

## Powerful på 1-2-3

I sommerens program «**Bygg mentale muskler**» anbefaler vi deg å sette av tid hver dag til kombinasjonen som er gull. Fysisk aktivitet, lese og reflektere.

Vi har valgt ut tre bøker som vi mener vil være nyttige enten du er leder, medarbeider eller student. Det eneste det krever er at du er ivrig på og har viljen til å jobbe med å bli enda litt bedre til det du holder på med.

Den første boka er Powerful. Den er skrevet av Patty McCord. Hun deler sine betraktninger om hvordan bygge en kultur som forsterker konkurransekraften.

### Hvorfor valgte jeg den?

1. David og Goliat
2. Netflix and Chill
3. En suksesshistorie

### David og Goliat

Blockbuster var en gigant og «alle» benyttet seg av deres produkt som var utleie av Movieboks og filmer. Netflix banket på døra og inviterte til et samarbeid. Blockbuster gjorde samme feilen som en rekke selskaper som er «mette og sikre» på egen suksess. Kodak er et lignende eksempel. De takket nei til å jobbe med ny teknologi fordi de var så sikre på løsningen de solgte.

### Netflix and Chill

Da jeg forsto at jeg var «gammel». Jeg var på jobboppdrag i Singapore. På vei fra hotellet til kontoret passerte jeg en butikk som hadde en utstilling med fine puter. Alle med tekst. På den ene, sorte sto det med hvit skrift «Netflix and chill». Jeg trodde det sto for se på Netflix og slappe av. Min datter, Juni som da var 13 var i tillegg til å danse svært glad i å ligge på sofa, og se på Netflix. Så jeg tok et bilde, sendte til mine tre barn som da var i alderen 13-21. «Hvorfor tenker jeg på deg Juni når jeg ser denne puten» Responsen fra barna lot ikke vente på seg. Det rant inn med meldinger som «mamma - er du helt teit» og jeg fikk raskt beskjed om at Netflix og chill betyr noe helt annet enn det jeg trodde. Jeg som var sikker på at jeg hang med på kommunikasjon fikk en skikkelig smekk, og sønnen oppsummerte det godt med « I 2016 er det vanlig å google et begrep for å være sikker på hva det betyr før en startet å bruke det».

### En suksesshistorie

Netflix er historien om gode ideer som klarte å bli bra butikk. Mens Blockbuster som sa nei til samarbeid gikk konkurs etter få år, har Netflix blitt en av verdens mest kjente merkevarer og har til og med sin egen knapp på de fleste fjernkontroller til ny tv. I følge Forbes var verdien på selskapet i \$194 billion i mai.

### Kort om boka:

Sheryl Sanberg, forfatter av «Lean In» og tidligere Facebook-direktør hevder at «The culture Deck» som er utgangspunktet for boka Powerful er «May be the most important document ever to come out of Silicon Valley»

Boka er en enkel beskrivelse over hvordan de jobbet, hvorfor de jobbet på den måten og hva som er «noe å ta med for andre» . Den er lettlest og du sitter igjen med gode tips, noe du er provosert over og forhåpentligvis en kraft til å gjøre noe selv eller i virksomheten du driver.

## **Nytteverdien;**

For meg - stor.

Inspirerende, lett og tankevekkende.

Kan alt oversettes og brukes i norske bedrifter? Niks.

Men mindst, arbeid rundt strategi og måten å jobbe på bør være til inspirasjon både for medarbeidere og ledere.

**Hvis du ikke har tid til å lese hele boka nå, men vil ha den oppsummert på 1-2-3 så kan du la deg inspirere av dette**

### **1. En ny måte å jobbe på;**

Ønsker du å bygge en «high performing organization» må du tiltrekke deg, beholde og utvikle medarbeidere og ledere som er bevisst og bruker den kraften de har til det beste for virksomheten.

Leders eneste oppgave er å «Å sette sammen gode lag som leverer oppgave/prosjekt til rett kost, kvalitet og tid.»

Rett kultur bygges ikke ved prosedyrer og system, men med å hele tiden tenke og utfordre hvordan vi sammen kan levere de beste løsningene for våre kunder.

Å velge og ha få prosedyrer og systemer setter store krav til medarbeidere og ledere. Fravær av policies og systemer setter langt større krav til disiplin både blant ledere og medarbeidere.

I Netflix la de følgende forventninger til grunn for sin kultur;

- Åpen og direkte dialog hvor en utfordret på de oppgavene som skulle løses
- Tilbakemelding skal gies direkte og «face to face»
- Gode faktabaserte diskusjoner alt med fokus på å levere bedre
- Alle skulle gjøre det som var best for kunden og selskapet
- Alle ledere som ble ansatt skulle evne å sette sammen lag med high performers som var klare for å hele tiden fokusere på det som lå foran i stedet for å dvele ved det som har vært

### **2. Den viktigste motivasjonsfaktoren er å få delta i å skape suksess for virksomheten du jobber for**

- Gode lag skapes når alle har en felles forståelse over hva de skal oppnå, og tar et eierskap på hvordan de sammen skal komme dit.
- Alle drives av å jobbe sammen med kolleger som tror på samme retning, som heier men også våger å utfordre i teamet.
- Det er en leders viktigste jobb å sørge for at alle på laget er «high- performers», dvs leverer det de skal, alltid ivrige etter å levere enda litt bedre og alltid våger å spørre hvorfor gjør vi akkurat dette

