

Det skal være sjovt at gå på arbejde

Af dir. Allan Levann, High Performance Institute ®

*De gamle skel mellem privatliv og arbejdsliv skal nedbrydes.
Medarbejderne skal bruge hele deres personlighed på jobbet.
Det vil øge produktiviteten og give en bedre livskvalitet.*

Det kan lade sig gøre at forløse medarbejdernes personlige ressourcer, øge motivationen og dermed serviceniveauet også i den offentlige sektor. Forudsætningen er, at vi tager udgangspunkt i det kompetente menneske, at vi erkender og respekterer alle menneskers forskellighed, og vi ophæver de traditionelle grænser mellem, hvad der er privat og hvad der er arbejde.

Medarbejdere anvender typisk kun 40 – 50 pct. af deres evner og kompetencer på jobbet. Det gælder både i den private og i den offentlige sektor, men det gælder ikke i fremtiden. Så vil hverken den private sektor, den offentlige sektor endsige den enkelte medarbejder kunne leve med at arbejdet er en begrænsende faktor. I fremtiden skal arbejdet være en berigende faktor – berigende for medarbejderen såvel som for arbejdspladsen.

Det skal være sjovt at gå på arbejde.

Det kompetente menneske

Udgangspunktet er det kompetente menneske og menneskers forskellighed. I High Performance Institute arbejdes med det kompetente menneske ud fra tre indfaldsvinkler: Det pertentlige menneske, det vedholdende menneske og det legende menneske. Det pertentlige menneske er god til at holde orden, gøre sig umage, have overblik og til at gennemføre veldefinerede processer og arbejdsopgaver. Det vedholdende menneske er god til at holde fast i en proces eller en arbejdsopgave selv når det støder på uventede forhindringer. Det legende menneske er visionært og ambitiøst, nogle gange grænsende til det urealistiske.

Hovederfaringen fra arbejdet i High Performance Institute er, at når de tre elementer er i balance, så kan vi udføre toppræstationer. Ikke kun i sportens, kunstens og kulturens verden men også i arbejdslivet. Når doseringen er rigtig så er det, at vi får elitepræstationer - ikke kun i form af verdensmesterskaber - men på alle niveauer.

De fleste af os har elementer af alle tre mennesker i os, men få har de tre elementer i samme forhold. Mange af os får forløst nogle af vores menneskelige sider i arbejdet, men de færreste får forløst alle sider. De uforløste sider bruger vi så i fritiden hvor vi kan se den pertentlige bogholder spille amatørteater, den vedholdende fuldmægtig være kasserer i den lokale fodboldklub og den visionære afdelingsleder være en inkarneret lystfisker. Det kan være tegn på, at vi ikke på arbejdspladsen har formået

at skabe de optimale vilkår for den enkelte. Ikke fordi hverken bogholderen, fuldmægtigen eller afdelingslederen skal holde op med at dyrke deres fritidsinteresser. Tværtimod – men fritiden skal ikke være det eneste sted hvor de får forløst deres produktive ressourcer. Arbejdet skal også være et tilbud til den enkelte om at realisere sine ressourcer – både alene og i samspil med andre.

Et godt fodboldhold

High Performance Institute har derfor udviklet dialogværktøjet – High Performance Dialog - der kan vise hvordan den enkelte anvender sin pertentlige-, sin vedholdende- og sin legende side såvel i arbejdet som i privatlivet. High Performance Dialog kan også vise hvordan balancen mellem det pertentlige, det vedholdende og det legende er i en afdeling, i et kontor eller i en hel institution og det kan være udgangspunktet for en proces, hvor enten den ene, den anden eller den tredje side af medarbejderne styrkes, udvikles og trænes. Ikke fordi alle mennesker skal være ens – igen tværtimod. Nogle skal have lov til at dyrke deres legende menneske, mens andre skal have lov til at passe deres pertentlighed i fred. Men når teams skal sammensættes optimalt i forhold til en opgave så er det vigtigt – afhængig af opgavens karakter – at alle tre slags mennesker og kompetencer er repræsenteret.

Når balancen mellem det pertentlige, det vedholdende og det legende er rigtigt i forhold til opgaven der skal løses, så er der skabt de bedste rammer for at holdet kan yde en toppræstation. Det ved vi blandt andet fra sportens, kunstens og kulturens verden hvor de tre sider af mennesket er dyrket til perfektion. Sportstræneren ved også, at selvom alle hans spillere er legende mennesker så har han ikke nødvendigvis et godt hold. På f.eks. et fodboldhold skal også være den perfektionistiske spiller og den vedholdende spiller. Og fodboldtræneren ved, at den legende spiller også skal have elementer af perfektionisten og det vedholdende i sig for at kunne bruge sin kreativitet og originalitet rigtigt i kampen. Derfor har sportstræneren udviklet et godt øje for hvordan den enkelte udvikles og hvordan teamet udvikles.

De samme overvejelser gør chefdirigenten og filminstruktøren sig, når de skal sammensætte de rigtige hold til forårskoncerten eller den næste filmoptagelse. Et præstationsøje der tillige doserer den præcise mængde udfordringer til den enkeltes færdigheder. Det er vigtigt!

Det kaldes, at udvikle og træne præstationsteams inden for sporten og kunstens verden. Det er de samme teknikker, som High Performance Institute anvender når udgangspunktet på en arbejdsplads er kortlagt og det intensive udviklingsarbejde skal sættes ind.

Grænser må overskrides

Både den offentlige og den private sektor kan øge sin produktivitet og kvaliteten af sine serviceydelser hvis de formår at forløse de menneskelige ressourcer på den enkelte arbejdsplads. Samtidig vil den enkelte medarbejder kunne få et langt rigere og mere stimulerende arbejdsliv, men intet er gratis. For at få fat på bare 10 pct. af de menneskelige ressourcer som ikke forløses i dag på arbejdspladsen må vi acceptere, at gamle grænser mellem arbejde og privatliv overskrides. Vi må acceptere at nogen tager et kikk ind i privatsfæren og stiller spørgsmål. Vi må acceptere, at noget af det private bliver gjort arbejdsmæssigt og at noget af det arbejdsmæssige bliver gjort privat. Og vi må acceptere, at hele udviklingsprocessen ikke nødvendigvis kan holdes mellem 9.00 og 16.00 på hverdage.

Til gengæld vil gevinsten være stor – både for den enkelte medarbejder og for arbejdspladsen.

