

Bygg team med energi og høye forventninger

Å skape en vinnerkultur i teamet er ikke noe du gjør over natta. Men vil du lykkes, må du legge ned den innsatsen som trengs.

TEKST: LISA EKLI [FOTO: TRYM FALKANGER]

Hun var bare 24 år gammel da hun startet det som skulle bli et livsprosjekt, nettbutikken Get Inspired. Sakte, men sikkert, bygget Silje Landevåg opp selskapet, som nå har 70 ansatte. Og selv om hun beskriver seg som en visjonær leder med utpreget gründermentalitet, er hun tydelig på at teamet har vært helt sentralt for å skape de gode resultatene.

– Det er utrolig artig og givende å få lov til å bidra til å bygge lagånd og kultur. Som leder har du stor påvirkningskraft, og du må aldri glemme kraften av å juble og feire sammen. Da vi vant årets nettbutikk, var det ikke bare toppledelsen som feiret – alle var med. For alle har vært med på å nå dette målet.

Vis en tydelig retning

Det aller viktigste en leder kan gjøre for å skape en god lagånd i teamet, er å vise vei, mener Landevåg. I et oppstartsselskap, kan dette være enklere sagt enn gjort.

– De første årene kan være utfordrende, og det kan ta flere år før man lykkes. Men for meg var det likevel viktig å være så konkret som mulig på retningen, og bryte den ned i delmål. Teamet trenger å se for seg alle de små, enkle stegene de skal ta på veien mot målet. Med en god arbeidsflyt rundt delmålene, blir det enklere for alle å forstå sin egen rolle, og se hvor viktige de er for helheten. Det er motiverende.

Kjenn deg selv

For å yte sitt beste som leder, mener Landevåg det er viktig å kjenne sine egne styrker, og be om hjelp der det trengs. Selv har hun valgt å investere i en daglig leder hun kan samarbeide tett med.

– Jeg er en skikkelig gründerstype. Jeg er visjonær, kreativ og strategisk, og god på å få med folk dit vi skal. Men jeg springer raskere enn de fleste, og for å få teamet til å henge med på veien, trenger jeg noen som hjelper til med å ta imot alle ballene, og lager en god handlingsplan.

– Dette innså jeg ganske tidlig i min gründerreise, så jeg tok et risikabelt valg – jeg ansatte broren min som daglig leder. Det viste seg å bli en vinneroppskrift, både for meg og for teamet. Vi utfylte hverandre, og kunne bidra til å bygge laget på hver vår måte.

Alt handler om gjennomføring

I 2020 reduserte Landevåg eierandelen sin i Get Inspired, for å starte en ny virksomhet – nemlig investerings-selskapet Do it with passion. All erfaringen med å bygge team og lagånd, kommer godt med.

– Den største utfordringen i oppstartsfasen, er nok den konstante følelsen av å ikke strekke til. Det dukker stadig opp ting som ingen av

Landevågs beste råd:

1. Vær tydelig på visjon og mål, og sørg for at hver enkelt medarbeider forstår sitt konkrete bidrag til å nå målene.
2. Jobb med holdninger. Vis at du stoler på at de kan finne løsninger når de står fast.
3. «Walk the talk». Som leder må du selv gå foran som et godt eksempel.
4. Vær til stede på kontoret. Det er alle de tingene som skjer i hverdagen som teller.
5. Å dele opplevelser og tilbringe tid sammen, bidrar til å skape lagånd og teamfølelse.





«Mye av jobben er detektivarbeid, og alle i teamet må ha innstillingen at de kan lære noe nytt, eller finne ut hvem som kan hjelpe, slik at vi skal få løst oppgavene.»

SILJE LANDEVÅG

oss er ekspert på. Da er det bare å brette opp ermene og få det til likevel. Det aller viktigste stikkordet, er å være nysgjerrig. Det neste, er å gjennomføre. Som regel er det ikke mangel på gode ideer i et team. Men mange synes det er vanskelig å vite hvordan de skal komme i gang, og hvordan de skal ta tak i ting. Da er det lederens rolle å være tett på, og gå foran som et godt eksempel.

– Mye av jobben er detektivarbeid, og alle i teamet må ha innstillingen at de kan lære noe nytt, eller finne ut hvem som kan hjelpe, slik at vi skal få løst oppgavene. Denne holdningen er superviktig. Som leder kan du hjelpe til med å skape slike holdninger, og innarbeide gode rutiner og struktur. Det er en god investering i mindre stress, større trygghet, og så får du folka dine raskere opp i fart.

Alle brikker er viktige

Hver mandag er det teammøte i Do it with passion. Da må alle stille forberedt, for i hvert møte forventes det at alle skal bidra med egne analyser og forslag, forteller Landevåg.

– Først av alt, snakker vi om de målene vi skal nå. Det repeterer jeg så ofte jeg kan. Men det handler jo ikke bare om hva jeg sier – jeg vil at alle medarbeidere skal se det bidraget *de selv* må gjøre for at vi skal komme dit. Derfor skal alle gi sitt bidrag på møtet, der de forteller hva de mener vi skal gjøre annerledes, hvorfor og hvordan.

Bygger vinnerkultur

Landevåg er klar på at hun forventer at de ansatte i teamet ønsker å være en del av en vinnerkultur. Forventningene er høye.

– For en gründerbedrift i startfasen, er det kritisk at teamet er litt over gjennomsnittet engasjert. Skal vi lykkes, må vi gjøre det som trengs, og vi er veldig avhengige av hvert enkelt teammedlem. Det betyr at vi må jobbe mye. Det er klart, det er ikke for hvem som helst. Men jeg liker det, og det er en artig reise for de som vil være med, og vi tar godt vare på folka våre.

