

Morgendagens leder, den Nye lederen er den genuine leder med spisskompetanse på kommunikasjon og mennesker!

Dagens krav til ledere er relativt udefinert – det legges ofte vekt på faglig kunnskap mens det er lite fokus på egenskaper som denne artikkelen omhandler. Konsekvensen er at våre ledere benytter for lite tid på å lede medarbeidere. Tiden brukes i stedet på faglig, økonomisk og administrativt lederskap som betyr at de fleste medarbeidere ikke blir ledet i ordets rette betydning.

For at en leder skal være en leder for fremtidens utfordringer og kunnskapsbedrifter, må lederen først kunne lede seg selv. Og måten å lede seg selv på, bør være å utvise harmoni, balanse og evne til å hente ut sitt eget potensial. Når lederen kan dette, og bare da kan slik kunnskap videreføres til andre. Ingen kan lære andre mennesker egenskaper som de selv ikke har.

**THERE ARE A LOT OF
PEOPLE WHO ARE
HUNGRY FOR REAL
LEADERSHIP.**

For å få frem det beste i egne medarbeidere er det nødvendig med menneskekunnskap på lik linje med at fagpersoner må ha innsikt innenfor et spesifikt fagområde. Følgende punkter beskriver fagområdet for fremtidens ledere.

- Kunnskap om at organismen menneske, er jordklodens største følelsesstyrte organisme, og at de tar sine beslutninger basert på følelser
- Kommunikasjonsroller når man kommuniserer - avsender og mottagers ansvar
- Kommunikasjonsformer, verbal og nonverbal
- Høy grad av assosiasjonsevne og evnen til å omsette de ansattes innsats til målrettet virksomhet for bedriften
- Forstå hvordan Speile & lede, og konsekvensen av å ikke kunne det
- Høy bevissthet om egne sanser
- Selvinnsikt, og en balansert kropp og sjel
- Være bevisst sine historie og ta ansvar for sin egen adferd
- Verktøy og kunnskap om å snu menneskelige negative utfordringer til positivitet og konstruktivt fokus!

Den nye lederen er ekspert i kommunikasjon. Han eller hun er en dyktig og aktiv lytter, fortolker og inspirator og evner å få sine ansatte til å føle seg sett og møtt. Gjennom sine medarbeidere når denne lederen de mål som bedriften fastsetter, og lykkes å få medarbeidere til å gjøre bedriftens mål til sine egne.

Det er felles verdier og forankring knyttet til alle «Why» som utløser bevisst og ubevisste motivasjon, og samhørighet. Når de rundt deg er drevet av de samme verdier, tar de selv ansvar for egen motivasjon og eierskap til målsetningene. Da blir gleden av å få lov å gjøre det de gjør, den største betaling. Og penger er ikke

MRAND consulting

lenger nummer 1. Når ansatte er motivert bare av lønn, skårer de også dårligere på motivasjon og moral.

For å påvirke mennesker på denne måten, kreves en utvidet menneskekunnskap som dagens ledere sjeldent har. Det kreves at den nye lederen har innsikt til å fortolke og inspirere uansett hvilke holdninger medarbeiderne har. Alder, kjønn, utdanning, stilling og kultur har ingen betydning, fordi det handler om å forstå hvordan mennesker blir som de blir. Det handler om hvordan de motiveres og hvordan de kan forandre holdninger til bedriftens og individets beste. Samt å forstå koden vedkommentenes premisser er forankret i.

Alternativet til fremtidslederen, fører til et annet resultat enn beskrevet. Ubalanse i slike holdninger fører til uklarhet, demotivasjon, tungdrevent organisasjon, som igjen betyr at stressnivået øker og det gjør også sannsynlighet for sykdom, ulykker og utbrenthet.

Fremtidslederens arbeidsoppgaver

Overordnet dreier det seg om å hente ut maksimalt potensial hos egne medarbeidere og fokusere deres innsats mot bedriftens mål.

Mennesket og kollegaer er altså en organisme, og hovedmålet til fremtidslederen å forstå hvordan denne organismen fungerer i forhold til seg selv, til kommunikasjon, motivasjon, frykt, glede-kort sagt alle motivasjonsdrivere. Når denne kompetansen er til stede kan lederen jobbe med å gjøre medarbeideren operativ i forhold til stillingsinstruks, bedriftens visjon og mål, og i forhold til medarbeiderens egen målsetning.



Slik er den genuine fremtidens leder;

- Høy EQ og forutsetninger til å forstå, og få det mest sammensatte følelsesvesen på denne jord til å føle seg sett og møtt – menneske
- Individuelle Utviklingsplaner for medarbeiderne
- Evne til å se og møter medarbeideren i den modell av verden han/hun befinner seg i slik at medarbeideren føler seg sett og inspirert
- Fremtidens leder får sine medarbeidere til å yte opp mot sitt potensial
- Potensial til å skape resultater som ikke er vist tidligere
- Potensial til å lykkes bedre enn ledere med "gamle" lederfilosofier

- Andre artikler på <http://www.vildudakandu.no/artikler.htm>; ledelsesartikler her;
- **SMART kommunikasjon** <http://www.vildudakandu.no/SMART%20kommunikasjon.pdf>
- **"Fix the feeling, not the fish"** <http://www.vildudakandu.no/Fix%20the%20feeling%20not%20the%20fish.pdf>
- **"Hvordan skape varige endringer"** <http://www.vildudakandu.no/Varig%20endring%20ved%20bruk%20av%20Change%20Agent%20.pdf>