

## Artikkel i Dagens Næringsliv januar 1995

### Hvordan du unngår å gå i lederfellen i 1995

1994 har vist seg å bli et av de mer blodige lederavviklingsårene. Store og små ledere er omplassert, karriereutviklet og karriereavviklet. Mye av dette har sikkert vært til det beste, for såvel virksomheten som den enkelte, ihvertfall må vi kunne tro at intensjonene helt sikkert har vært gode. Imidlertid er det mange styreformenn/kvinner og adm.dir.'er som har mye å svare for i relasjon til hvordan de håndterte disse avviklingene og som tydelig mangler den kompetansen som gjør at de forstår hvilken personlig tragedie det kan være å miste sosial posisjon, status og ikke helt uvesentlig; lønn; på dagen.

Det er mye som tyder på at jakten på mellomlederne og toppledere kommer til å fortsette i de nærmeste årene. En av grunnen til dette er at disse lederne svært ofte oppfattes som direkte verdiødeleggende og ikke verdiskapende. I beste fall er dette en feiloppfatning, i de fleste tilfeller er det dessverre sant.

Hvis du har tenkt å ikke bli avviklet eller i hvertfall ha et liv etter en avvikling slik at du kan se 1996 fortrøstningsfullt imøte, følger hermed en liste over hvilke personlige tiltak du kan iverksette pr. omgående.

Begynn med å skrive ut ditt CV (curriculum vitae/resymé) pr. 1.1.1995. Når du gjør dette så still deg selv følgende spørsmål (skriv svarene ned):

1. I hvilke prosjekter/forretninger var jeg involvert i 1994.
2. Hvilke resultater; kvantitativ såvel som kvalitativ verdiøkning, bidro disse prosjektene med?
3. Hvordan kan jeg vite dette?
4. Hvilke av mine interne og eksterne kunder er villige til å gå god for dette?
5. Hvordan ser nettverket mitt ut? Har jeg flere navn og visittkort i boken enn for et år siden? Pleier jeg nettverket på en god måte?

Tenk derefter igjennom følgende (og skriv ned svarene):

6. Hva er egentlig jobben min? (Altså: hvorfor er noen overhodet villige til å betale meg for det jeg gjør? (Jobbtittel eller funksjonsbeskrivelse er ikke svar på spørsmålet!)
7. Hvor bra har jeg gjort jobben min?
8. Finnes det noen som kan bekrefte 1 og 2? Og er de villige til å gjøre det og ville de være enige i det du selv har skrevet ned?
9. På hvilke måter er jeg konkret verdifull for min arbeidsgiver?

Når du nå har fått satt opp status (eller inngående balanse om du vil), så kommer jobben med å oppdatere CV-et hver 3dje eller 4de måned. Ditt nyoppdaterte CV bør inneholde endringer på spørsmålene 1 til 5 for at du skal være på riktig spor. Riktig spor betyr ikke mer enn at du tar et selvstendig ansvar for å styre din egen karriere i forhold til det som er best for deg. Gjennom dette skaper du din egen mikro-forretningsidé. For at du skal utvikle deg langs disse retningslinjene trenger du også å fokusere på din egen kompetanseheving. Kun gjennom synlig og bevisst kompetanseheving vil du kunne forbli en verdiskapende medarbeider. Både du og din arbeidsgiver er fundamentalt avhengig av denne verdiskapingen.

### **Strategiske kompetanser**

I alle virksomheter er kompetanser en strategisk ressurs. En kompetanse er et immaterielt “noe” som den enkelte *kan* og *mestrer*. Dette *noe* og *kan* er kunnskaper, ferdigheter og evner koblet sammen med erfaringer som du ha lært noe av. Strategiske kompetanser er viktige overordnede kompetanser som kan brukes uavhengig av virksomhet, bransje, næring. De går på tvers av oppgaver og utgjør et potensiale for mestring av fremvoksende og nye arbeidsoppgaver, og mestring av endring og radikal endring. Den som har et bredt spektrum av strategiske kompetanser vil alltid overleve og kunne revitalisere sin egen mikro-forretningsidé. Slike strategiske kompetanser er først og fremst: læringskapasitet, analytisk evne, kreativitet, kunnskap om fremmede språk og kulturer, generelle kunnskaper om en bransje og profesjonelle nettverk, sosiale kompetanser, variert ledererfaring og forhandlingsevne. Dette betyr følgende egenskaper: evnen til å planlegge, styre, kontrollere og organisere ressurser; evnen til å søke mer informasjon, bruke informasjonen effektivt, være mindre forutinntatt, tåle større usikkerhet og samtidig ta hensyn til andre.

Så, sett igang. Jobb med dette. Begynn idag! For hvis du tror at dette ikke handler om deg så tar du feil. Og husk, det er du som må betale prisen for å gjøre den feilen. Er det noe vi har sett de siste årene er at det er grenser for hva selv “Gutteklubben Grei & co.” er i stand til å svelge av elendige lederprestasjoner. Lykke til og ha et godt og karrierekompetent nytt år.