

Kurs i arbetsglädje

Varför ska man gå denna kurs?

För att jag här visar varför arbetsglädje är så viktigt för organisationens resultat. Medarbetare som inte trivs på jobbet kommer inte att göra ett bra jobb, och de kommer dessutom att sprida dålig stämning på arbetsplatsen. Det enda hållbara sättet att få medarbetarna att göra det bästa jobb de är kapabla till är att skapa förutsättningar för att de ska kunna älska sitt arbete, så att de av egen kraft *vill* leverera det bästa de förmår. Företagets visioner om resultat och mål hit eller dit struntar de flesta i. Kursen fokuserar på vad du som chef eller arbetsledare kan göra för att dina medarbetare ska trivas på jobbet och därigenom göra sitt allra bästa.

Frågan gäller alltså vad vi människor behöver i livet för att må bra. Dessa saker behöver vi få även på jobbet. I korthet handlar det om goda relationer, närhet, kärlek och gemenskap, om att få bidra och få uppskattning för det, om kreativitet och skapande. Om att få använda allt vi har, är och kan för något som upplevs meningsfullt och värdefullt. Om att få gå utöver våra egna futtiga behov och medverka till att skapa något större än så. Vi behöver en känsla av sammanhang, mening, begriplighet, kontroll och egenmakt. Vi behöver äkta relationer och äkta kärlek. Vi behöver ge något, och vi behöver få något, och givandet är viktigare än tagandet. Vi vill ha roligt och göra skillnad, tillsammans med andra.

Det finns idag hur många teorier och metoder som helst för hur man ska få fason på sina medarbetare och deras prestationer. De flesta fungerar rätt dåligt eftersom de inte utgår från en korrekt bild av människors sanna behov och drivkrafter. Denna kurs vänder därför på steken och visar hur insikten om medarbetarnas egentliga behov kan prägla ett modernt ledarskap. Det är det *enda* ledarskapet som har förutsättningar att fungera i längden. Man kan med morötter och piskor få medarbetarna till en hel del på kortare sikt, men på längre sikt skapar man missnöjda och besvikna medarbetare, som inte känner sig värdefulla som människor och därför snart övergår till att ställa in dojorna men inget mer.

Vad är nytt inom detta ämne?

Inget är nytt - tvärtom är allt välkänt sedan årtusenden tillbaka - men människors behov synes ha kommit bort på vägen i många ledarskapsutbildningar och i synen på medarbetarna. Människor vill inte vara föremål för någon annans projekt, de vill vara likvärdiga subjekt i en genuin relation. Vi behöver uppleva delaktighet, att vi faktiskt får vara med och bestämma. "No involvement, no commitment". Få medarbetare är särskilt intresserade av företagets vision om att bli störst i Europa inom det ena eller andra inom tre år, eller vad ledningen nu kokat ihop. Däremot kan de flesta tänka sig att verkligen hugga i och göra vad de kan för att hjälpa chefen med hans projekt - vad det nu går ut på - eftersom han är en hygglig människa som verkligen bryr sig om sina medarbetare. Den ledare som inte inser att relationer driver vår värld får jobba i motvind, helt i onödan.

Vad är nyttan med att gå denna kurs?

De flesta ledare som deltagit i en ledarskapskurs ser på och bemöter sina medarbetare ungefär likadant efter kursen som före. Att hen *känner* sig som en bättre ledare är inte intressant om det inte märks i den praktiska verksamheten.

Jag är en erfaren psykiatriker som även varit arbetsledare och chef för ett stort antal yngre läkare under många år. I denna kurs förmedlar jag mina tankar och erfarenheter, med stöd i aktuell forskning inom området, om vad som gör att ett ledarskap verkligen fungerar. Det handlar om att hjälpa varje medarbetare att finna sina egna drivkrafter, det som gör att just hen stortrivs på jobbet, med sina uppgifter och med sina kollegor. Kursen kan ses som en effektiv genväg till ett relationsbaserat ledarskap som faktiskt fungerar, vilket tar sig uttryck i medarbetare som presterar på topp eftersom de får sina djupare behov tillgodosedda på arbetet och därför upplever genuin, äkta arbetsglädje - den bästa drivkraft någon kan ha.

Vilka problem stöter man som praktiker på inom de områden som kursen behandlar?

Medarbetare som trots chefens välmenade insatser inte levererar det man förväntar, och som ofta ställer till en del oreda och problem på vägen. Även den krångligaste, mest "hopplösa" medarbetare vill i allmänhet få ut *något* av sitt jobb och sitt liv - frågan är vad? Vill du hjälpa denne medarbetare att börja leverera vad företaget efterfrågar, så ta reda på vad hen egentligen vill få ut av sitt liv och hjälp honom få detta på jobbet. Det finns i allmänhet någon sorts förklaring till att människor underpresterar, och för att hjälpa dem vidare måste chefen förstå vad det egentligen handlar om.

Varför fascineras du av just detta område?

Många organisationer plågas helt i onödan av "dåliga" medarbetare, svaga prestationer och otillfredsställande resultat. Inte sällan är undermåligt ledarskap en starkt bidragande faktor, ibland grundat i en människosyn som inte duger om man vill hjälpa medarbetarna till goda prestationer. Så till exempel kan du inte leda en grupp medarbetare som du i huvudsak inte gillar. I det läget har du två alternativ - avgå, eller börja leta något att tycka om, respektera och beundra hos var och en av dina medarbetare och kom sedan från den känslan i ditt bemötande av personen. Du kan inte leda människor som du inte tycker om och respekterar.

Det fascinerar mig att dåligt ledarskap och bristande arbetsglädje är så utbredd som det är, när det egentligen handlar om enkla och urgamla principer som helt i onödan försummas. Till detta kommer att ledaren inte får ut vad hen skulle kunna få ut av sitt arbete för egen del, eftersom hen inte kommer att få det hen behöver av andra människor om hen inte ger dem vad *de* behöver. Enkla och lätt genomförda förändringar skulle kunna bidra till så mycket mer glädje och liv på våra arbetsplatser idag. Denna kurs hjälper dig en god bit på vägen.

Michael Rangne, 2010