

Skift spor

Hvis du henger deg opp i feil og mangler, havner du og kollegaene dine i en nedadgående spiral. Prøv det motsatte!

Har du noen gang opplevd at en leder er mer opptatt av å finne sydebukken enn å lære av situasjonen? Et firma jeg var engasjert i, hadde kommet inn i et lite hensiktsmessig mønster på sine møter. Når det skjedde uønskede situasjoner, var lederen kun opptatt av spørsmålene: «Hvem er ansvarlig for dette?» og «Hvorfor skjedde det». Det ble utpekt sydebukker, gravd i detaljer og brukt mye energi på bortforklaringer, forsvar og unnskyldninger. Denne atferden resulterte i at de fleste medarbeiderne var blitt redd for å ta initiativ, og at de følte seg mislykket og lite verdsatt.

I **Babemba-stammen** i Sør-Afrika er antisosial og kriminell atferd veldig sjelden. Når det først skjer, har stammen en interessant måte å håndtere det på.

Hvis et medlem av stammen opptrer uansvarlig, blir han plassert i landsbyens sentrum. Alt arbeid stopper opp, og alle menn, kvinner og barn samler seg rundt personen i en stor sirkel. Så går en etter en fram til vedkommende og forteller alle de gode tingene han har gjort i sitt liv.

Alle hans positive egenskaper, gode gjerninger, styrker og kvali-

teter blir listet opp og utdypet. Ingen har lov til å lyve eller overdrive. Seremonien varer ofte i flere dager og stopper ikke før alle har sagt alt det positive han eller hun kommer på om personen. Ikke et kritisk ord om vedkommende eller ugjerningen blir uttalt. Når alle er ferdig, bryter sirkelen opp, en gledelig feiring starter, og personen i midten blir invitert «tilbake» inn i stammen.

Det ser ut til at denne overveldende positive påvirkningen styrker selvfølelsen til den tiltalte og får ham til å ville leve opp til de forventningene stammen har. Dermed er det svært sjelden nødvendig å gjennomføre ritualet. (Kilde: Sowaraes Seeds of Encouragement, Fifth Planting by Brian Cavanaugh, T.O.R. 1998.)

Hvilke tanker gjør du deg etter å ha lest denne historien? Hvilke personer i ditt liv har trodd på deg, hatt fokus på dine gode sider, dine styrker? Hvem har heiet på deg når du selv har hatt lyst til å gi opp? Og hvilken betydning har disse menneskene hatt for ditt liv? Lag en liste og noter deg både hva personen sa, og hvorfor det be-

tydde så mye for deg der og da. Så ber jeg deg om å snu speilet. Hvem er du overfor andre? Framhever du styrker og gode egenskaper og gjerninger, eller har du fokus på feil og mangler? Hvordan tar du ansvar for å styrke de barna som er i ditt liv? Og din familie, venner og kollegaer? Skriv ned navn på mennesker rundt deg og hva du setter pris på ved dem. Og husk å fortelle dem det. Hva med deg selv? Hvor flink er du til å ha fokus på de positive tingene ved deg selv?

Etter å ha jobbet med selskapet jeg nevnte i starten av artikkelen i en periode, etablerte de nye, gode rammer for sine møter. Spørsmålene de i fellesskap drøftet, var: «Hva skjedde?», «Hva lærte vi av dette?» og «Hvordan unngår vi å gjøre dette igjen?» eller «Hvordan kan vi gjøre mer av det som fungerer?». På denne måten lærte de av hverandre, skapte en arena for diskusjoner og innspill samt opplevde å bli anerkjent og respektert for sine forsøk. Dette skapte opplevelse av mestring og resulterte i større kreativitet og initiativ fra de ansatte.



Lene Fjellheim (46) jobber som coach og perledykker. Hun er utdannet meta-coach og NLP-trainer, og jobber med ledercoaching og -utviklingsprosesser i CoachTeam. Har du gjort spennende forandringer som kan inspirere andre, kan du sende en e-post til lene.fjellheim@magasinet.eva.no.

Lurer du på noe? Send en sms til coachen vår. Skriv EVACOACH <ditt spørsmål> til 1901 (kr 1 per melding).

«Hvem har heiet på deg når du selv har hatt lyst til å gi opp?»