



Nofima

**Verdier: Engasjert,
Inkluderende, Nyskapende,
Ansvarlig, Raus**

- Nofima er et ledende matforskningsinstitutt som driver forskning og utvikling for akvakulturnæringen, fiskerinæringen og matindustrien.
- Vi leverer internasjonalt anerkjent forskning og løsninger som gir næringslivet konkurransefortrinn langs hele verdikjeden



Forskningsstasjonen

- Leder Nofimas forskningsstasjon for bærekraftig akvakultur
- Mer enn 20 års erfaring som forsker
- Tok i bruk verdibasert Lean ved forskningsstasjonen i 2016



Lean Inspirasjonspris 2018

Verdibasert Lean betyr at vi legger like mye vekt på utvikling av ansatte og kulturen som selve prosessene og det tekniske utstyret

Prisen har de ansatte på Nofimas forskningsstasjon fått for vellykket innføring av ledelsesprinsippene som ligger i verdibasert Lean

«Vi ansatte har fått eierskap til egen arbeidsplass, og det gjør at vi jobber bedre sammen og leverer bedre kvalitet»

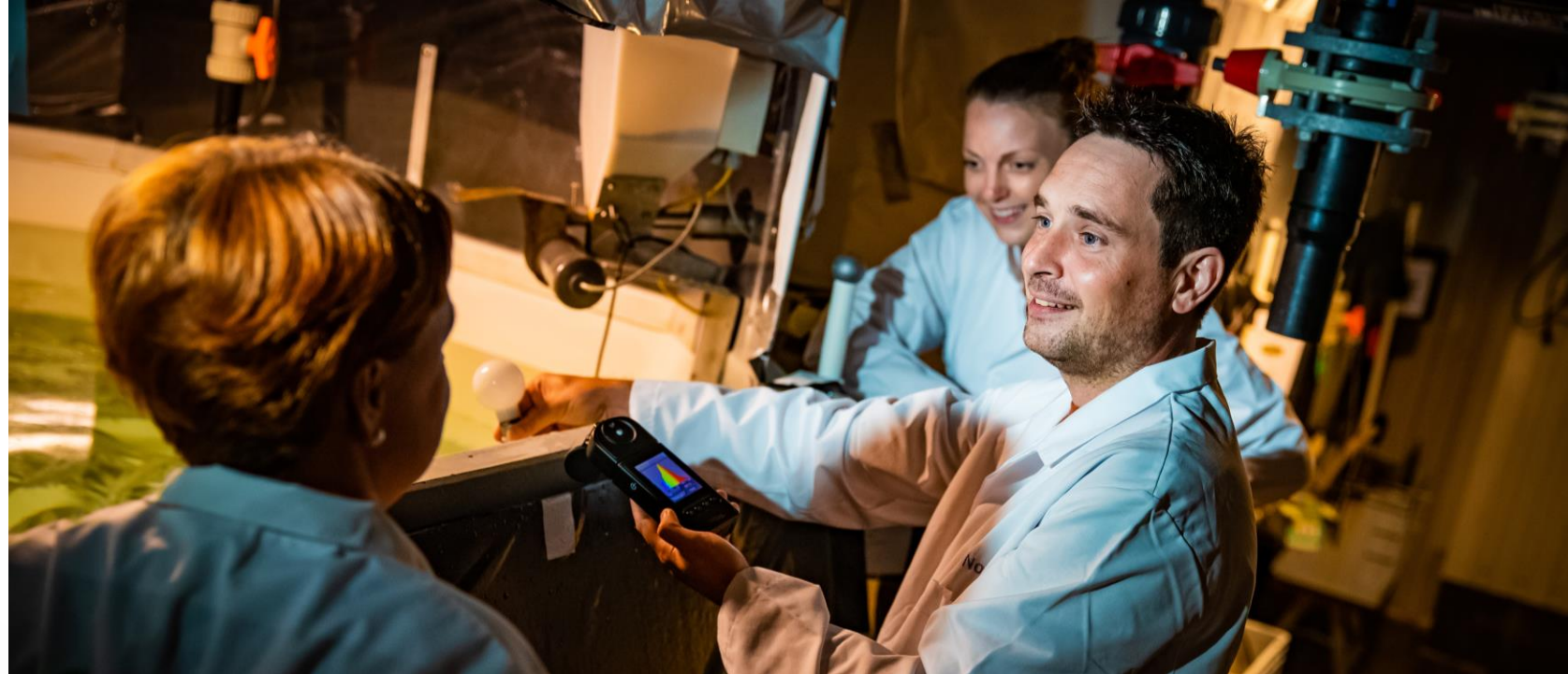




