

SETT DEG MÅL – OG FØLG DEM!

– Det handler om å finne ut av hva du vil med valgene dine, sier Jan Georg Kristiansen. Han er karriere- og lederscoach, og mener de riktige spørsmålene leder til de viktige svarene.

TEST: MARIA EGELAND
FORO: EBIK RØRDE



JAN GEORG
KRISTIANSEN

Lederscoach, adjunkt og siviløkonom. Som Erickson-coach ble han i 2004, som Norges første, sertifisert som Master coach fra den uavhengige internasjonale coachforeningen ICF. Han har 20 års erfaring fra undervisning i coaching, læringsstrategier og lederskap og teamutvikling. Han er leder for skolen Coachutdanning Erickson, som utdanner og sertifiserer coacher, trenere og ledere etter ICFs coachingstandard.

Min far var siviløkonom. Han sa det alltid med stolthet i stemmen, og derfor tenkte jeg at det skulle jeg også bli, forteller Jan Georg Kristiansen.

– Men hvorfor jeg ville bli der var litt uklart.

Og hva en siviløkonom egentlig gjorde, ja, det var også litt i tåka.

Læringsglede er det vakreste som finnes!

Det var da Jan Georg, som 20-åring og pliktoppfyllende siviløkonomstudent på NHH, strok i matte for tredje gang at han begynte å se seg om etter nye studieknikker. Han fordypt seg i Tony Buzan og Mind Mapping, og da resultatene begynte å vise seg, holdt han kurs for med-studentene sine. Til en begynnelse i egen regi, men etter hvert som ryktet om den tennisball-sjongende kursholderen med den effektive studieteknikken spreide seg, ble det snart på

effisient oppdrag av skolens studieveileder. Entimesskurs ble til to-timerskurs, heldagskurs ble til todagerskurs, og snart holdt han kurs hvert eneste semester, også etter at han selv var ferdig utdannet innen matematikk og finans.

I februar år holdt jeg kurs for studentene på NHH. For meg var læringsglede nøkkelordet som utgjorde hele forskjellen. Det gjorde at jeg selv gikk fra å være skoletaper på NHH de første årene, til å gå ut med sterke karakterer. Å få andre til å oppleve læringsglede er en vanviktig god følelse, sier han med glitrende øyne. – Ja, det må være noe av det aller vakreste som finnes!

Til slutt valgte han også nettopp dette som karrierevei, etter å ha takket nei til stillinger som både personalsjef og IT-leder.

I dag er Jan Georg Kristiansen sertifisert Master coach fra den uavhengige internasjonale coachforeningen ICF. Han har over 20 års erfaring fra undervisning i coaching, lærings-

strategier og lederskap og teamutvikling. Han er forfatter og foredragsholder, og driver Erickson Coaching Nordic, en av de eldste coaching-skolene i Norge.

Men det er ingen arroganse å spore i mannen som coacher norske ledere og næringslivstopper.

– En gang fikk jeg ett minutt og forti sekunder i beste sendertil på TV2, rett etter et innslag med Michael Jackson. Det var kult, smiler han beskjedent mens han doserer pulverkaffe.

Hva er de vanligste problemstillingene til dem som vil ha hjelp med karriereutvikling?

– Jeg opplever at de kommer gjennom en av to porter. Det er de som kommer og nesten sier "Jeg vil ha et bedre liv", og så er det som sier "Jeg vil giøre det bedre på jobb". Som regel kommer disse til frem til de samme utfordringene. For du klarer ikke å strekke deg lengre på jobb hvis du ikke har det bedre med deg selv. Essensen i det hele er å finne ut, fordi du da får brukt ressursene dine. Både profesjonelt og privat, forklarer Kristiansen.

Så man kan egentlig ikke skille mellom det profesjonelle og private?

– Her lår jeg nesten si det som Harald Heide

streng sa det i sin rolle som russisk u-båt-kaptain: "Det er vanskelig å se grenser under vann", og det er litt sann. Med hodet over vann vet folk ofte hva de vil, men når man begynner å dykke kan det hele bli litt uklart. Derfor er det viktig å stille de riktige spørsmålene, både de store og de små. Hva er viktig for meg karrieremessig? Hva vil jeg med frididen min? Hvor mye tid vil jeg bruke med familiien min? Og kanskje det viktigste av alt; hvorfor vil jeg alt dette? sier Kristiansen avrig.

Han tar fram blanke ark og tegner trekantene og diamantene. Visualiserer strukturer med ulike nivåer av synlige og usynlige handlinger og ressurser. Han tegner, skriver og forklarer. Den blå kulepennen byttes ut mot en rød. Sorte tusjstreker opprørt igjen. Han maler mentale bilder av hvordan alt henger sammen: omgivelser, handlinger, ressurser, verdier, identitet og visjon. Til slutt er arkene fulle av streker, sirkler og ord. Men de mentale bildene sitter igjen.