– Jeg gir teamet mye ansvar, samtidig som jeg følger opp tett når det trengs.

4 viktige faktorer for oppstartsteam:

1. Kapasitet (tid, helse og kapital): I perioder må man bruke ekstra tid og krefter på å komme i mål.
2. Kompetanse: Kartlegge hva man har, hva man må få tak i, og hva man kan lære seg.
3. Kultur: For å skape en vinnerkultur, må leder gå foran og etablere gode verdier, struktur, rutiner og god energi.
4. Viljestyrke: Man må ha et sterkt ønske om å lykkes, og strekke seg langt for å gjøre det som skal til.

Jeg skal ikke være noen flaskehals, men jeg tar gjerne en titt før ting egentlig er ferdig, slik at vi unngår å bruke unødig tid på å perfektjonere noe som allerede er godt nok.

Energi og inspirasjon

Med høye krav, er det viktig at teamet også har det bra. En god dose energi i hverdagen er viktig for å bygge lag og skape glede, mener Landevåg.

– Det skal være artig å være med i teamet vårt. Du skal kunne kjenne på energien. For eksempel er jeg opptatt av å feire, og gjør det så ofte som

Styr unna disse fallgruvene:

1. Ikke vær redd for å være direkte. Det er bra for teamet, da kan de være trygge på hva de har å forholde seg til.
2. Ikke la ting skure og gå, det fungerer sjelden i lengden. Ta opp ting raskt, og gjør det på en ordentlig måte.
3. Ikke vær en flaskehals. Skal teamet nå målene sine, må du tørre å satse og gi folk en sjanse til å levere.
4. Unngå perfektjon. Godt nok er godt nok.
5. Unngå en holdning der det er greit å si «dette er ikke mitt arbeidsområde».
6. For mye fleksibilitet kan skape mistillit. Gir du mye frihet, så sørg for at alle er enige om hva som skal gjøres.



«Med høye krav, er det viktig at teamet også har det bra. En god dose energi i hverdagen er viktig for å bygge lag og skape glede.»

SILJE LANDEVÅG

mulig. Belønningskostnaden er noe man aldri skal kutte ned på i et team. Det er en investering som skaper mye begeistring.

– I Get Inspired feiret vi med sushi hver gang vi nådde månedens budsjett. Nådde vi ikke målet, spiste vi knekkebrød. Det ble en morsom tradisjon for oss, som jeg har tatt med meg videre. Nå spiser vi en bedre middag hvis vi når målene. Går det sånn passe, blir det lunsj på kontoret, og hvis det ikke har gått noe særlig, blir det Burger King.

Kanelboller foran TV-en

– Det trenger ikke koste så mye å gjøre folk glad. Det kan være nok å ta med en cappuccino fra Kaffebrenneriet til en kollega, eller å sette på litt musikk på kontoret. Vi har også hatt stor suksess med å samle teamet foran TV-en med kanelboller og brus for å se sprinten på Tour de Ski. Når det er hektisk, trenger vi de små pausene sammen som gjør oss glade. Vi er opptatt av å ha det hyggelig på kontoret, og hos oss står det alltid en sjampis i kjøleskapet.

– Men det er klart, det er lettere å gjøre stas på lite team enn et stort. For min del kjenner jeg at det optimale teamet er på maks ti personer. Jeg setter pris på et lite og lettbeint team, med kremmerånd.

Ekstra drivkraft

Landevåg har mye energi, og innrømmer at hun titt og ofte må bremse seg selv for å unngå å jobbe for mye. Hun føler at det kan være krevende å se at andre ikke har det på samme måte.

– Jobben er hobbyen min. Da jeg var yngre, kunne jeg bli skuffet når andre ikke var like engasjerte som meg. Nå innser jeg at vi er forskjellige, og at folk har ulik holdning til jobben sin. Likevel tror jeg at vi ledere har stor påvirkningskraft

på lagånden i teamet, gjennom den energien vi selv sender ut.

– Humør og en positiv innstilling er utrolig viktig. Av og til kan det selvsagt være nyttig å dele frustrasjoner med ansatte, og i et åpent landskap er det ikke alltid mulig å skjule. Men prøv å begrense hva du legger over på teamet. Du skal være den som hjelper dem til å takle motgang, ikke motsatt. Vis at du er der for medarbeiderne, både når det går bra, og når de har det vanskelig. Jobb med holdninger, hjelp dem til å ta fri og lade batteriene.

– Å bygge lagånd og kultur i teamet er en prosess som skjer mellom mennesker over tid. Da broren min startet i Get Inspired for mange år siden, kom han for sent på jobb hver eneste dag. Nå er han en av de dyktigste lederne jeg vet om, avslutter Landevåg. ❖



Om Silje Landevåg

JOB: Gründer av netthandels-tjenesten Get Inspired og investeringsselskapet Do it with passion (DIWP). Aktiv investor, foredragsholder og mentor for næringslivsutøvere gjennom DIWP Academy.

UTDANNING: Bachelor i internasjonal markedsføring (BI), der hun ble kåret til årets distinguished alumni i 2023. Gründerskolen (Universitetet i Oslo).

ERFARING: Gründer og forretningsutvikler siden 2009. Get Inspired ble kåret til årets nettbutikk i 2016, 2020 og 2021. Forfatter av boken Våge, vinne og vokse (2022).