

# Personlige kompetencer giver vækst og arbejdsglæde

## ***Det handler om mentalitet***

Af Søren Kjær,  
Businesscoach, XCOACH

Jeg fik den spændende opgave at hjælpe virksomheden PROTECT A/S i Århus med at nå de ønskede mål om at flerdoble omsætning og resultat over de næste fem år. Det viste sig hurtigt, at den vigtigste ressource til dette er de personlige kompetencer hos den enkelte ansatte. PROTECT A/S er en virksomhed i stor vækst og har allerede mål, delmål og salgsstrategi på plads og i system.

Opgaven gik derfor ud på at få skabt den mentalitet blandt medarbejderne, der kræves for at ovennævnte mål kan nås. Få udviklet det potentiale og de personlige kompetencer, der skal skabe de givtige resultater.

I mit arbejde med udvikling på HR-området i virksomhederne, oplever jeg, at flere virksomheder med fordel kunne sætte mere fokus på netop dette område. Virksomheder bruger generelt mange ressourcer i forsøget på at skabe de bedste rammer for vækst og udvikling. Flotte og inspirerende lokaler, firmaarrangementer, sommerudflugter og et kursus med fagligt indhold afholdt nogle gange om året. Det er rigtig fint og et godt supplement, men medarbejdernes mentale indstilling er grundlæggende for enhver sund virksomhed.

Det er dejligt at arbejde i inspirerende miljøer med designmøbler, og det er sjovt og hyggeligt at komme på sommerudflugt med kollegaerne. Derudover er det altid godt at få mere og ny viden om salgsteknikker og økonomiprogrammer.

Men mange virksomheder får ikke taget hånd om kernepunktet, nemlig de personlige kompetencer og den mentale indstilling. Den indstilling og de kompetencer der gør, at du som kollega, som medarbejder og som leder kan indgå i et team, der i fællesskab skal skabe vækst og udvikling.

Kompetencer der gør dig i stand til f.eks. at give slip på offermentalitet, nemlig følelsen af, at "jeg har det dårligt, og der skal komme nogen og gøre noget for mig".

Tænk at kunne få det perspektiv, at man ser udfordringer som muligheder! Forestil dig, hvor meget mere potentiale der er i de medarbejdere, der allerede er i organisationen, hvis de hver især bidrager mere og er gladere, fordi de føler sig mindre pressede og mere motiverede.

Sættes der fokus på de mentale, personlige kompetencer, og bruges der ressourcer på at udvikle netop det område, er det klart den investering, der giver det hurtigste og mest effektive afkast og efterlader organisationen med større arbejdsglæde og større effektivitet.

Hvor spotter du dårlig mentalitet? De fleste ledere ønsker, at deres medarbejdere er glade og tilfredse men mangler måske værktøjerne til at spotte den dårlige mentalitet. Dagligdagen kører jo, og vi har travlt.

Så fokus er ofte på daglig drift, på økonomi og på produktion og måske ingen fokus på, om der er mere potentiale at hente hos medarbejderne/lederne. Resultatet er et team, der ikke samarbejder optimalt, og medarbejdere, der starter spiraler af negativ stemning og dårlig mentalitet i organisationen.

***"Medarbejdernes mentale indstilling er grundlæggende for enhver sund virksomhed."***

## 10 tips til at spotte dårlig mentalitet

Oplever du noget af nedenstående i organisationen, kan det være fornuftigt at gøre noget ved det.

- "aben" skubbes ofte videre til andre
- folk har ikke rigtig lyst til at træffe beslutninger
- der er sladder på gangene og i kantine
- folk går og brokker sig over småting som kaffen
- der opleves stress – også uden at der reelt er travlt
- det er udpræget, at man ønsker noget var anderledes, men der kommer ingen konkrete forslag
- nogen har brug for hele tiden at fremhæve deres kvaliteter
- hvis en åbenmundet er utilfreds, er der ingen der argumenterer imod
- der er ingen eller kun ringe begejstring, når der er succes'er og noget at fejre
- der kommer ofte sætninger som "det kan ikke lade sig gøre"

Hvis nævnte punkter får plads i organisationen og i den enkelte person, skyldes det ofte, at man er utryk og usikker, ofte over noget, der er uspecifikt, og som der ikke er blevet reflekteret over. Man kan mangle følelsen af struktur, ledelse og ledelsens tilstedeværelse.