Så det handler i grunnen om å sette seg mål?

– Ja, du må sette deg mål og delmål. Og når du nådd et mål, må du gå i dialog med deg selv, fornye kontrakten, og sette nye. Det er viktig å ha visjoner, noe å strekke seg etter. For hvis



COACHENS TIPS TIL MENTAL EGENTRENING

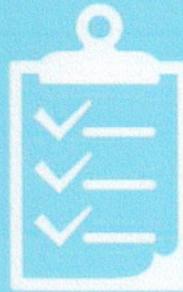
1. Tenk på målsettingen din. Se for deg at du når målet. Still deg spørsmålet: Er det mitt eget mål eller er det noen andres mål?



2. Når du ser det for deg, kjenner følelsen. Føles det godt? Hvis det ikke føles godt – gå tilbake til 1.



3. Lev deg inn i at du har nådd målet ditt. Du har oppnådd ønsket situasjon og det føles godt å beskrive det. Herfra (i fremtiden) skal du nå kunne se for deg personen som du var, før du nådde målet. Gi et godt råd til deg selv fra denne posisjonen. Hvordan kan du bruke rådet?



4. Velg ut en person som ikke er deg selv, men som er viktig for deg i prosessen mot å nå målet ditt. Se for deg denne personen. Se så for deg at du går inn bak øynene til denne personen og ser på personen som du var før du nådde målet ditt. Ut ifra denne posisjonen kan du gi personen som er deg selv, et godt råd. Hvordan kan du bruke rådet?



målet ditt er bak deg, og det ligger tåke foran deg, ja da kan jeg love deg at du seiler en lite effektiv skute, påpeker Kristiansen.

Han forteller om The Harvard Business School Study fra

1979, der master-

studenter ble

spurt om de hadde

tydelige mål for

fremtiden, samt

konkrete planer

for å nå dem. Bare

tre prosent av

alle som deltok i

undersøkelsen hadde tydelige mål og planer som de kunne formulere skriftlig. 13 prosent oppga at de hadde satt seg mål, uten å kunne formulere det skriftlig, mens hele 84 prosent svarte at de ikke hadde satt seg spesielle mål i det hele tatt. Da gruppen ble intervjuet ti år senere var resultatene venner, men likevel oppsiktvekkende: De 13 prosentene som hadde satt seg mål ti år tidligere, tjente dobbelt så mye som de 84 prosentene uten målsetting. Og hva med de tre prosentene som hadde hatt skriftlige mål og konkrete planer? De tjente gjennomsnittlig ti ganger

så mye som de resterende 97 prosentene – til sammen!

I Norge er de tilsvarende tallene tre-fem prosent. Det vil si at cirka fem av 100 leserne av denne avisas tjener ti ganger så mye som resten av de andre til sammen, delvis fordi de har formet målene for seg selv. Det høres utrolig ut, men dette er statistikk, sier Kristiansen.

"Jeg vet ikke hva jeg vil"

Men selv om løsningen kan høres enkel ut, forteller Kristiansen at veien kan være lang. Han nevner ulike kategorier av hinder som kan holde oss tilbake fra å nå målene våre. Mange kommer og sier rett og slett "Jeg vet ikke hva jeg vil". Andre sier "Jeg vet hva jeg vil, men jeg mangler tro på at jeg får det til". En annen kategori er "Jeg vet hva jeg vil, og jeg tror jeg kunne fått det til, men systemet holder meg tilbake". En fjern kategori handler om frykt for å mislykkes eller frykt for å lykkes.

– Det viktigste er å forstå hvilken der det er man står og rister i. Forst da kan man stille de riktige spørsmålene som leder frem til de viktige svarene, sier Kristiansen.

Mange veier til Rom

Han presiserer at det finnes mange veier til Rom. Selv er han oppratt av at samtalseksperten, være seg det er en veileder, mentor, rådgiver, karierecoach eller terapeut, ikke skal legge hånd på samtalen og ta kontroll over målene.

– Med ambisjonen om 100 prosent fokus på deg som person, kan jeg som coach lede deg i den retningen som er riktig for deg. Jeg stiller deg kraftfulle, åpne spørsmål, men det er du som kommer med svarene. De ligger jo allerede hos deg. Du skal føle deg lyttet til av en nøytral person, som på en profesjonell måte legger bort sine egne historier og tolkninger, for å løfte frem dine. Kognitiv trenings og modeller for prosesseveidning kan være gode hjelpeverktøy. Fra mitt faglige ståsted skal coachen holde coachingposisjonen, det vil si å la deg som kunde ha fullt ellerskap over samtalen og målsettingene, avslutter Kristiansen. *