



Forum for talere

September 2006

Jörgen Oom

Våg å være best?

“Våg å være best – slik skapes vinnerholdninger i et vellykket team” er temaet på et populært seminar som Jörgen har holdt for mer enn 30 000 deltakere i over 20 land. Et fartsfylt seminar som er krydret med beskrivende bilder, tankevekkende anekdoter og talende eksempler på suksess, og som har innledet eller avsluttet bedrifters vellykkede kick-offs for 20 til 1000 deltakere.



Masse mennesker

Jörgen Oom har enorm erfaring med å skape topp prestasjoner gjennom å styrke hverdagsmotivasjonen, lagånden og kundefokuset. I over 20 år har han jobbet på heltid med å styrke konkurranseevnen til mer enn 180 bedrifter og organisasjoner over hele verden. Til sammen blir det utrolig mange mennesker.

Jörgen Oom

Utdannet psykolog med motivasjon, holdningskaping, kundefokus og teambuilding som spesialområder. I tillegg har han utdanning i hypnose. Foredragsholder med mange års erfaring og en stor porsjon humor.

[For mer info om Jörgen Oom – klikk her.](#)

Hypnose og gullmedaljer

Jörgen har en mangesidig bakgrunn. Utdannet psykolog med motivasjon, kommunikasjon og hypnose som spesialområder. Hans brede erfaring omfatter alt fra egen psykologpraksis og samarbeid med Astrid Lindgren i stiftelsen FramtidsFolket om hvordan man skaper positive holdninger, til det å skape topp motivasjon sammen med olympiske gullmedaljører og Wimbledon-vinnere.

Stolthet og arbeidsglede

“Å ha det gøy på jobben og være stolt av det man utretter er nødvendig i alle jobber hvis man skal gjøre en god jobb i lengden,” sier Jörgen. “Og stolthet er vi ikke verdensmestere i Sverige,” ler han. “For hos oss er det ikke bra å være “mer-



Forum for talere

September 2006

Jörgen Oom

kverdig". Jeg pleier å si at "merkverdige", det bør alle være. Medarbeidere, kunder, sjefer, barn, naboer og foreldre er alle merkverdige i ordets egentlige betydning: verdt å legge merke til. Så stolthet og arbeidsglede går som en rød tråd gjennom alle seminarer og utviklingsprogrammene hans. Jörgen Oom har interessante tanker å bidra med når det gjelder å styrke motivasjonen og skape et sterkt team.

Å høre på hans 12 motivasjonspunkter med kunnskap fra lagidrett gir tilhørerne en skikkelig vitamininnsprøytning. Slagkraftig, enkelt og med glimt i øyet gir han både sjefer og medarbeidere tankevekkere som er nyttige for de fleste bedrifter. Sören Gyll, styreleder Svenskt Näringsliv

Kjenner du deg igjen?

Jörgen er også nøye med at hver utviklingsinnsats må ta utgangspunkt i bedriftens spesielle situasjon. Her følger noen situasjoner hvor bedrifter har leid ham inn for å få verdifulle ideer:

- Vi har nettopp omorganisert, og det har medført en del uro ...
- Folk tar ikke egne initiativ, de venter på sjefen og han har ikke tid ...
- Det er altfor mye revirtenkning mellom avdelingene ...
- Vi har fått nye og tøffere mål, men alle har ikke tatt det til seg ...
- Alle har mye å gjøre, men får gjort lite ...
- For mye slendrian, for liten gnist ...
- Lederne på mellomnivå har ikke helt tatt på seg lederansvaret sitt...

Resultatorienterte nøkkelord

Summa summarum har all utviklingsinnsats ett formål: å påvirke resultatet. Og skal man kunne gjøre det, tror jeg følgende nøkkelord er viktige:

- Arbeidsglede – Uten den blir resultatet aldri bra på lang sikt.
- Ulikheter – Ikke skjær alle medarbeidere over én lest, la dem få være ulike.
- Feiltoleranse – Når vi prøver nye veier må det være ok å gjøre feil iblant.
- Initiativ – Alle kan mer, men må også våge mer.
- Lederskap – Er veldig viktig, ikke minst for at medarbei-



Forum for talere

September 2006

Jörgen Oom

derne skal våge.

- Mål – Mennesker liker å jobbe mot et mål. Bare de blir sett.
- Følelse – Motivasjon og holdningsskaping handler like mye om hjerte som hjerne.
- Humor – Man lærer lettere når man har det gøy.
- Ydmykhet – Selvtillit uten ydmykhet blir lett selvgodhet.
- Stolthet – “Proud people perform”, sier engelskmennene. Riktigere kan det ikke sies!

Arbeidsmåte

“Siden jeg tar jobben min alvorlig, jobber jeg mye med humor,” sier Jörgen. “Latter er en snarvei til følelser og lyst, noe som igjen skaper resultater. Og når jeg jobber med organisasjoner – alt fra Kriminalvården, Samhall og Köpings kommun, til Microsoft, Skanska, Sängjätten eller BMW, så er det alltid kunden som bestemmer hvor dypt vi skal gå: Kick-offs / korte seminarer. Her vil kunden at jeg skal være med 1–3 timer, og formålet er ofte å “oppmuntre og løfte medarbeiderne”. Da er ofte hele personalet i en gruppe på 20–1000 medarbeidere samlet, og ønsker en ekstern drahjelp med peptalken og for å få et seriøst emne framført med glimt i øyet. Å få mennesker til å kjenne seg igjen og le sammen. Å stoppe opp og tenke etter. Å styrke samhørigheten og lagånden og dermed forbedre resultatet.

Trinnvist utviklingsopplegg

Slike strekker seg som regel over minst et år. Her ønsker organisasjonen å jobbe litt dypere med å virkelig gjøre endringer i organisasjonskulturen. I løpet av flere utviklingstrinn øker vi effektiviteten ved å skape en positiv samvirkning i hele organisasjonen. Både ledere og medarbeidere får “hjemmelekser” mellom trinnene, som følges opp kontinuerlig.

- Positivt endringsarbeid
- Målbevissthet
- Kundeorientering og kundepsykologi
- Mot og initiativets makt
- Teambuilding og lagånd
- Positiv tenkning i praksis
- Hverdagsmotivasjon og selvtillitsøvelser
- Kommunikasjon – gi og få feedback ...
- ... er noen av de emnene som erfaringsmessig pleier å bli aktuelle, i tillegg til praktisk ledelse for lederne