



# Forum for talere

August 2003

## Bengt Wiström

### Forum for talere

Under denne overskriften åpner noen av Sveriges mest populære foredragsholdere døra på gløtt til sine fagområder. Å høre på dem er tankevekkende. Noen ganger provoserende. Alltid engasjerende

Talarforum formidler foredragsholdere innfor en rekke emner til bedrifter og organisasjoner.

Vi vil i denne formen regelmessig gi deg tankevekkende artikler skrevet av noen av disse foredragsholderne.

Kanskje det vil gi deg inspirasjon til å kontakte oss for å få vite mer? Gjør gjerne det på [www.talarforum.no](http://www.talarforum.no). Mer informasjon om dette nyhetsbrevet finner du på [www.talarforum.no/nyhetsbrev](http://www.talarforum.no/nyhetsbrev) ev. Der kan du også gi beskjed hvis du ikke ønsker flere numre.

## 25år av Coaching

Jeg har hatt muligheten til å jobbe som coach for en rekke forskjellige mennesker i lang tid. De erfaringene jeg har fått i løpet av et kvart århundre har formet en ledelsesfilosofi som jeg vet virker.



Bengt Wiström

Bengt Wiström, legendarisk baskettrener og trener av eliteutøvere med 25 års erfaring. Forfatter, lærer, idrettspsykolog og meget populær taler.

**For mer info om Bengt Wiström klikk her.**

### Individets ansvar

Coaching er en arbeidsmåte som tar vare på den enkeltes kvaliteter, og der hver enkelt har et stort personlig ansvar for utviklingen.

I min coaching-filosofi er grunnregelen at alt starter med individet. Først deretter bygger vi sammen alle individene til et team på grunnlag av en felles verdigrunn.

”Du må ta et personlig ansvar. Du kan ikke forandre omstendighetene, årstidene eller været. Men du kan forandre deg selv, for det er noe du har kontroll over.”

” En positiv innstilling innbyr alltid til positive resultater!  
Bengt Wiström

Konstruktiv coaching krever gjensidig respekt. Den gir oss muligheten til å bygge opp tillit oss imellom. Den gjensidige tilliten skal føre til et sterkt og godt forhold som alltid er den viktigste byggesteinen for at coachingen skal føre til utvikling både av hver enkelt og av teamet.

### Medarbeidersamtalen er grunnleggende

Min filosofi er at hvert menneske både vil og kan prestere mer. Med økt selvinnsikt og muligheten til å påvirke egen utvikling kan alle prestere mer enn de tror.

## Bengt Wiström

Dette må imidlertid aldri føre til at man prøver å støpe alle mennesker i samme form. Kunsten er å la hver og en vokse ut fra sine egne forutsetninger.

” Det er lettere å tro på seg selv når coachen også gjør det.  
Bengt Wiström

Et god måte å skape tillit på er å ha en medarbeidersamtale. Ofte, gjerne flere ganger i uka. Særlig i begynnelsen når man ikke kjenner hverandre så godt. Men også i fortsettelsen er det et stort behov for å kommunisere med hverandre på denne måten.

For meg omfatter en medarbeidersamtale to mennesker som snakker sammen. Og lytter til hverandre. Den skal helst ikke være tidsbestemt, men vare så lenge som nødvendig.

En grunnregel er at det som blir sagt aldri blir sagt videre. Samtalen må bygge på et felles mål om å utvikle hverandre og den arbeidssituasjonen vi befinner oss i. Når vi har skapt tillit til hverandre og forholdet mellom oss vokser seg sterkere og sterkere, er det på tide å ta neste skritt.

### **På toppen er visjonen**

Sammen må vi komme fram til det verdigrunnlaget som vårt profesjonelle forhold skal hvile på. Stikkord her kan være: By på deg selv; Ha det gøy; Gi alltid 100 %; Respekter alle!

Deretter er det på tide å formulere den visjonen vi skal streve etter å oppnå. Jeg kaller det bevisst ikke for mål. Jeg vil i stedet si at det er et vanskelig mål, men at det uten tvil er mulig å nå det.

Visjonen er en viktig motivasjonsfaktor. Den er også viktig for å vise hvilken retning vi skal gå i. Selve ordet visjon viser klart og tydelig at her kreves det en hel del, men lykkes vi vil det gi oss stor personlig tilfredsstillelse. Om ikke annet gir det oss en følelse av at vi virkelig spenner buen og prøver å nå lenger enn vi noen gang har gjort.

” Visjon i kombinasjon med aktiv handling, da kan VI forandre alt!  
Bengt Wiström

Til tross for at vi jobber i et team, skal vi allikevel ha hver vår personlige visjon som ikke må forsvinne i helheten, selv om den selvfølgelig aldri må bli viktigere enn teamets visjon

Vitsen med å klargjøre visjonen først, er at alle vanskeligheter og begrensninger som alltid finnes kan få oss til å sette oss et for lavt mål.

