

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 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* hen förstår läget och gör rätt saker, alltså. Nyckeln till goda medarbetarprestationer 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, autonomi och respekt.

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 du *vill* att din medarbetare ska trivas på arbetet. Dels av etiska skäl, för att de är människor och därför lika värdefulla som du själv, men också för att du vet att det ligger i organisationens intresse - endast medarbetare som trivs och mår bra 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 arbetstrivsel hos varje medarbetare, vilket är *enda* sättet för organisationen att få ut maximalt av dem.

Detta var den "korta kursen". Naturligtvis banalt egentligen, men bevisligen föreligger det stora problem på många arbetsplatser idag som inte beror på att ledarna inte gått tillräckligt sofistikerade kurser utan på att de försummar det självklara.

Jag kommer väsentligen att upprepa detta budskap med smärre variationer en mängd gånger de här två kursdagarna. Så du som har väldigt ont om tid kan avbryta kursen nu, ta till dig denna sammanfattning och bruka allvar av den. Du kommer att kunna åstadkomma storverk på hemmaplan redan med detta lilla (om du inte redan arbetar så, men då behöver du inte denna kurs).

Michael Rangne, 2013/2019