

Har medarbejdene gode ben?

Når en cykelrytter efter en lang etape, træet og udkørt, stiller sig smilende op foran et TV-kamera og siger: "Jeg havde gode ben i dag" – hvad er det så, han taler om?
 Eller hvad er det, du taler om, når du går hjem fra arbejde og siger, at "i dag var en god dag"?

Af Søren Kjær,
 Mastercoach, XCOACH

XCOACH

Mit mål er at du når dine...

De færreste tænker over, hvad der faktisk gjorde, at netop denne dag var god. Men det kan være en rigtig god idé at gøre det – for at kunne lære din underbevidsthed at skabe og genskabe den samme mentalitet, du havde på "den gode dag".

Desværre er mange bedre til at skabe og genskabe tilstanden fra "de dårlige dage". Altså både starte og slutte dagen på arbejdet med at huske sig selv på, hvor irriterende Ulla fra regnskab er, hvor "for meget" Lars fra salg er, og hvor nøjeregnende chefen er. Det kan føles rart at nedgøre andre – for på den måde at hævde sig selv. Men det er lidt ligesom at puste på et bål for at få det til at gå ud. Det virker ikke, og jo mere du puster des mere ild – og til sidst er du udbrændt!

Vi er også gode til at hjælpe andre med at huske på de dårlige dage, når vi lige

mødes i kantinen eller over en kop kaffe på gangen. Gode til at fortælle, hvor meget arbejde, der skal laves, hvor dårlig ledelsen er til at lede, og så i øvrigt lige krydre det med lidt bagtale om både Ulla, Lars og chefen.

Og det virker – vi bliver faktisk bedre til at huske de dårlige dage på den måde.

Men tænk, hvis man brugte den samme energi på at tænke, "hvor skønt, at der er rigeligt at lave", "Ulla fra regnskab virker presset, mon jeg kan hjælpe hende med noget?", "godt vi har én som Lars på salg – han virker udadvendt" – og "hvor er det godt, at chefen har styr på detaljerne".

Det handler om mentalitet

Når jeg nævner de gode ben og de gode dage, taler jeg om mentalitet og

om de positive perspektiver, der gør, at vi ikke pr. automatik ser negativitet og offermentalitet som førstevalg i det mindset, der kører i løbet af dagen.

Som business-coach på virksomhederne ser og oplever jeg desværre en del holdninger og mentalitet, der giver "dårlige ben". Men jeg ved, at det kan ændres, når virksomheden tager ansvar for mentaliteten.

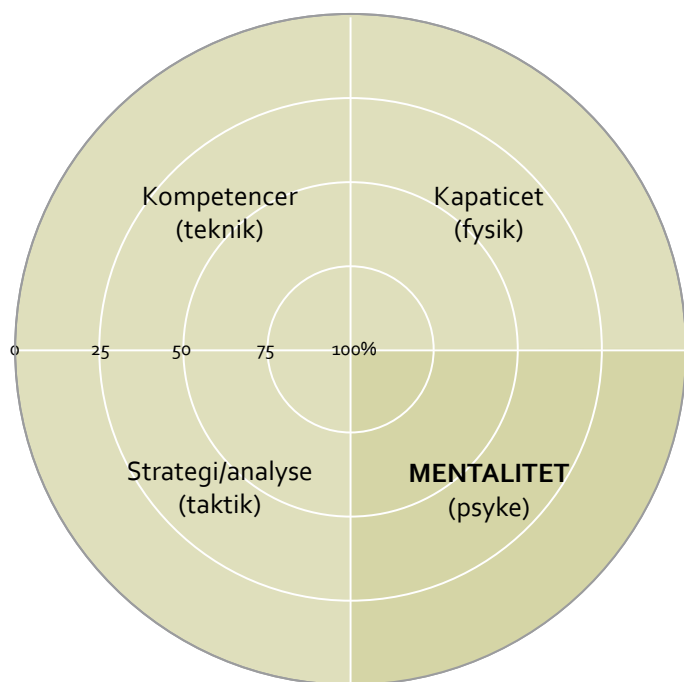
Investér i gode dage

Det er en åbenlys god forretning at investere i bedre mentalitet blandt ledere og medarbejdere. En holdningsændring og nye positive perspektiver virker simpelthen med det samme. Er Lars fra salg gladere og har mere positiv mentalitet på næste kundebesøg, sælger han helt enkelt mere og skaber en bedre kunderelation til næste gang. >>

>> Og er chefen i bedre balance og har gjort op med egne og virksomhedens mål, er der helt enkelt mere lederskab og overskud at dele ud af til medarbejderne.

High Performance-hjulet:

For at en medarbejder kan præstere og bidrage, skal de fire elementer være til stede – kompetence, kapacitet, strategi og god mentalitet



Sportens verden har i mange år investeret i og arbejdet med mentalitet (psyke). Caroline Wozniacki eller andre topidrætsfolk bliver ikke verdensstjerner uden at have arbejdet med mentalitet og psyke.

I sportens verden skal der være fire elementer til stede, for en atlet kan levere den bedste præstation: *teknik, fysik, strategi og psyke*.

Præcis samme model gør sig gældende for ledere og medarbejdere i en virksomhed. Her hedder de fire elementer: *kompetence, kapacitet, strategi og mentalitet*.

