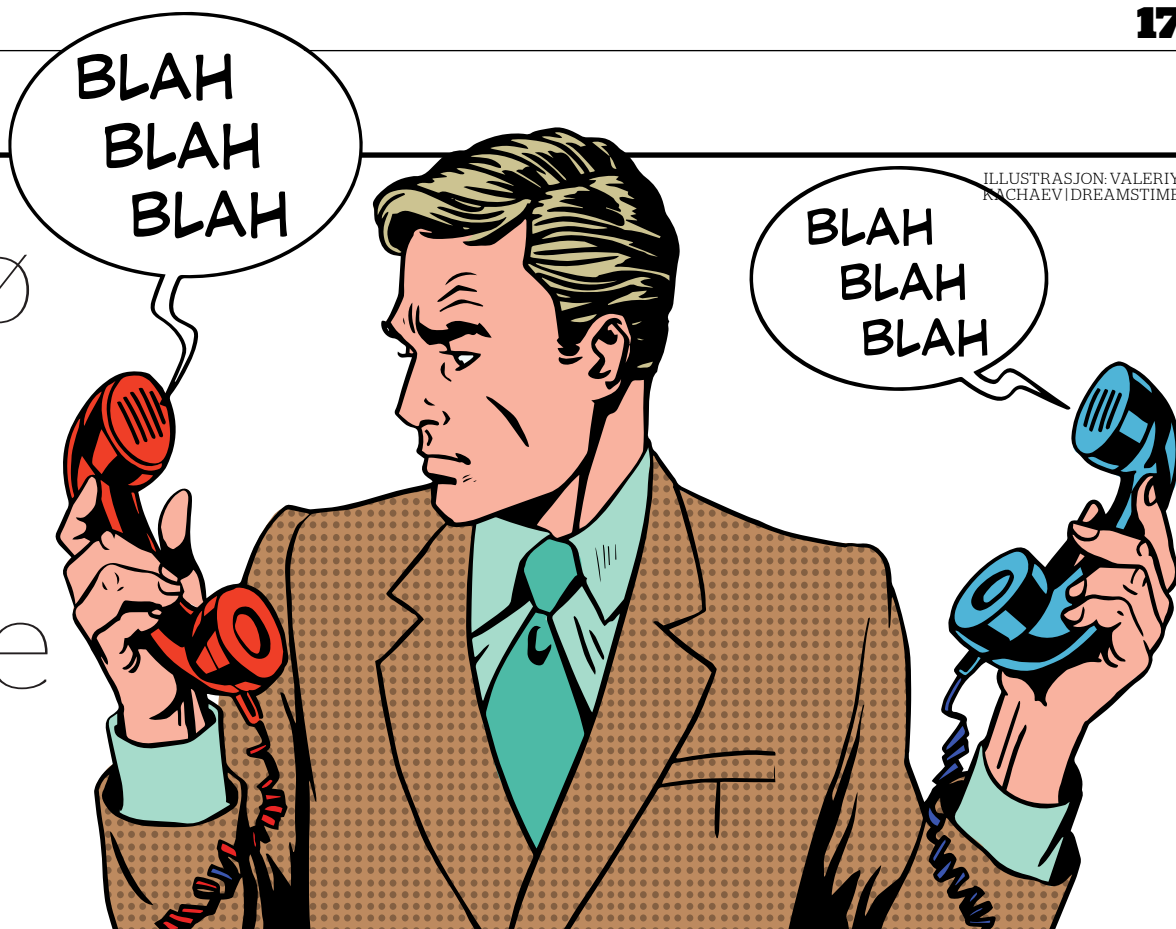


Ledere i Bodø og ledere i Oslo bør ikke kommunisere på samme måte



Ansatte ulike steder i landet foretrekker ulik lederstil hva angår kommunikasjon.

I Norge er det vanlig at ansatte foretrekker ledere som kommuniserer for å understreke viktigheten av samarbeid, gode prosesser og velferd, samt relasjoner og relasjonsbygging. I tillegg foretrekker norske ansatte ledere som tar tak i konflikter tidlig og kommuniserer på en måte som demonstrerer en vilje til å ta tak i og løse opp i problemer. Det viser en undersøkelse Gillian Warner-Söderholm, førsteamanuensis ved BI, har gjennomført sammen med Annika Söderholm.

Aller dårligst liker norske arbeidstakere retorisk kommunikasjon, et overdrevent produksjonsfokus og for mye detaljsnakk rundt fremtiden.

Men - det er ikke slik at alle norske arbeidstakere tenker likt om kommunikasjon. Det er betydelige variasjoner mellom de ulike regionene i landet når det gjelder hvilken type kommunikasjon de ansatte ønsker fra lederen sin, skriver Warner-Söderholm i et innlegg hos BI Business Review. I studien sin, finner Warner-Söderholm og Söderholm følgende regionale forskjeller som ledere bør ta i betraktning:

Oslo-området

Ansatte i Oslo-regionene er de som verdsetter pro-

blemløsningsfokus høyest i Norge. De er lite opptatt av produksjonsfokus. Ansatte i Oslo-regionen mer opptatt av at ledere har gode overtalelsesevner enn ansatte i de andre regionene. De foretrekker dermed en mer ekstrovert leder med gode retoriske ferdigheter. Oslo skårer også lavest på representasjon, og høyest på autonomifokus, konfliktløsningsfokus og toppløsningsfokus.

