

Arbejd mindre – præstér bedre

**De fleste politikere er enige om, at vi skal arbejde mere og i længere tid, hvis vi skal øge vores trivsel, velfærd og konkurrenceevne!
Nej, mener vi. I stedet skal vi hæve både vores personlige ambitionsniveau og forventningerne til hinanden. Og begynde at træne, som gjaldt det sport eller kunst, og i stedet rette fokus mod præstationen og mindre på arbejdstiden.**

Af Allan Levann og Mikael Trolle, High Performance Institute og forfattere til bogen "Den Store Præstation".

Er der én ting, som politikerne kan enes om, så er det, at danskerne skal arbejde mere. Befolkningen skal lokkes eller piskes til at blive længere tid på arbejdspladsen og arbejdsmarkedet. Om få år, vil der mangle hænder, og hvad vi savner i produktivitet, må vi kompensere for med højt fremmøde.

Vi vil gerne pege på en helt anden kur: Lad os fokusere mindre på arbejdstiden og mere på præstationen. Den danske arbejdskultur er domineret af ønsket om især at have det godt, og desværre sættes der ofte lighedstegn mellem trivsel og fravær af konfrontation. Med erfaringer fra sportens og kunstens verdener vil vi påstå, at det faktisk forholder sig modsat: Mennesker nyder først for alvor at arbejde, når de oplever krav og forventninger, som ligger lige på kanten af det, de selv tror muligt.

I det helt rigtige match mellem høje forventninger og egen kapacitet befinder du dig i et *flow*, hvor du glemmer dig selv, glemmer tiden, glemmer at du oprindeligt måske bare tog jobbet for at tjene penge. Du mærker passionen og glæden ved at gøre dig umage – og tilfredsstillelsen at se den anerkendelse, som dine anstrengelser afføder.

Der er helt sikkert danskere, der jævnligt har oplevelsen af flow på arbejdet. Men vi tør vædde et år af vores efterløn på, at det er et ret lille mindretal, for hvem det er reglen. I stedet for at bruge tid og energi på at afstemme krav, forventninger og egne ressourcer, køber virksomhederne medarbejdernes goodwill med gode barselsordninger, ekstra ferieuger, betalt frugt, firmabil eller andet, der kan rubriceres som personalegoder.

Lad os et øjeblik forestille os, at de samme regler gjaldt på et fodboldhold i eliten. Træneren er glad, bare spillerne møder op. Han vil helst ikke stille for høje krav og forventninger, for det strider imod den danske harmonisøgende ånd.

"Bare spil, som du plejer. Har du en dårlig dag, er der sikkert en god grund til det. Du må endelig gå lidt tidligere, hvis du har børn, der skal hentes, eller en bil, der skal på værksted. Vi er glade, bare fordi du har valgt at være med på holdet, for om få år kommer vi sikkert til at mangle fødder."

Hvis vi som mennesker og nation skal præstere bedre, må vi blive bedre til i hvert fald tre ting: At sætte os ambitiøse mål, at træne systematisk og at give hinanden hudløst ærlig feedback. Lad os tage punkterne efter tur.

I alle discipliner, hvor der fordres store præstationer, er træning en afgørende del af hverdagen. I mange virksomheder findes begrebet slet ikke. Andre steder kaldes det "oplæring", og så ligger det mellem linjerne, at man siden behøver dygtiggøre sig. En håndværker er "udlært", en akademiker er "færdiguddannet". Efteruddannelse betragtes som et personalegode, man holder igen med, især i krisetider. Lad os for tydelighedens skyld igen sammenligne det med et sportshold. Forestil dig træneren, der siger: "Ja, det går jo lidt dårligt for tiden, så vi må hellere holde igen med træningen... vi ses bare til kampene, gutter!"

Men hvordan bærer man sig så i praksis ad med at træne og præstere parallelt? Først og fremmest beslutter man sig for det. Så betragter man virksomhedens nuværende præstationsniveau og sætter det i forhold til forretningsstrategien. Man stiller sig selv spørgsmål som: Er det realistisk, at vi når vores mål, hvis ikke vi forbedrer vores produktivitet, kvalitet og evne til at levere? Så bliver man enige om, hvor der er brug for at blive bedre. Og så kommer det vanskelige: Man indretter sin hverdag, så der helt konkret sættes tid af til træningen. Det kræver en overvindelse, for man må stole på, at træningstiden opvejes af øget effektivitet. Vores påstand er, at det gør den – blandt andet fordi virksomheden med denne tilgang sætter en helt ny standard for arbejdet.

Og her er vi så ved det næste punkt: Modet til at sætte overliggeren højt. Vi har i Danmark en sjov evne til at belønne folk for at sigte mod det middelmådige. Når en enkelt ambitiøs erhvervsleder kvartal efter kvartal stiller sig frem og siger: Vi tror stadig på, at det kommer til at gå os rigtig godt i år, bliver han straffet for det. Både journalister og analytikere beder om, at han lægger en mindre ambitiøs linje for dagen. Vores egen teori er, at han driver hele virksomheden ved at sætte barren så højt, at alle er nødt til at gøre deres yderste.

Virksomhedens udtalte ambitioner kan sammenlignes med sportsstjernens: "I år vinder jeg altså den Grand Slam". Bare det at sætte ord på ambitionerne forpligter og virker som en katalysator for den store præstation. For den enkelte gælder det så om at definere, hvad den personlige "grand slam" er. For uanset udgangsniveauet har vi alle glæde af at sætte barren i en højde, hvor vi udfordres til bedre præstationer. Samtidig trænger vi til at høre, om vi gør det godt nok.

Vi er her ved det tredje afgørende punkt: Modet og evnen til at give ærlig feedback. Der er skrevet mange gode bøger om reglerne for gode tilbagemeldinger. De bærende principper er ærlighed, respekt for modtageren, fokus på præstationen (ikke den præsterende) og et oprigtigt ønske om at hjælpe den anden til at blive bedre.

Det lyder enkelt, og det *er* enkelt. Det eneste, alt dette kræver, er den erkendte nødvendighed. Når først den er til stede, kommer modet, lysten, flowet og den store præstation – næsten – af sig selv.

Og det har Danmark brug for!