Der kan også være faktorer på det mere personlige plan, som f.eks. lavt selvværd og dårlig selvtillid. Det udmønter sig i, at det giver lindring at "hakke" på sine kollegaer. Det skaber virkelig dårlig mentalitet. >>

**"Tryghed  
avler  
tryghed."**

Søren Kjær,  
Businesscoach,  
XCOACH

>> Tryghed avler tryghed. Føler en medarbejder sig tryk, er det en følelse, der hurtigt smitter. Som menneske søger vi automatisk hen mod det, vi gerne selv vil have noget mere af. Mangler vi tryghed, søger vi den kollega, der udstråler at have den. Men vi søger ofte også hen mod nogen, der mener det samme som os selv.

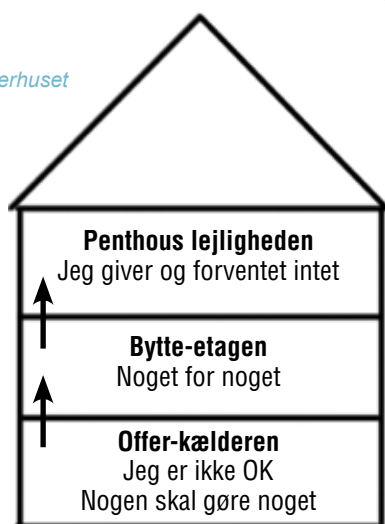
Vi kan mene at chefen er helt vildt urimelig, at vi arbejder alt for meget til for lav løn – ja, så kan det virke rart at finde sammen med nogen, der også synes det. Vi søger bekræftelse på den overbevisning, vi selv har. Det føles trygt. Så går snakken på gangene og i kantinen!

### Offerhuset

Vi kan selv ændre vores mentalitet til noget positivt. Medmindre vi har valgt at sidde og vente på, at der skal komme nogen og gøre det for os. For det er et valg.

Forestil dig et hus med tre etager – kælder, 1. sal og så den lækre penthouse-lejlighed øverst oppe. I kælderen bor alle ofrene, alle dem, der grundlæggende føler, at der skal komme nogen og gøre ét eller andet, så de får det godt. De venter. De venter på at blive headhuntet til den fede stilling, venter på forfremmelsen, venter på, at manden/kvinden i deres liv skal finde dem, venter på, at der skal komme en ny ledelse osv. For når først det sker, så bliver de glade.

Offerhuset



På 1. sal bor alle dem, der bytter. Noget for noget. Hvis de arbejder meget (i deres verden), så forventer de at få mere i løn, forventer at blive anerkendt. "Hvis jeg putter børnene, så forventer jeg, at du at vasker tøj. På 1. Sal sidder de og venter på, at der skal komme noget den anden vej. "Hvis jeg gør noget, forventer jeg at få noget tilbage."

### Hvordan ved du, at du er tilfreds?

Problemet og udfordringen ved at bo i kælderen og på 1. sal er, at du har en forventning om, at nogen skal gøre noget, før du er tilfreds og er glad. Men ofte har du ikke overvejet, hvad de faktisk skal gøre. Jo, måske vil du gerne anerkendes af din chef, men tænk hvis din chef roser dig under et møde, mens du havde en forventning om, at den anerkendelse skulle have været rundsendt i en mail. Eller du forventer at få en buket blomster, men ikke at den bliver købt for 45 kr. fra

tankstationen, du forventede en buket til 200 kr. fra en blomsterbutik. Hvad er reglen og din forventning?

### Prøv at give – uden at forvente noget

Så er der penthouse-lejligheden med den fantastiske udsigt. Der bor dem, der giver UDEN at forvente noget som helst igen. Ingen bytte-bytte. Bare give. Som coach møder jeg ofte folk, der ønsker dette perspektiv, og som siger: "Det prøver jeg så et par måneder, og så ser vi". Men nej, hvis du tænker sådan, så er du stadig på 1. sal, hvor du forventer, at der så sker ét eller andet om et par måneder.

Prøv at mærke efter, hvor du selv bor i offerhuset. Hvis du suser rundt i kælderen eller på 1. sal, så prøv at tage trappen opad, og se, hvad der sker. Jeg lover dig, at kælderen er der endnu, hvis du har brug for at komme derned igen. Der er masser af andre at snakke med dernede.