### **3. Alle medarbeidere må forstå butikken**

- Vær en god historieforteller. Inviter de ansatte inn til presentasjoner hvor de får muligheten til å forstå helheten i selskapet. Det holder ikke at de er kjent med og har tatt eierskap til avdelingens mål. De må forstå kunde, og konkurrent-bilde.
- Bytt tradisjonell ansatt trening i å forstå systemer og prosedyrer med trening og øvelse i å forstå hvordan butikken virkelig virker.
- Pass på å informere hyppig om hvordan butikken går, både når det er bra og når det er dårlig

- Sør for tydlige kommunikasjon og invitere alle medarbeider til å stille spørsmål og til å utfordre

#### **4. Våg å være direkte på prestasjon**

- Ledere må trenes på å gi direkte feedback på prestasjon. Intensjonene er at kvikke og direkte tilbakemeldinger skal sørge for bedre prestasjon, og samt å unngå at små problemer vokser til store.
- Når en lykkes med en slik kommunikasjon slipper medarbeidere å lure på «hva synes de egentlig om min prestasjon»
- Sett sammen team på tvers som gir tilbakemelding på prestasjon og adferd. Alt med mål om hvordan kan du prestere enda litt bedre.

#### **5. Skap rom for diskusjoner**

- Inviter til åpne debatter om beslutninger og retning knyttet til butikken. Selv om en ikke vinner frem vil en oppleve å ha vært involvert og hatt mulighet til å påvirke.
- Bygg en kultur hvor dere lykkes med faktabasert, ikke følelsesbasert diskusjon
- Lær medarbeidere og ledere at de må spørre om hvorfor i stedet for å basere seg på assumptions.
- Skap en så god kultur for diskusjon at det skal være greit å si. Jeg presentere mitt syn, men det vant ikke frem. Jeg tapte saken. Og at det ikke hindrer noen fra å delta i senere diskusjoner
- Bruk case hvor dere diskuterer butikk og hvor alle får ulike roller som en treningsarena.

#### **6. Bygg det selskapet du vil at dere skal være om et år nå**

- Vil du vinne butikk også de neste årene må du ansette de rette for de neste årene nå.
- Lag alltid et 6 med scenarie for din butikk - hvordan ser det ut om 6 mnd, og hva må jeg gjøre for å sikre at vi lykkes med det.
- Det er misforstått å ansette flere for å løse oppgaver. Se heller å gjøre smarte ansettelser av medarbeider som er high performing, har de rette ferdighetene for å lykkes frem i tid,
- Hent inspirasjon fra talentspeidere i idretten. De leter konstant etter noen som kan forsterke laget. Du bør gjøre det sammen. Hvem og hva trenger vi til laget vårt.
- Du vil ha folk på laget som ikke har mulighet for den vekst og utvikling selskapet trenger. Da er det feilslått av bedriften å forsøke å tilrettelegge for utvikling av dem. Jobben er å utvikle produkter og marked
- Gjør alltid en analyse - har vi folk internt som har potensiale for en tyngre posisjon. Eller må vi eksternt.
- Skap rom og tilrettelegg for alle de som vider et Growth Mindset

#### **7. Ha den rette person i alle posisjoner**

- Det starter med å ha en leder for HR/personal som forstår butikk
- Den viktigste jobben til ledere er å ansette High performers, og å sette sammen gode lag
- High performers driver ikke av bonus, karrierevei eller andre goder. De drives av å jobbe i team med andre high performers.
- Kjør intervju med case, vær målrettet etter talentet du ser etter.
- Lag så gode rammer for intervjuet at alle som har vært der skal ha ende mer lyst til å jobbe der etter endt intervju.

#### **8. Betal folk det de er verdt for deg og din virksomhet**

- Du vil ha behov for talent, kompetanse og ferdigheter som ikke kan være «Hugget i sten» i en stillingsbeskrivelse. Start heller med å definere hva de skal klare å levere og hvordan akkurat den posisjonen kan øke konkurransekraften til selskapet.
- Når du skal bestemme lønn må du endre mindset fra «hva har vi råd til» hva kan vi få av ekstra butikk gjennom å ansette nettopp hun eller han.
- Velg heller en god grunnlønn enn en «sign on bonus». En slik bonus vil ofte skape en opplevelse av lønnsreduksjon år to.

- Vær åpen om lønn og krav som setter til de ulike rollene.

## 9. Kunsten å beherske ryddige endringer

- Medarbeidere og ledere i organisasjonen bør vite om deres talentet og driv passer og er en god match for selskapet også med de ambisjoner selskapet har. Dersom det ikke er rett match bør de se seg om etter en annen arbeidsplass.
- Alle ansatte få tette og jevnlig tilbakemeldinger om egen prestasjon
- Dersom en medarbeider ikke leverer godt nok, må det settes i gang en plan for forbedring som eies og drives av medarbeider sammen med nærmeste leder.
- Dersom du ikke er fornøyd med dine medarbeider over tid er den din oppgave å hjelpe de ut av selskapet. Det skal ikke være så vanskelig, nettopp fordi du har vært åpen, tydelig og tett på vedrørende prestasjon underveis i prosess
- Et spørsmål du som ledere bør stille er; «Er det denne personen virkelig liker å gjøre og brenner for, og er skikkelig gode til noe selskapet trenger å være veldig gode til»
- Det er en ledes jobb og sørge for ryddige og gode avslutninger

Selskap som lykkes kjennetegnes ved at de tar medarbeidere å ledere bruke den kraften , kompetanse og driven de har gjennom å gi en sør grad av frihet. Frihet krever at en tar ansvar. Fri medarbeidere for prosedyrer og systemer som stjeler tid og ikke har noe med konkurransekraft å gjøre

«Culture is the strategy of how you work»

Ta gjerne kontakt på [kb@activepeople.no](mailto:kb@activepeople.no) om du ser «her er det noe jeg kunne tenke meg å diskutere, og lære noe fra».