Coaching som metode er å veilede, motivere eller styre gjennom samtaler, aktiv lytting og individuelt tilpassede råd og oppmuntring

Coachende lederskap i et internasjonalt miljø

- Coaching er å ta i bruk menneskers potensiale for å forbedre deres prestasjoner
- Å lære, ikke å belære
- Hver enkelt medarbeider har mulighet til å bli den beste utgaven av seg selv
- Hvordan gjennomføre coachende lederskap i et internasjonalt miljø?



Forutsetninger for å utøve coachende verdibasert ledelse

Det er lettere å skape store ting sammen, når vi er **enige om grunnleggende verdier**

Coachende verdibasert ledelse handler om å ha et bevisst forhold til verdier, og hvilke verdier som er viktige for hver enkelt, for organisasjonen og for selskapet

Verdiene våre påvirker hvordan vi snakker sammen internt og eksternt, hvordan vi jobber med kunder og underleverandører, og hvordan vi fattet beslutninger



Ytre motivasjon

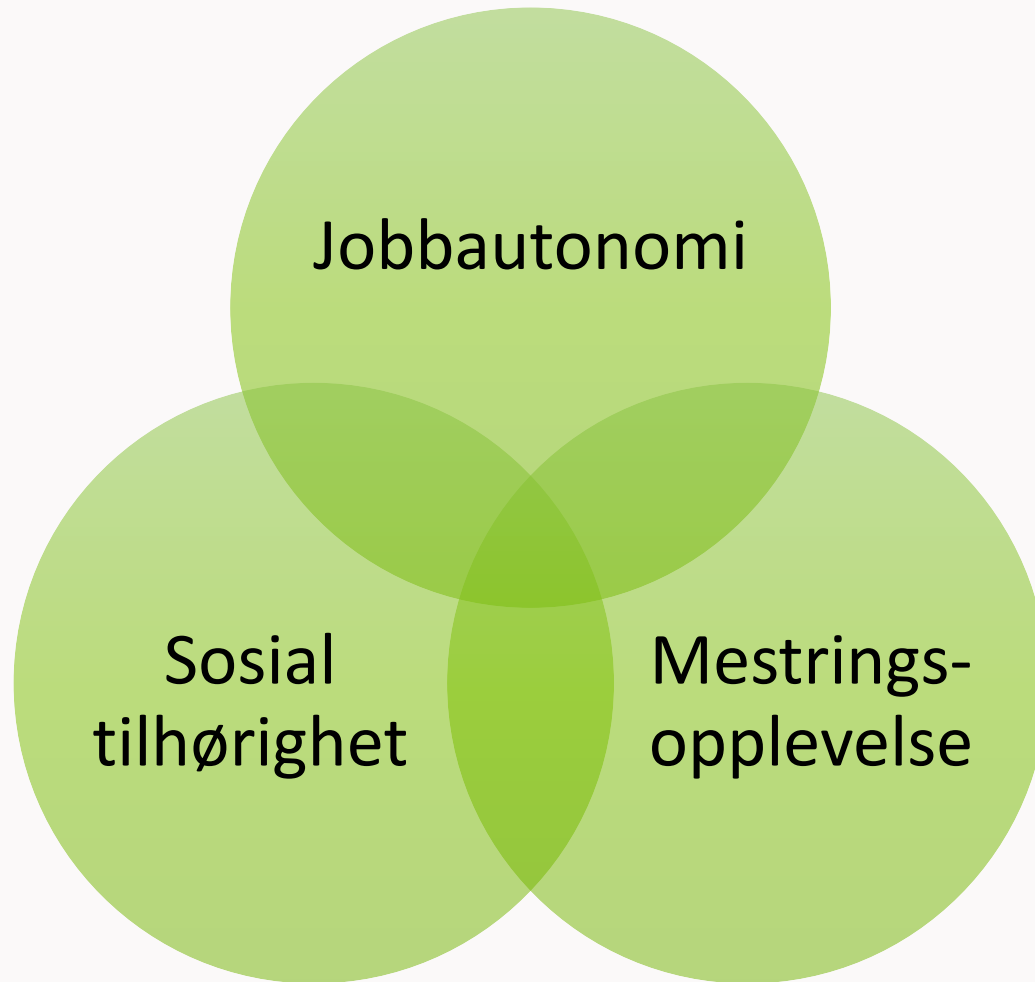
Motivasjonen ligger utenfor arbeidsoppgaven, som barnehageplass, gode bonusordninger, høy lønn eller andre insentiver