Mange virksomheder er gode til at investere i kompetence, gode til fagligt at efteruddanne medarbejdere

og har styr på at ansætte medarbejdere med forskellige kompetencer for derigennem at styrke den samlede kompetence.

Mange er også gode til at sørge for, at den rigtige kapacitet er til stede, sørge for dejlige og inspirerende fysiske rammer og har styr på at ansætte eller afskedige medarbejdere, så kapaciteten til enhver tid passer.

Nogle er også gode til at arbejde med strategi, udarbejde visioner og missioner, og der laves ofte analyser af markedet, kunderne og medarbejderne for at understøtte den overordnede strategi for salg og vækst.

Alle disse tre elementer er gode og nødvendige for at drive virksomhed.

Gør din virksomhed noget ved mentaliteten?

Men hvor mange får gjort noget ved *mentaliteten* i virksomheden? Får lært lederen at kommunikere til sine medarbejdere, så de bliver motiverede. Får givet lederen de værktøjer, indsigter og skabt den mentalitet, der skal til, for at han eller hun kan skabe sammenhold med forståelse for den enkeltes ressourcer.

Får skabt mental vækst – både virksomhedens samlede og den enkelte og personlige. Får skabt forståelse for hinandens roller. Får slukket for knappen med "offermentalitet". Får skabt andre perspektiver og lært den enkelte medarbejder at udvikle sine egne fremadrettede successtrategier.

Test dig selv...

Hvis du har lyst, så tænk over, hvad dine tre sidste samtaler eller henvendelser til en medarbejder eller kollega indeholdt.

Dårlig mentalitet

- Var du utilfreds over ét eller andet – alt fra kaffens kvalitet i kantinen til for meget arbejde eller dårlig kommunikation fra ledelsen.
- Bagtalte eller nedgjorde du en kollega, en medarbejder eller din chef.
- Fik du fremhævet dig selv – og lige flettet værdien af din egen store indsats ind i samtalen, og at uden dig ville firmaet have store problemer.

God mentalitet

- Fik du spurgt til og hørt på, hvad din kollega havde af udfordringer?
- Foreslog du, hvad DU kunne gøre for at hjælpe?
- Roste du vedkommende, du talte med, og fortalte, hvor glad du er for at arbejde sammen med ham/hende?
- Talte I om, hvor godt en *anden* kollega (der ikke lytter med) har udført en opgave?
- Roste du i positive vendinger virksomhedens planer, mål og strategier?
- Talte I om udvikling af nye eller andre måder at gøre tingene på sammen, så opgaven bliver bedre løst, eller arbejdet bliver mere effektivt – uden at føle behov for at sige det til andre eller til ledelsen?
- Nævnte du noget godt om din chef?

"Det er en åbenlys god forretning at investere i bedre mentalitet blandt ledere og medarbejdere. En holdningsændring og nye positive perspektiver virker simpelthen med det samme."

Du kan også prøve at tænke over det bedste job, du nogensinde har haft. Det job, hvor du glædede dig til at møde op, grinede mest, havde det sjovest og kan huske flest glade kollegaer fra. Og hvor du knoklede en vis legemsdel ud af bukserne. Og tænk helt tilbage på jobbene som opvaske, avisbud eller flaskedreng og frem til dit nuværende arbejde.

Var det bedste job det, hvor du arbejdede mindst, fik mest i løn eller havde den bedste frokostordning? Eller var det det job, hvor der var en god mentalitet?

Fasthold de gode medarbejdere

Uanset om konjunktoren siger krise eller vækst, er det en god idé at investere i den gode mentalitet i virksomhederne. I krisetider er det muligvis arbejdsgivers "marked" med mange kvalificerede medarbejdere at vælge imellem, men de gode medarbejdere søger altså ikke hen til virksomheder med dårlig stemning og dårlig mentalitet. Skulle de lade sig ansætte alligevel, er det stadig dem med de bedste kort på hånden, og de vil ofte søge væk igen, straks muligheden melder sig.

I væksttider, hvor det i højere grad er medarbejders "marked", vil en god og kvalificeret medarbejder i høj grad vælge at lade sig ansætte i en virksomhed, hvor vedkommende får de bedste muligheder for at gå glad på arbejde og komme glad hjem til familien om aftenen. Og den "pakke" indeholder ikke udelukkende god løn, fri bil og god pensionsordning!

Sidder du med ansvar for udvikling af HR for virksomhedens ledere og deres medarbejdere og er blevet inspireret til at give dine medarbejdere "gode ben", så kontakt Søren Kjær fra XCOACH.

Søren Kjær arbejder med coachingforløb for topledere og ledere og udvikler medarbejdere gennem teamcoaching til forbedring af mentalitet og firmakultur. ■

Søren Kjær, XCOACH
Mastercoach – Executive
Business Coaching

"De færreste tænker over, hvad der faktisk gjorde, at netop denne dag var god. Men det kan være en rigtig god idé at gøre for at lære din underbevidsthed at skabe og genskabe den samme mentalitet du havde på den gode dag."

KOM I KONTAKT MED XCOACH

www.xcoach.dk

Tlf.: 40 72 66 22

mail: info@xcoach.dk