Ansatte i Oslo-området foretrekker ledere som delegerer offentlig kommunikasjon til andre med mer faglig kompetanse, håndterer kommunikasjonen med toppløsningsfokus godt, kommuniserer oppmerksomt og lyttende til de ansattes ideer og initiativer - og kommuniserer med alle parter i en konflikt for å opprettholde samhold i organisasjonen.

Vestlandet

Vestlandet er den regionen i Norge som verdsetter problemløsningsfokus minst, noe som betyr at de ansatte foretrekker ledere som lar de ansatte håndtere sine egne problemer selv. I tillegg skårer Vestlandet lavest på autonomifokus, hensyn, fremsynhet, konfliktløsningsfokus og toppløsningsfokus.

Ansatte på Vestlandet foretrekker ledere som kommuniserer tydelig om kontroll og krav, kommuniserer effektivt og direkte, er opptatt av å diskutere saker her og nå fremfor å spekulere om fremtiden.

Nord-Norge

Ansatte i Nord-Norge verdsetter produksjonsfokus aller minst i Norge, scorer lavest på overtalelsesevne og høyest på representasjon.

Ansatte i Nord-Norge er mer komfortable med ledere som er utadvendte, men som ikke «overseger» budskapet. Det anses også som positivt at lederen står tydelig frem er en som gjerne tar ordet, er proaktiv og representerer organisasjonen.

Sørlandet og Midt-Norge

Ansatte på Sørlandet og i Midt-Norge foretrekker produksjonsfokus høyest av regionene, og verdsetter på denne måten en leder med mer konkurranseinnstilt kommunikasjonsstil.

Studien viser også at Sørlandet scorer høyest på hensyn og framsynhet. Dette antyder at medarbeidere på Sørlandet foretrekker ledere som kommuniserer vennlig og imøtekommende og samtidig kommuniserer detaljer, fokuserer på nøyaktighet og analyser av trender.

4 myter om produktivitet

Av hundrevis og tusenvis med apper og bøker andre produktivitetstips er det mange myter man rett og slett ikke skal høre på, minner magasinet Fast Company om. Noe er overdrevent, noe er innlysende og andre ting er ganske enkelt usant. Dette er noen av de punktene magasinet lister opp som de største mytene om produktivitet.

● Du må stå opp tidlig for å få mye gjort

Står du opp en time tidligere får du mer gjort - det høres intuitivt ut, men påstanden er ikke generaliserbar, mener Stuart Hearn, leder for software-selskapet Clear Review og tidligere HR-sjef i Sony. «Ikke alle er morgenmennesker», sier han til Fast Company, og understreker at alle har

forskjellige produktivitetsrytmer. Alle er ikke på sitt beste om morgenen. Noen er mest produktive utpå ettermiddagen eller på kvelden.

● Produktive ansatte kan ta på seg mer arbeid

Det at noen er kjempeproduktive betyr ikke at de kan ta på seg enda flere oppgaver og fortsatt være produktive, sier ledelsescoach Don Scott til Fast Company. Noen ganger handler produktivitet faktisk om å holde igjen. Produktivitet er å gjøre akkurat lite nok og akkurat mye nok til at man gjør oppgavene sine på en best mulig måte.

● For mye multitasking er negativt - for multitaskeren

Hvis du gjør mange ting samtidig, tror du at du får mye gjort - men det du egentlig gjør, er å tynnslite konsentrasjonen din slik at alt tar lengre tid.

Heldigvis er det bare du selv som blir rammet - eller? Gayle Bu, ekspert på produktivitet og tidsbruk, sier til Fast Company at multitasking fører til at du gjør mye, men at alt blir gjort dårligere. Du leverer kanskje dårligere, samtidig som du svarer dårligere eller mer unntakende på e-poster. Plutselig får både arbeidet og relasjonene svi.

● Teknologi er den beste informasjons-sprederen

Mye informasjon blir delt via teknologiske løsninger. Videokonferanser kan avløse møter. Vi kan chatte i stedet for å snakke i gangene. Men ifølge Adam Ward i IBM-selskapet Simpler Consulting bør man tenke seg om to ganger før man gjør all informasjonsutveksling digital. Skal man ha en idémyldring, er sannsynligvis et fysisk møte bedre. Må du gi en rask beskjed, er kanskje et telefonanrop bedre enn en e-post eller chat.



FOTO: FREDRIK HAGEN/NTB SCANPIX

«Lederprofilen min er ganske langt unna den klassiske lederen i offentlig sektor. Jeg kommer fra næringslivet, er trent opp i amerikanske selskaper, tester ut ny teknologi og er frittalende»

Anita Krohn Traaseth til Dagbladet Magasinet. Avtroppende leder i Innovasjon Norge, slutter i april.