



POSITIV HOLDNING: Egil Espolin Johnson og Ove Ramstrøm i EGO Network guider deg til å gripe inn i øyeblikket-

Organisasjonsutvikling = terapi for friske mennesker

- Mennesker ønsker å være nyttige og produktive, bli sett og hørt og være en respektert del av fellesskapet. Når en ikke opplever dette i arbeidsmiljøet, oppstår det gjerne konflikter, motstand og handlingslammelse i organisasjonen. Vår oppgave er å få problemene fram i lyset og finne løsninger i fellesskap med den eller de som søker en bedre og mer produktiv arbeidsform.

Ove Ramstrøm er organisasjonskonsulent og partner i Ego Network as, et selskap som har etablert seg som et friskt pust i et marked der bedriftskonsulenter ofte er mer opptatt av å levere egne programmer enn å lytte til – og å skape gode utviklingsrammer i forhold til kundenes egentlige behov. – Å lytte handler om å skape grunnlag for videre dialog.

I de beste familier...

Sammen med partner Egil Espolin Johnson startet de firmaet i 2003 og har siden arbeidet med bl.a. individuell coaching, organisasjonsutvikling, visjons- og strategiprosesser samt ulike kurs for utvikling av leder- og kommunikasjonsferdigheter. De har arbeidet i alle typer bransjer

for både private og offentlige oppdragsgivere. Relasjonskonflikter handler om sårede følelser, sier Johnson. Det er langt mellom de lederne som er trente til å møte emosjonelle reaksjoner. Ofte tvis det til strukturelle løsninger som hindrer vekst og utvikling. Jo tidligere en erkjenner at ting kan gjøres bedre, jo enklere er det å gjøre noe med dem.

- Holdningen kan være riktig, men formen feil

- Paradokset er at krav om høyere ytelse kan hemme prestasjonene. En leder kan bli for klar, tydelig, prestasjonsorientert og dominerende, uten å ville det. Det skaper frykt, og frykt hemmer effektivitet. Det instrumentelle, rutinene og målene kommer i veien for de personlige relasjonene. Et eksempel er en samtale vi hadde mellom en leder og ny medarbeider. Den nyansatte tenkte at han gjorde en dårlig jobb. All feedback handlet om formelle oppgaver eller var floskelpreget, og han følte seg utsatt for kritikk. Kanskje han burde si opp? Da vi spurte lederen hva han egentlig mente om medarbeideren, viste det seg at han var meget fornøyd og svært imponert over prestasjonene.

Så hvorfor ikke si det, da? Medarbeidere som ikke opplever anerkjennelse kan brenne ut.

-Grip inn i øyeblikket – gå i dialog

- Vår metode handler i stor grad om å gripe inn i øyeblikket. Vi startet tidlig å arbeide med "åpen agenda" i våre prosjekter, nettopp for å slippe medarbeiderne til og derigjennom sikre eierskap til mål og tiltak. En arbeidsgiver hadde en arbeidsmiljøundersøkelse – skriftlig og anonymisert. Folk følte seg slitne, overarbeidet og stresset. Bedriftens løsning var gratis helsestudio. Da vi gikk i dialog med de ansatte fikk vi vite hva de egentlig tenkte: "Å nei, blir jeg pålagt å yte enda mer for bedriften – problemet er at jeg slites mellom jobb og familie, med en opplevelse av å ikke strekke til noen av stedene. Det ville vært fint om min leder hadde forstått at at jeg var sliten og ikke trengte enda flere oppgaver."

- Individuell oppfølging og læring i grupper

- Endringer skjer ofte best i fellesskap. Vi har en del åpne kurs som har blitt meget populære. Vi har vært så dristige å kalle dem Potent kommunikasjon og går på temaene

Coaching, som handler om å fremme læring og utvikling hos seg selv og andre, Konflikthåndtering, som gir enkle metoder for bevisstgjøring, relasjonelle forhold, dialog, endring og personlig vekst og Hvordan gi og motta feedback, som tar opp hvordan adferd påvirker andre, bevisstgjøring, kommunikasjonsformer, vekst og utvikling.

- Endring til det bedre er lettere enn mange tror, avslutter Johnson og Ramstrøm, som begge har solid forankring fra arbeid med gestalt i organisasjoner.

FAKTA:

EGO NETWORK AS

HVA:

Coaching, leder- og organisasjonsutvikling, konfliktbehandling.

HVOR:

Rogaland Kunnskapsark
Prof. Olav Hanssensvei 7A,
pb. 8034, 4068 Stavanger.

KONTAKT:

Tlf. + 47 51 87 42 66
E-post: ego@egonet.no

MER:

www.egonet.no