



Frå venstre: Jan Spurkeland, Elin Gullesen Bratt, Nina Frammer Fromeide, Reinert Kamøy, Marit Lysebo og Øyvind Røkenes.

Foto: Mona Terjesen

Gode relasjonar = gode resultat

Jo betre relasjonar leiarar har til sine tilsette, jo betre resultat får dei. Så enkelt er det. «Relasjonsledelse Norge» kursar i demokratisk leiarstil som berer frukter.

Av Mona Terjesen

Heime hos Øyvind Røkenes, dagleg leiar i «Veilederen Norge AS» på Klovning, er seks av åtte konsulentar i nettverket «Relasjonsledelse Norge» samla for fagmøte og erfaringsutveksling. Røkenes har fått bygd eit flott møterom i ein rødmalt, ombygd låve. På inngangsdøra står det skrive «Green Room», og ho er kledeleg nok mala knallgrøn.

– Dei blei litt stilig? spør Røkenes retorisk idet han opnar døra og ønskjer oss velkomne.

Kurs

Inne sitt Jan Spurkeland som er etabløren av Relasjonsledelse, Elin Gullesen

Bratt, Nina Frammer Fromeide, Reinert Kamøy og Marit Lysebo. Alle kjem frå kvar sin kant av landet og er foredrags-haldarar og organisasjonskonsulentar i nettverket. Dei driv egne firma og deltar i marknadsarbeidet.

Gjengen drar landet rundt og held foredrag og kurs om organisasjonsutvikling og leiartrening - basert på relasjonsleiing og relasjonskompetanse. Dei held også autorisasjonskurs i relasjonsleiing – der dei som deltar, sjølve kan halde foredrag og vidareformidle stoffet etterpå.

I tillegg til dei som var tilstades på Førland, er Hanne Kristin Rohde og Lise Holsen i teamet. Rohde er for mange kjent som tidlegare politileiar i Oslo – ein jobb som ho slutta i denne sommaren.

Etableringa

Det var altså Jan Spurkeland som skapte «relasjonsleiing», tidleg på 90-talet. I 1994 forklarte han begrepet i boka «Ledelse, dialog og samspill». Fire år seinare kom han med boka «Relasjonsledelse».

– Hensikta var å beskrive ein leiingsfilosofi som er tilpassa norsk arbeidsliv og vår demokratiske tenkemåte. Relasjonsleiing sett medarbeidaren i sentrum for leiaren si merksemd, for å skape resultatene ein

ønskjer. Eg hadde sett ein auka tendens til amerikanisert leiarstil og ønskja å gjere noko med det. Filosofien vår seier at om ein leiar har positivt forhold til dei tilsette, så får han også autoritet. Sjølve relasjonen har motiverande kraft, forklarer Spurkeland.

I 2007 blei konsulentnettverket «Relasjonsledelse Norge» etablert, og etter eit år med stor etterspurnad, blei fleire konsulentar og foredrags-haldarar tilsett. Fleire hundre har sidan då blitt autorisert, og Spurkeland har sjølv plukka ut dei beste til å ivareta arbeidet med å vidareformidle teoriane sine.

«Relasjonsledelse-boka», samt «Relasjonskompetanse» og «Prestasjonshjelp» blir nytta som pensumbøker på høgskular og universitet.

«24-timarsperspektiv»

– Det handlar om å gjere folk gode. Ein må først syte for ein god relasjon, skape motiverte og lojale medarbeidarar - så kjem også resultatene. Likeverd og tillit mellom leiar og tilsett er utruleg viktig, kommenterer Kamøy.

Leiarar bør kjenne sine medarbeidarar for å skape eit godt og gjensidig forhold til dei. Me bruker dei fem F-ane; familie, fortid, fritid, fag og framtid som rettesnorer

for kva ein leiar bør vite noko om. Desse tinga bør ein kjenne til hos kvar einaste tilsette, seier Røkenes og legg til;

Men du skal berre vite nok om dine medarbeidarar til å kunne vere ein god leiar for dei. Det kan med andre ord vere skilnad på kor mykje ein skal vite om kvar enkelt medarbeidar.

Å sjå kollegaene i eit «24-timarsperspektiv» skal altså gi gevinst. Men for å få det skikkeleg til, treng ein kunnskapar innan menneskelege relasjonar, påpeiker gjengen i «Green Roomet» på Førland.

– Me har sett dette i system, og tilbyr både teoretisk opplæring, og praktisk trening og oppfølging, nikkar dei.

I si eiga beskriving på nettsidene sine skriv «Relasjonsledelse Norge»;

«Kursa våre passar for alle som ønskjer å jobbe med menneske, bygge relasjonar og skape gode team».

Leiarstilen dei jobbar for å fremme innfattar tilstadevere, mot, anerkjening, ansvarleggjering og utvikling av kompetanse. Ein leiar skal vere ein lagspelar som medarbeidarane kan stole på. Han må også kunne takle vanskelege situasjonar og ta tøffe avgjerdar - på rett måte.

– Føreseie, tryggleik, ærlegdom og lojalitet skaper tillit, avsluttar nettverks-gjengen.