles-trekket ved alle de fremmede strategiene for analyser EB. Start med å finne ut hva som allerede fungerer bra og rett søkelyset først på dette:

1) Hva Er Bra? Når det fungerer bra, hvordan er det da? Denne virkelighetsversjonen lukker opp døra for nye fremtidsversjoner som organisasjonen sammen

kan utforske med oppfølgings-spørsmålet:

2) Hvordan er det når det er Enda Bedre? Når vi vet forskjellen på hvor vi er og hvor vi vil, oppstår et gap. For å fylle dette gapet trenger organisasjonen energi for å gjennomføre endringene. Det er helt avgjørende. Energien skapes gjennom involvering og ansvarliggjøring, som et resultat av det løpende lederskapet og gode strukturer.

«Helsefremmende lederskap er en forutsetning for og en integrert del i god ledelse.»

- Terje R. Venold, styreformann for Handelshøyskolen BI og konsernsjef for Veidekke ASA, selskapet som har prestert best på Oslo Børs gjennom tidene.