

Vill du bli en positiv chef?

Önskar du ibland att dina medarbetare kunde vara lite mer motiverade, eller prestera på en något högre nivå? Du är säkert inte ensam om detta. Det är troligen inte heller de medarbetare som önskar att chefen kunde stödja dem på ett bättre sätt i deras utveckling, eller vara tydligare i sitt budskap. Att sätta den positiva feedback-loopen i rullning är lösningen.

LEDARSKAP

Peter Bengtsson, peter.bengtsson@pol.se

De chefer och medarbetare som provat den positiva feedback-loopen intygar alla att det blivit ett kraftigt lyft i arbetslivet. Om du som chef supportar medarbetarna i deras dagliga framgångar när de genomför sitt dagliga arbete utvecklar de inte bara sitt inre liv utan också gruppens långsiktiga prestation. Men, det är viktigt att medarbetarna känner att deras arbete är viktigt och meningsfullt. Ökad prestation ökar arbets- och livsglädje som ökar prestationen, som ökar arbets- och livsglädje osv. Den positiva feedback-loopen har kommit i rullning!

Det är lätt att tro att ett "enkelt" industriarbete är svårt att fylla med riktig mening. Kanske tror många att det bara är raketforskare eller Moder Teresa-arbetare som har verklig mening på jobbet. Men det visar sig att människor kan finna mening i att vara med och tillverka en högklassig produkt, att producera en genuin tjänst för en grupp människor eller att bara hjälpa en kollega att klara sina arbetsuppgifter. De flesta människor känner också djup mening med att vara med och göra sitt och kollegornas medarbetare mer effektivt.

Att anstränga sig när man gör något meningsfullt och viktigt leder oftast till att man åstadkommer resultat. Att sedan fira små segrar längs vägen ger extra mycket energi. De ger ringar på vattnet och sprider positiv energi i gruppen. Det har visat sig att ett negativt uttalande i en grupp har



GÄLLER ATT HITTA KNAPPARNA

För dig som chef gäller det alltså att hitta de belöningsknappar som varje medarbetare och grupp har. Vilka aktiviteter och vilka händelser är bra för gruppen? Katalysatorerna är aktiviteter som direkt supportar arbetet, inklusive hjälp från en medarbetare eller grupp. Livgivarna är händelser som visar respekt och uppmuntran. Motsatsen hämmare är aktiviteter som misslyckas med att ge medarbetaren support eller aktivt hindrar från att göra jobbet. Förgiftarna är händelser som slår ned modet eller underminerar arbetsglädjen.

Katalysatorer är aktiviteter och förutsättningar som gör jobbet enklare och mer intressant att genomföra. Det kan vara tydliga mål, att få göra uppgifterna på det sätt man själv väljer, tillräcklig tid och resurser, att få hjälp och stöd, att lära av framgångar och misstag och att få utbyta idéer med kollegor och chefer.

Katalysatorernas motsats är aktiviteter och förutsättningar som misslyckas med att ge stöd eller som kraftfullt hindrar arbetet att bli genomfört. Det kan vara onödiga regler eller oklara mål och riktlinjer.

Livgivare är handlingar från chefer och kollegor som ger stöd. Exempelvis handlingar som visar respekt och ger uppmärksamhet, uppmuntran, känslomässig trygghet och att känna att alla tillhör gruppen.

Dessa är motsatsen till livgivarna och är handlingar som är respektlösa, motarbetande, okänslighet mot andras känslor och konfliktskapande. Dessa kan vara allt från ren mobbning till enkla frysningar och grimaser, eller bara att inte låtsas om varandra.

sju gånger mer effekt än ett positivt. Därför är det viktigt att fira många små segrar varje dag, för att inte det negativa ska få överhanden. Alla människor mår bra av att uppleva framgång, och ju oftare dess bättre. Därför är det viktigare att fira små segrar, även om de är mindre, än att bara fira de stora segrarna.

Forskning visar att den enskilt viktigaste motivatorn på jobbet är att utvecklas och åstadkomma resultat i ett meningsfullt arbete. Den enskilt viktigaste de-motivatorn är en motgång på jobbet. Detta visar hur viktigt det är för dig som chef att veta vad som bidrar till utveckling i gruppen, och vad som motverkar utveckling. Vad är det som möjliggör framsteg och vad motverkar dem?

Vilka är katalysatorerna och vilka är livgivarna? Vilka är hämmarna och vilka är förgiftarna?

Sammanfattningsvis så kan du som chef få igång den positiva feedback-loopen genom att se till att katalysatorer och livgivare är kraftigt överrepresenterade gentemot hämmare och förgiftare. Se till att medarbetarna har det de behöver för att ständigt utvecklas och att känna sig sedda och uppskattade som människor. Att få dem att känna ägarskap genom att visa din tillit och att våga utmana dem. Var en resurs för dem i stället för att vara en "mikro-chef" som lägger sig i detaljerna. Lättare sagt än gjort? Absolut, men det omöjliga tar bara lite längre tid. ■