

Master and servant

Hvis selskapet du jobber i skal lykkes over tid, må det skapes et inkluderende miljø hvor dere nærmest konkurrerer om å dele kunnskap, skriver Trond Albert Skjelbred, partner i NOR PR.

I Kapital-portrettet *Snert imot* svarer Kåre Willoch følgende på intervjuens spørsmål om hvordan det gikk til at han ble så flink: “Det er et ladet spørsmål. Kanskje får jeg benytte anledningen til å si at jeg gjennom hele skolegangen ble begunstiget med fremragende lærere. En god lærer betyr svært meget. I fjerde klasse fikk vi en lærer som brukte hele sin tid på skolen og elevene, nesten som et kall.”

Du er også avhengig av gode forbilder og læremestere i arbeidslivet som er villige til å dele kunnskap og erfaringer. – Det er mer risikabelt å bli værende hos en dårlig sjef, enn å ta sjansen på å finne seg noe annet, sa Årets Ledertalent i Midt-Norge, Mari Haugen Bergem, til E24 i 2012. Søk deg derfor til arbeidsmiljøer som er kjente for å være sterke på inkludering, faglig utvikling og kunnskapsdeling. Det å få kontinuerlige tilbakemeldinger på dine leveranser og din væremåte, slik at du kan justere kursen underveis, er uvurderlig. Du må gjerne ta initiativet selv. Hvis du bryr deg om hvordan dine kolleger har det og gir av deg selv, så vil de gi deg noe tilbake. Å dele kunnskap bør være noe av det kjekkeste du gjør. Du vinner mye på å involvere kolleger i møter, salg, skrivearbeid, foredrag, analyser, undersøkelser, presentasjoner, workshops, strategiarbeid, kronikker, studentveiledning, ekspertkommentarer m.m.

En av verdens fremste eksperter på “social business”, Alistair Rennie i

IBM Collaboration Solutions, sa til Kampanje i 2012 at vi har gått fra “kunnskap er makt” til en kultur hvor deling av kunnskap gir anerkjennelse. Harald Engesæth, seniorkonsulent i AFF, skriver i boken *Flyvetanker*: “Noen organisasjoner er smartere enn andre. Ikke nødvendigvis fordi de har smartere medarbeidere, men fordi de fungerer bedre sammen når det gjelder kunnskapsutvikling og kunnskapsdeling. I dagens arbeidsliv dreier bytterelasjoner seg ikke bare om å låne hverandres hammer og sag, eller fysisk avlastning og støtte ved tunge løft. Det har mer å gjøre med utveksling av kompetanse og ferdigheter, med utvikling av ideer og smarte løsninger. Gode lag deler på den ene siden problemer og utfordringer, på den annen side ideer og løsningsforslag”.

Jeg har god erfaring med å avklare forventninger tidlig med nye kolleger, særlig i forbindelse med kommunikasjonsform. Dette fordi jeg ikke ønsker at vedkommende skal bli fornærmet hvis jeg noen ganger er kort og direkte i den muntlige eller skriftlige tilbakemeldingen. Jeg gjør det klart at jeg gjerne vil veilede og kvalitets-sikre, men at jeg, som flere andre erfarne konsulenter, har mange kunder og parallelle prosjekter, løpende interne og eksterne henvendelser, foredrag som skal forberedes, kronikker som skal skrives og så videre. Jeg har derfor ikke alltid mulighet til å være så pedagogisk som jeg gjerne ville vært i en ideell verden. En slik



avklaring er en god investering for arbeidsmiljøet.

Kunnskapsbedrifter bør se på seg selv som universiteter, hvor kontinuerlig forskning og utvikling i tett samarbeid med krevende og kunnskapsrike kunder og kolleger er regelen og ikke unntaket. Konsulentselskaper bør ha som en hovedregel alltid å stille minst to rådgivere i kundemøter. På denne måten er det flere som kan fange opp det som blir sagt, og du har noen å sparre med internt. Samtidig har kunden økt tilgang på rådgivningskompetanse når behovet melder seg. Det er dessuten i møtet med kunden at man utvikles som rådgiver. Mer slagkraftige rådgivere gir større moment i markedet. Og: Selskapet blir mer synlig.

Men skal du bli best, må du øve mye. For å orke å øve så mye som behøves må du elske det du holder på med. Ledelsen kan legge forholdene til rette for at alle kan lykkes, men det største ansvaret må du ta selv.

Som Kåre Willoch.

NESTE NUMMER:
Arne Carlsen, Handelshøyskolen BI