

## Om en incident i skolans värld

Häromdagen gick jag återigen igång, när min fru berättade om skolans värld och hur man där ser på och behandlar sina medarbetare. Nu var det ny termin och uppstart. Rektorn förefaller ha varit på kurs, fel kurs igen, och kommer hem med litet nya idéer som ska prövas på personalen.

Denna gång handlade det om någon form av ökad kollektiv inlåsning med striktare reglering av arbetstiden, en skrivtavla som skulle vara nav i skolans kontroll av personalens närvaro mm. Syftet var möjligen bra, men personalen hade inte fått vara med i processen eller beslutet, kände sig övervakad och nedtryckt, och stämningen sjönk som en sten redan första dagen på terminen.

Ett gott syfte hjälper inte särskilt mycket om inte personalen upplever det så. En ”insättning” är inte en insättning om den inte upplevs så av mottagaren. Vägen till helvetet är som bekant kantad av goda föresatser. Personalen kände sig alltså överkörd och inte ett dugg sedd.

I min upprördhet körde jag en liten miniföreläsning för min tålmodiga hustru (inte första gången) och insåg därefter att jag där hade lyckats sammanfatta rätt väl vad denna föreläsning handlar om. Vad jag sa var ungefär detta:

Vi människor behöver alla en massa saker från livet, hela tiden. Vi behöver dem även på jobbet, eftersom vi inte kan sitta och ruttna åtta timmar om dagen, vilket ger den insiktsfulla arbetsgivaren en gyllene möjlighet. Om denne inser, eller tar reda på, vad medarbetarna behöver och försöker ge dem det även på jobbet, kommer hen att medverka till glada, nöjda, tacksamma, lojala och högpresterande medarbetare som går in för arbetet med liv och lust. *Om* han förstår läget och gör rätt saker, alltså. Nyckeln till goda prestationer är alltså att räkna ut vad arbetstagarna behöver för att trivas och må bra, och sedan se till att de får det.

Vissa behov är så universella att man utan risk kan satsa på att tillgodose dem hos alla medarbetare: glädje, mening, tillhörighet, gemenskap, delaktighet, medbestämmande, inflytande, kontroll.

Andra behov varierar mer från medarbetare till medarbetare. Chefen måste därför komplettera de kollektiva insatserna med mer individuella sådana. Hen behöver ta reda på vad var och en behöver, vilket fordrar att hen sitter ner med var och en och frågar. Samt lyssnar på svaret.

Förklara att det är viktigt för dig att medarbetaren verkligen trivs på arbetet. Både för att du bryr dig om henne som person, men också för att du vet att det ligger i organisationens intresse - endast medarbetare som mår bra och trivs kommer att prestera på topp och leverera allt de är kapabla till. Alltså frågar du din medarbetare: vad behöver *du* för att verkligen trivas här? Vad har du redan, och vad behöver du mer av? Vad har vi idag som du *inte* trivs med, som du skulle vilja att vi försökte minska på eller sluta med? Låt mig veta vad du behöver, så ska jag se till att vi gör allt som är möjligt för att hjälpa dig få det här!

På detta vis kombinerar man kollektiva och individuella insatser för maximal trivsel hos varje medarbetare, vilket är *enda* sättet att få ut allt som medarbetarna är kapabla att ge.

Allt det sagda är naturligtvis banalt. Icke desto mindre föreligger det stora problem på många arbetsplatser idag, problem som inte beror på att ledarna gått för få eller otillräckligt sofistikerade kurser utan på att de försummar just det självklara. Så du som inte har tid med någon kurs kan istället ta till dig denna lilla sammanfattning. Det räcker långt för att åstadkomma storverk på hemmaplan.

*Michael Rangne, 2013*