

Engasjerende ledersamling:

Denne samlingens mål er at samtlige ledere kommuniserer det samme budskapet ut til medarbeiderne og fungerer som et samkjørt team. Vi skreddersyr etter særskilte behov og mål.

Noen typiske utfordringer i et lederteam:

- Ulike holdninger, perspektiver, meninger, interessemotsetninger
- Egne oppfatninger går på bekostning av behovet for samkjørt ledelse
- Tidsbruk og prioriteringer
- Etterlevelse av prosedyrer, regelverk og avtaler

Samstemt ledelse

Lederes ulike tolkninger og preferanser

Det innføres stadig nye lederprogrammer, strategier, prioriteringer og målsettinger som skaper forventninger til lederne. På grunn av at mennesker har forskjellige personligheter tolker lederne ofte denne informasjonen forskjellig – vi har alle ulike mentale bilder i hodet og ser virkeligheten forskjellig. I tillegg kan lederne ha ulike behov, preferanser og prioriteringer for utførelsen av sin rolle. Dette kan føre til at de sender ut ulike signaler til de ansatte - og ledelsen kan bli oppfattet som et " sprikende staur" ut i organisasjonen.

Viktige mål Splint kan bidra til å oppnå:

- Felles forståelse og eierskap til mål, prioriteringer, gjennomføring, beste praksis og enighet om hvordan informasjonen skal formidles til ansatte
- Økt samarbeid og informasjonsflyt på tvers av avdelinger og mellom lederteamledere/arbeidstakere
- hvordan leve bedriftens verdier i praksis

Vi tar alltid utgangspunkt i hva gruppen ønsker å oppnå, og hvilke behov lederne har for å komme seg videre

Om Splintmetoden

Splint inviterer lederne til å jobbe med dette i en utfordrende men ufarlig, personlig (men ikke privat) og trygg arena. Splintmetoden evner å ta brodden av alvoret, og utløser en motivasjon og iver etter å samarbeide bedre og bli mer effektive. Lederne får distanse til utfordringene, ser dem i fugleperspektiv og får et overblikk over hvordan ting henger sammen. Metoden har vist seg *svært effektiv* for å bygge bro mellom ulike perspektiver og interessemotsetninger – finne bedre løsninger, etablere enighet om beste praksis – og skape eierskap til felles målsettinger.

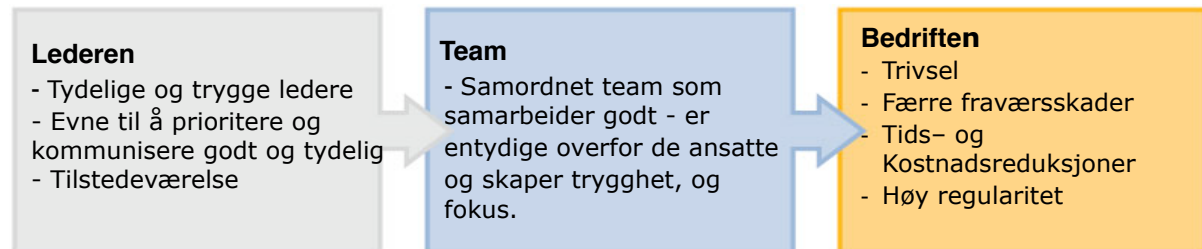
Splint visualiserer typiske situasjoner som oppleves utfordrende på arbeidsplassen. Alle lederne får et tydelig fokus som gjør det umulig å snakke forbi hverandre. For eksempel kan vi illustrere og synliggjøre konsekvensene når ansatte får ulike beskjeder og signaler fra sine ulike ledere. Lederne får se hvordan signalene tas opp blant de ansatte og former seg til holdninger, stemninger, samtaler på kafferommet og kan spre usikkerhet og uheldige ringvirkninger i bedriften. Vi ser på ulike situasjoner som en katedralinse som beveger seg rundt. På denne måten oppdager lederne hvordan de ofte kan motarbeide hverandre uten at de er klar over det.

Ved å se situasjoner fra kollegers perspektiv opparbeider de økt forståelse for deres ulike måter å håndtere en situasjon på, for deres behov og bakenforliggende faktorer. Dette øker romsligheten i hver enkelt og gruppen til å finne felles løsninger, kaste noen kjepphester og inngå kompromisser.

Konkret handlingskompetanse

Det er lederne selv, i fellesskap, som kommer med forslag og prøver ut forskjellige strategier og fremgangsmåter i samspillet. Det skaper genuint eierskap, motivasjon og handlekraft når lederne får muligheten til å by på seg selv. Lederne vil sammen etablere noen verktøy i gruppen for å sikre at de kommuniserer det samme budskapet ut til sine ansatte. Lederne bygger opp konkret handlingskompetanse som vil gjøre dem bedre i stand til å koordinere lederteamet og bli mer samkjørte.

GEVINST



Referanser:

Statoil: "Splint situasjonstrening bidrar på en utmerket måte til å engasjere, provosere og begeistre. Kombinasjonen av fakta og humor henger tett og den enkelte får være med å påvirke og bidra til at resultatet bli annerledes enn utgangspunktet. Vi har opplevd å få jobbe med en fin gjeng som har fremstått som grundige og profesjonelle. Det er lagt ned en kjempegod jobb i å sette seg inn i materialet vi har presentert og vi som kunde er meget tilfreds. Tilbakemeldingene fra seminardeltakerne har også utelukkende vært positive"

Mvh Vernetjenesten i Snorre v/ Tor Egil Løvli Mob: 416 88 189

Hydro: "Samlingen vår med SPLINT hadde en veldig positiv innvirkning på kommunikasjonen i ledergruppen på Njord. Metodikken Splint bruker fikk oss til å tørre å gi av oss selv og reflektere over hvordan vi kommuniserer til daglig. Tydelig og direkte kommunikasjon er også viktig i vårt kontinuerlige arbeid med å forbedre oss på HMS siden og er særdeles viktig i den fasen vi er inne i nå med å integrere tidligere Hydro og Statoil plattformer og etablere en ny driftsmodell"

Mvh Olav Godø, Plattformsjef Njord