## Bengt Wiström

Når visjonen er formulert, kan vi gå videre. Det blir den vanskeligste delen i hele pakken, og dermed også den viktigste.

### En ærlig analyse

Vi skal nå foreta en analyse av hvorfor vi ikke er ved målet allerede. En forutsetning for at et individ skal kunne foreta en riktig analyse, er ærlighet. Hvem er jeg? Hvordan har jeg det? Er jeg motivert? Hva vil jeg forandre? Hva er mine sterke og svake sider? Spørsmålene er ikke vanskelige, men svarene må være helt ærlige, for hvem er det jeg lurer hvis jeg ikke er ærlig mot meg selv? Disse spørsmålene må hver enkelt jobbe med selv. Det er først når vedkommende har besvart spørsmålene og er åpen for å høre hva coachen mener, at selve coaching-arbeidet kan begynne.

Her er det veldig viktig å skille mellom sak og person slik at vi kan være ærlige mot hverandre og ikke ta kritikk eller samtaler om ømtålige ting ille opp. Klarer vi dette på en proff måte, har i alle forutsetninger for å kunne analysere arbeidssituasjonen på en korrekt måte.

Her er en tenkt speil et bra hjelpemiddel. Vi må ganske enkelt våge å se det som møter oss i speilet, ikke minst det vi er gode på. Vi kan ikke stirre oss blinde på det vi er mindre gode på. Men det er selvfølgelig også viktig å være klar over våre mangler og svakheter. Det er dem som gir oss muligheten til å utvikle oss samt å konsentrere oss om er flinke til.

Når analysen er ferdig og riktig utført, er vi klare for fase tre.

### Dropp utenomsnakket

Nå gjenstår det å gjennomføre de tiltakene som kreves for å oppnå den visjonen vi har satt oss. Spørsmålene er nå: Hvem? Hva? Når? Hvordan? Dette resulterer i spørsmålet: Kan vi med det nåværende personalet oppnå det oppsatte målet? Hvis svaret er ja på dette spørsmålet, er det avgjørende at alle har forstått at ansvaret hviler på hver enkelt i teamet. At det ikke hviler på en bestemt person. Dette må ikke forveksles med at alt ansvar er delt. Alle har hele tiden hele ansvaret for at vi skal oppnå vår felles visjon. Jeg som individ kan derfor ikke skyldes på andre hvis det er noe som ikke blir gjort. Alt jeg ser som strider mot å realisere visjonen, er jeg personlig ansvarlig for å gjøre noe med!

” Å tilhøre "eliten" er som å ta badstue jo høyere opp, jo mer svetter man!  
Bengt Wiström

## Bengt Wiström

Disse kravene pleier alltid å føre til at man oppnår ordentlig kommunikasjon. Baksnakking er sløsing med ressurser. All vår energi skal i stedet fokuseres på å nå målet. Dette gir igjen alltid en sterk følelse av delaktighet. Jeg tror dette er en forutsetning for at alle skal yte 100 %. Og det trengs hvis vi skal oppnå våre mål og vår visjon.

Hvis vi dessuten lykkes i å skape et positivt miljø der motiverte mennesker trives, så blir hverdagen mye morsommere. Man skal aldri undervurdere viktigheten av å ha det gøy sammen. Visjonen er veldig viktig, men hvis man ikke har det gøy i hverdagen og kan le av seg selv iblant, blir det ikke bra i lengden. Blir hverdagen for alvorlig kan det føre til stress og savn etter glede og engasjement. Å ha det gøy må aldri settes i et motsetningsforhold til kravet om å prestere, det er snarere en forutsetning.

### **Jeg brenner, du brenner**

I alle grupper er det positive mennesker og mindre positive mennesker. En av coachingens viktigste oppgaver er å hente fram det positive i alle. Å hjelpe alle til å se sine egne fordeler. Å få dem til å merke at de er viktige for teamets resultat.

En stor motivasjonsfaktor er utvilsomt den utfordringen som hver og en får i sine daglige arbeidsoppgaver. Men hver og en er ansvarlig for at man bærer med seg en personlig motivasjon. Man kan ikke kreve at andre skal motivere en. Jeg synes derimot at coachen er skyldig å hjelpe til å inspirere alle i gruppen. Individuelt og som gruppe. En sannhet jeg tror på er at det ikke går an å få andre til å brenne for noe du ikke brenner for selv! Med det mener jeg at en absolutt forutsetning for å få med seg gruppen og nå mål og visjon, er at man bare ser gruppens muligheter. Ikke noe annet.