Indre motivasjon

Kilden til motivasjon ligger i selve arbeidsoppgaven - at oppgavene er morsomme, interessante og meningsfylte

Misnøye med lønn er ikke hovedgrunnen til at ansatte sier opp jobben sin. De fleste slutter fordi de mangler faglig utvikling og tilhørighet (Professor Anders Dysvik, Handelshøyskolen BI, [Forskning.no](https://forskning.no))

Tre faktorer som styrker indre motivasjon



Indre motivert, gir bedre arbeidsprestasjoner og økt trivsel på arbeidsplassen



Jobbautonomi

Ledere

Stoler på at medarbeiderne har tilstrekkelig kompetanse og motivasjon til at de kan bidra til å nå organisasjonens mål

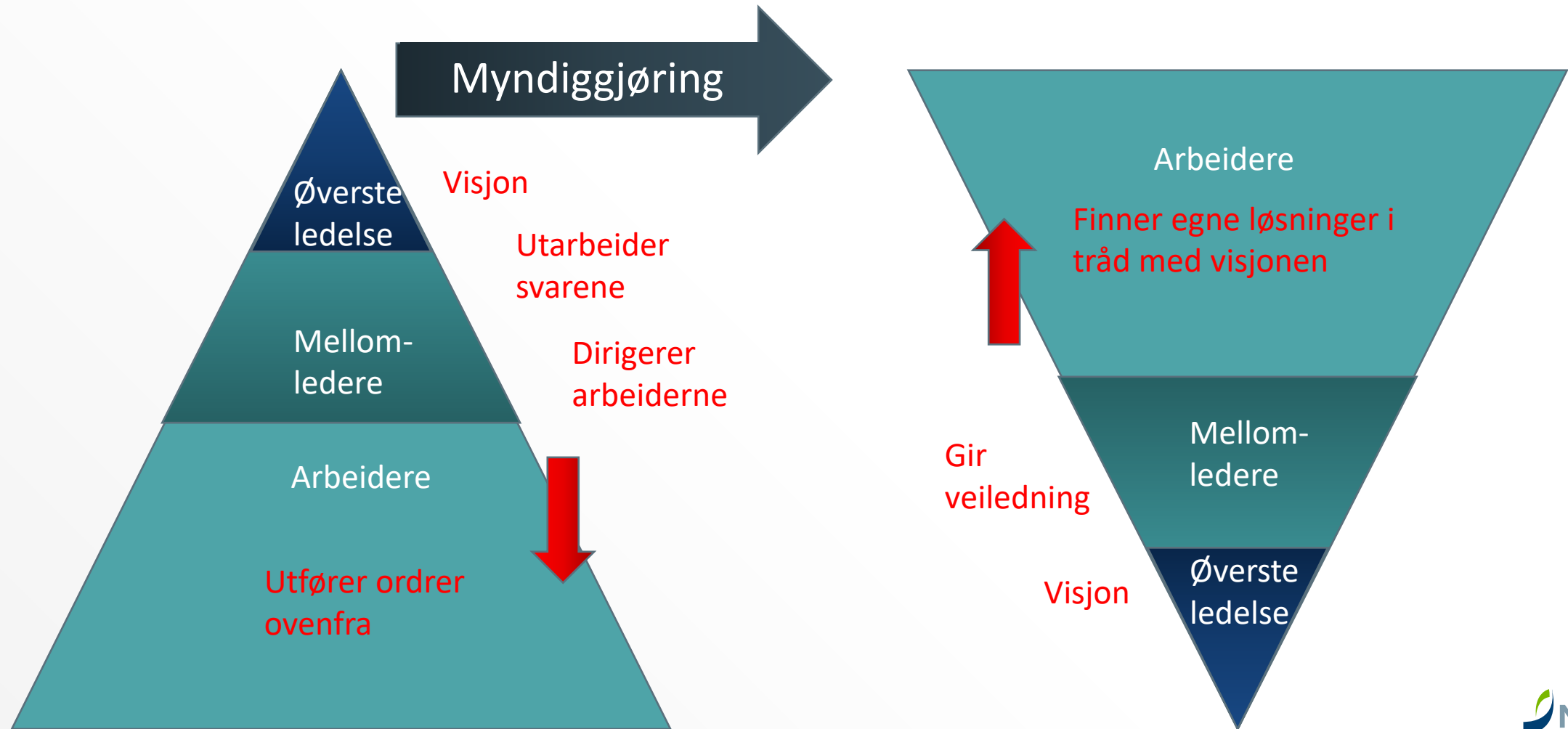
Medarbeidere

Opplever at hun/han kan fatte **beslutninger og ta initiativ** i jobbsammenheng - innenfor på forhånd **avklarte rammer**

«Jeg er nå åpen for nye ideer og at det er andre/bedre måter å gjøre ting på enn det jeg alltid har gjort»



Krever endring i kultur



Sosial tilhørighet



« Å jobbe i team/samarbeide fører til en bedre gjennomføringsprosess. Jeg er ikke en «ensom ulv» lengre. Har mye igjen i en diskusjon»

Mestringsopplevelse

Når vi opplever å håndtere en krevende situasjon på jobb på en god måte kan vi få et «kick» av energi og arbeidsglede

Coachende verdibasert ledelse

- Forutsetning er trygghet for å feile
- Tilpass arbeidsoppgaver og utfordringer slik at alle får realistiske muligheter til mestre arbeidsoppgaver
- Skap et klima for konstruktive, realistiske tilbakemeldinger og god sosial støtte
- Sørg for god og tilstrekkelig opplæring
- Legg til rette for personlig og faglig utvikling
- Skap et klima for felles læring og refleksjon
- Sørg for god informasjonsflyt og forutsigbarhet



