

Plukket søppel, men innså at de hadde mer å tilby

Ti erfarne næringslivsledere fra Rotary har invadert Diakonhjemmet Sykehus som frivillige mentorer. – Jeg gir ti poeng, full score! sier mellomleder Stine Bøe Gundersen (40) til sin mentor Siri Røsberg (62).

Åsne Haugli

Oslo

–Jeg er blitt en bedre leder gjennom et år med mentor, sier Stine Bøe Gundersen ved Diakonhjemmet sykehus.

Sykehuset har 1600 ansatte og 85 mellomledere. Gundersen er enhetsleder for 35 ansatte på Radiologisk avdeling.

Ved Vestheim Rotary, en Rotary-klubb i hjertet av Oslo, har medlemmene regnet ut at de til sammen har 2000 års yrkeserfaring bak seg, hvorav en stor del ledererfaring.

Bjørgulf Haukelid (71) fikk ideen.

– Vi plukker søppel i havkanten og gjør mye samfunnsnyttig, men medlemmene har jo masse ledelseserfaring. Hvorfor skulle vi ikke gjøre mer nytte for oss, med det vi kan, sier han.

Dermed ble mentorordningen til.

Sykehusdirektør Anders Mohn Frafjord ved Diakonhjemmet tok imot tilbudet.

– Vi har jobbet mye med lederutvikling på sykehuset, og vi bruker frivillige i mange sammenhenger. Her var det perfect match.

Ti erfarne ledere fra Rotary – både pensjonister og yrkesaktive – har nå vært mentor i ett år for mellomlederne hos Frafjord.

Ordningen utvides med ti nye par i 2019.

– Gevinsten for oss er at vi får trygge og bedre ledere, sier han.

Fra tydelig til tydeligere

– Det var ikke tilfeldig at du ble min mentor, sier Stine Bøe Gundersen til Siri Røsberg. Gundersen hadde bedt om en som var direkte, tydelig og åpen. Gjerne også brutalt ærlig hvis behov.

Siri Røsberg har 30 år bak seg i DNB, de fleste av dem som leder, før hun nylig ble seniorrådgiver for gründere i Innovasjon Norge.

- Full klaff. Dette har ikke vært noen kaffeslabberas, sier Gundersen fornøyd.
- Stine har stilt veldig godt forberedt til møtene, og forhåndsvarslet klare konkrete problemstillinger. Så har vi kastet ball, sier Røsberg. I et år har de møttes en gang i måneden, i en til to timer. Nylig møttes de en grytidlig morgen på Samsons bakeri, Majorstuen, der de oppsummerte året.
- Allerede etter det første, korte møtet sa du til meg at jeg godt kunne bli tydeligere, sier Gundersen til Røsberg, og forteller DN:
 - Det var jo litt morsomt, for jeg trodde ut fra tidligere tilbakemeldinger at jeg var for tydelig. Det jeg lærte fra Siri var at «tydelig» og «tydelig» – det er to forskjellige ting. Nå er jeg mye mer strategisk, og mye mer bevisst min rolle. Jeg tenker bedre gjennom budskapet og mulige utfall, før jeg går i dialog, sier Gundersen.

Omkamp og snillhet

- Evig omstilling preger Diakonhjemmet som andre sykehus. Gundersen har jobbet ved Diakonhjemmet i 15 år og kjenner kulturen, mens mentor Røsberg gjenkjenner utfordringene hennes.
- Det har nok vært en fordel at jeg også har vært leder i store systemer. I store virksomheter er det alltid mye internpolitikk. Det er mange mennesker, mange meninger, ulike roller og ulike intensjoner. Noen er fornøyde, andre vil ha endring, man får ikke gjort alle til lags. Så jeg har vært gjennom noen kriger, og kan se en sammenheng til Stines situasjon, sier Røsberg.
- Å ha en mentor som kommer utenfra, har alt å si, ifølge Gundersen.

- Jeg kan stole på at Siri er helt objektiv, hun vet ikke hvem jeg snakker om og er ikke farget av sykehusets og min avdelings situasjon, sier Gundersen, og henvendt til Røsberg:
 - Da du sa jeg kunne være tydeligere, så jeg med en gang nytten av at du ikke var sykehusansatt, sier Gundersen til Røsberg. Røsberg var mer opptatt av hvordan hun skulle få mest mulig ut av hver ansatt, enn hva hun var vant til.
 - Noen ganger tenker jeg at vi er for snille, og at beslutningsrunder tas i omkamp på omkamp, sier Gundersen, men legger raskt til:

– Jeg vil si Diakonhjemmet har tatt seg selv i nakken de siste årene. Det er gjort veldig mye bra med det å ta beslutninger, stå for dem og gjennomføre dem.

Å ta en timinutters

Et knep mentoren har lært Gundersen, er å ta «en timinutters». Ikke en høneblund, men en fast samtale på ti minutter en gang i uken uten dagsorden, med enkeltansatte som er i en spesiell jobbsituasjon.

– Du har gitt meg veldig tydelige og konkrete håndteringsmuligheter hver gang jeg har kommet med et tema. Og timinutterssamtalene fungerte veldig bra fra dag én. Det er noe jeg vil ivareta når jeg ser situasjoner som krever tettere oppfølging, sier Gundersen til Røsberg.

Røsberg utdyper til DN:

– De ansatte opplever at de blir hørt og sett på den måten. Som leder er det jo vanskelig å vite hva folk tenker inni seg. Da er en ukentlig ti minutters sofaprat eller en kaffe er en mulighet ikke bare for den ansatte, men også for lederen. Ti minutter er ingen tid, men en god investering både for leder og ansatt.

«En liten veps»

– Hva annet har du lært?

– Jeg har også lært å være en liten veps. Nå spør jeg ansatte ukentlig hvor langt de har kommet med ideer de jobber med, om de trenger noe fra meg, hvilke tidsfrister de har satt for seg selv. Mye som før bare var gode ideer, blir nå gjennomført. Jeg tenkte jeg kanskje ble masete, men tilbakemeldingen fra de ansatte er god. De skjønner at det de holder på med er viktig, sier Gundersen, som synes hun er blitt bedre på gjennomføring selv.

– Jeg var jo ikke helt bambi på isen før heller, men nå klarer jeg i større grad å få de ansatte til å gjennomføre gode ideer.

– Du er blitt tydeligere enn før, sier Røsberg.

– Jeg tror sykehusledelse er noe av det vanskeligste man kan drive med. Det er lettere å selge cola, sier Rotarys Bjørgulf Haukelid, som selv var mentor for to mellomledere.

– Dette har vært overraskende positivt, konkluderer sykehusdirektør Frafjord.

– Noe jeg har lært meg som direktør er at man ikke skal være så redd for å teste ut noe nytt.