” Behandl alle mennesker slik de kan bli, ikke slik de er.  
Bengt Wiström

Intet enkeltindivid har noen som helst rett til å komme til gruppen og være direkte negativ. Det gjør bare at vi sløser med energi på feil ting. Alle må huske hvor viktig det er å gi av seg selv. Vi er naturligvis ikke alltid på ”topp”, men det betyr ikke at det er greit å gå rundt og være sure og grinete mot hverandre. Selv hvis en i gruppen har personlige problemer, må vedkommende allikevel prøve å være på hugget når han jobber sammen med andre. Hvis det oppstår et personlig problem som medfører at det er vanskelig for vedkommende å være på topp, må han ha et slikt forhold til coachen at han kan snakke åpent om det. Forhåpentligvis kan han da få hjelp til å løse det.

## Bengt Wiström

Følelsen av å bli vist denne tilliten, at personalet tør og vil prate med meg som coach om problemene sine, er veldig tilfredsstillende og i forlengelsen av det skapes et enda sterkere og bedre arbeidsmiljø.

### **Når vi griper visjonen**

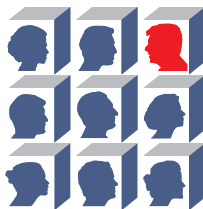
Når jeg coacher må jeg aldri være redd for å være meg selv. Jeg må aldri begynne å spille en rolle. Jeg må alltid våge å være den jeg er. Det betyr at jeg må innrømme det hvis jeg har gjort en feil eller har antatt noe som har vist seg å være feil. Det er viktig å kunne innrømme feil og ikke være så opptatt av prestisje.

En gang coach alltid coach, mener jeg. Det betyr at man alltid har et ansvar for å ingi tillit. Det betyr også at man aldri kan legge fra seg ansvaret bare fordi klokka er blitt eller annet. Man har det alltid med seg, døgnet rundt, over alt.

Den personlige gleden ved å bli vist den tillit å være coach er først og fremst å få se mennesker vokse gjennom at de når vanskelige mål og en enda større visjon. Det er også gleden å få coache et team som sammen når sin visjon og får dele den gleden med andre.

Det gamle uttrykket at delt glede er dobbel glede er faktisk sant!





T A L A R F O R U M

## Åpne seminarer i Oslo



**Seminar med Rigmor Robert**

**"Medarbeider eller motarbeider?"**  
19 november 2003 • kl. 13-16 • Oslo

Forandringsprosesser møter ofte stor motstand. Lær av Rigmor Robert hvordan forandringen kan bli en katalysator for positiv kraft, ny kreativitet og ny forståelse mennesker imellom. Rigmor Robert som har arbeidet hos IBM som bedriftslege og er psykolog, har lenge studert forskjeller og ulikheter mellom menneskers ulike evner og talenter.



**Seminar med Bengt Wiström**

**"Brenn for det du gjør!"**  
23 oktober 2003 • kl. 13-16 • Oslo


I eliteidrett er fremgangsrik trening godt etablert, og Bengt Wiström, helgenforklart basketballtrener, mental rådgiver, forfatter og taler, vet bedre enn de fleste hvordan disse prinsippene brukes i alle leder-skapssituasjoner. Bengt kaller seg "prestasjons-utvikler", og mener at alle prestasjoner og alle rekorder kan slås.



**Seminar med Jörgen Oom**

**"Våg å være best!"**  
6 november 2003 • kl. 13-16 • Oslo

Jörgen Oom mener at å ha det gøy på jobben og føle stolthet over det man utretter er nødvendig for å kunne gjøre en god jobb. Fornøyde medarbeidere gir fornøyde kunder. Jörgen som er psykolog har arbeidet med flere hundre bedrifter for å styrke motivasjon, lagarbeid og kundetenking. Han har også arbeidet med å skape toppmotivasjon hos olympiske gullmedaljevinnere og Wimbledon-vinnere.



**Seminar med Per Naroskin**

**"Tidsplanlegging - livsplanlegging"**  
27 november 2003 • kl. 13-16 • Oslo

Tid er mangelvare for mange av oss. Det går ofte på bekostning av fritidsinteresser, venner, familie og tid for seg selv. Er det sånn livet skal være? Det gjelder å finne en balanse, og reflektere over de valgene man gjør. Dette taler psykoterapeuten, radioprateren og forfatteren Per Naroskin om, som ble utnevnt til Årets taler i Sverige år 2002.

For mer informasjon og påmelding besøk Talarforums hjemmeside [www.talarforum.no](http://www.talarforum.no) under Åpne seminarer, eller ring 22 11 02 20!

*Meld på 5, betal for 4!*

### Ønsker du å booke en talere?

Talarforum arbeider med over 3 000 Skandinaviske talere og foredragsholdere. Du er velkommen å kontakte oss når du planlegger din neste konferanse, kundeaktivitet, utdanning, kickoff eller annen anledning. Kanskje søker du en bedriftsleder, professor, idrettsstjerne, general, politiker eller eks-president. Kanskje søker du noen annen?  
- Vi har kontaktene.