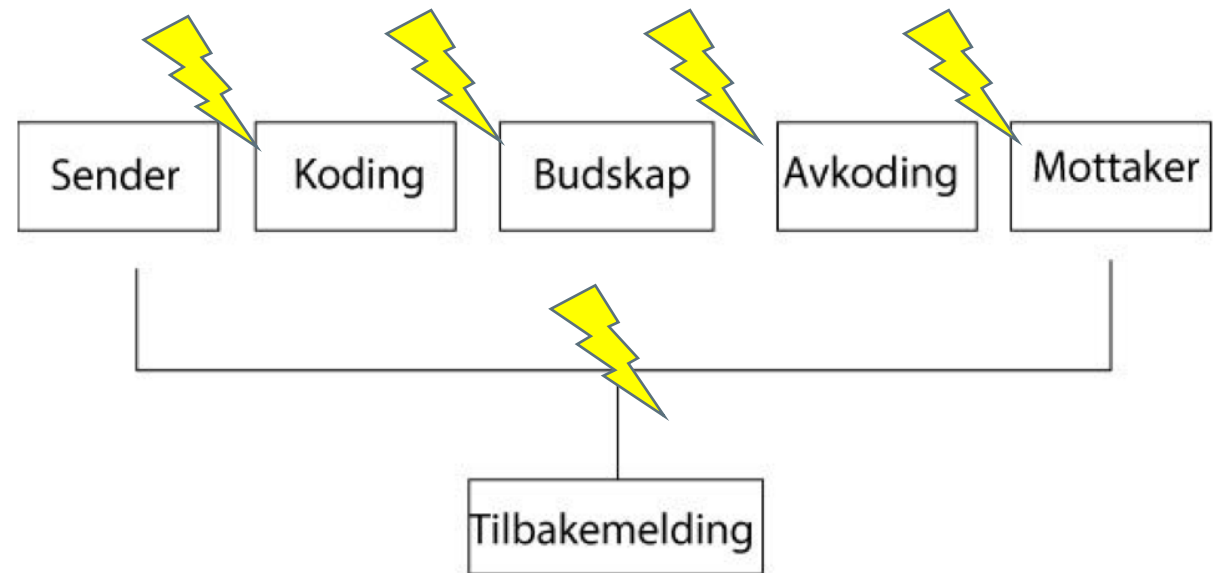
Kommunikasjon

- Kommunikasjon er et stadig tilbakevendende tema for hvorfor noen lykkes bedre som ledere enn andre – og ikke uten grunn
- 95 prosent av utfordringen i å oppnå godt samspill mellom mennesker ligger i vår evne til å kommunisere

(Margaret Paasche, ledernytt.no)



Kommunikasjonsmodell



Coaching og kommunikasjon i et internasjonalt miljø

- Nysgjerrighet til andre mennesker
- Å søke å forstå slik at du kan kommunisere godt på en flerkulturell arbeidsplass
- Våre forventninger og forestillinger kan være til hinder for å oppnå god kommunikasjon
- Vi kan trene oss til å bli bedre til å kommunisere – være bevisste



Coachende verdibasert ledelse

Ansikt til ansikt

Medarbeiders eierskap
til ditt budskap

Troverdighet og tillitt

Respekt

Bruk «jeg» istedenfor
«man»

Din tolkning – ingen
absolutt sannhet

Ta ansvar ikke
forbehold

Gode tilbakemeldinger
er fremtidsorienterte,
konstruktive og gir
positiv utvikling



Samspill

- En coachende leder vil *både utfordre og støtte* medarbeiderens tanker, følelser og adferd
- Medarbeiderens tanker - utfordres når hun/han må spesifisere hva, hvordan og når arbeidet skal gjøres
- roses for å eksperimentere med nye former for tenking og atferd
- mange små skritt i rett retning gir mestringstro, gode følelser og tillit
- ***Den endelig testen på en coachende lederstil: personlig vekst og mål oppnås***
- Utvikle en gi-kultur, der aktørene støtter og utfordrer hverandre

Et par eksempel på tema tatt opp i fellesskap

- Tema tatt opp i fellesskap gir felles referanser og erfaringer
- LEANsamlinger, fokus på adferd og kommunikasjon
- *Den gode kollega*
 - Vær en god Nofima-ambassadør
 - Vær kvalitetsbevisst – rett leveranse til rett tid
 - Ha det kjekt på jobb

		Avsender		
		Voksen	Barn	Forelder
Mottager	Voksen			
	Barn			
	Forelder			

Takk for oppmerksomheten!