## PROTECT A/S

PROTECT A/S producerer tågekanoner til tyverisikring over det meste af verden. Virksomheden, som er fra 2001, er 100 % danskejet og har hovedkontor og produktion i Hasselager ved Århus. De fleste tågekanoner sendes ud af landet og sælges i over 40 lande. PROTECT A/S er alene om at producere tågekanoner i Skandinavien. PROTECT A/S blev i 2011 kåret til Gazelle-virksomhed samt blev af sikkerhedsbranchen kåret til Årets Danske Sikkerhedsvirksomhed 2011.

## Om XCOACH

Søren Kjær fra XCOACH arbejder med coaching af ledere, medarbejdere og til organisationer samt faciliterer og afvikler teamcoaching og strategidage. Mental styrketræning, boost af energi, arbejdsglæde samt konkrete værktøjer til at handle og nå mål.

Søren Kjær har en solid baggrund med drift og udvikling af virksomheder og bruger i dag en bred vifte af coachende og mentalt udviklende værktøjer til sine kunder.



Er du i en organisation, hvor du arbejder med HR, så vær opmærksom på, hvis der går medarbejdere rundt i organisationen med offermentalitet. Følelsen af at føle sig snydt, overset, ikke anerkendt osv. er alle stærke følelser, der dræner effektivitet og arbejdsglæde.

### Styrk dine personlige kompetencer

Der er rigtig meget godt i at styrke dine personlige kompetencer og i at arbejde med mentaliteten. Både i det enkelte individ og i samarbejdet i et team. Det kan f.eks. være at udvikle:

- positiv mentalitet
- anerkendende kommunikation

- energi, der bidrager
- arbejdsglæde
- relationsopbygning
- forståelse for hinandens roller
- accept af andres perspektiver

Det vil give dig personlig vækst og udvikle dig som menneske, som samarbejdende kollega og som medarbejder/leder.

## CASE: PROTECT A/S

Adm. direktør Poul Dalsgaard fra PROTECT A/S er én af de ledere, der har valgt at sætte fokus på de personlige kompetencer og på mentalitet. Han har investeret i at udvikle dem hos sine medarbejdere.

"Jeg havde et ønske om, at vi skulle gro og udvikle os, men manglede input til, hvordan jeg kunne udvikle de gode medarbejdere, jeg allerede har, til at kunne vokse sammen med Protect. Manglede værktøjer til at løse alle de forhindringer og udfordringer, som en SWOT-analyse forud for dette havde påpeget. Jeg stod med en lang liste over alt det, vi manglede og ikke gjorde godt nok. Derfor hyrede jeg Søren Kjær fra XCOACH, som jeg igennem nogle år har benyttet til personlig udvikling og coaching," udtaler Poul Dalsgaard.

"Derfor sendte jeg alle medarbejdere på et strategi-døgn i Ry ved Skanderborg og fik Søren Kjær til at køre processen og føre os igennem. Søren arbejdede med os i et helt døgn, hvor han hele tiden udfordrede vores overbevisninger og perspektiver og målrettet flyttede vores perspektiver til at tænke positivt, anerkendende og handlende.

Resultatet var, at vi havde helt nye og andre perspektiver at anskue tingene med og stod med nogle konkrete og meget brugbare værktøjer til at tage ansvar og handle ud fra. Vores energi og glæde fik et stort boost. Jeg kunne se resultatet umiddelbart i tiden efter. Møder en kollega en anden kollega, der brokker sig lidt, kommer der ofte en sjov bemærkning som, "nå, er du lige i offerkælderens i dag?". Så griner vi af det i stedet for at starte den negative spiral med dårlig stemning.

Der var andre målbare beviser på, at det havde en effekt at arbejde med de personlige kompetencer og med mentalitet. Før modtog jeg op mod 70 mails i min indbakke hver dag, og mange var blot kopierede, hvor modtageren primært var en anden. Nu modtager jeg højst 8-10 mails i den kategori om dagen, fordi den enkelte har taget ansvar og handler uden at søge min anerkendelse og godkendelse," slutter Poul Dalsgaard. ■

Adm. direktør Poul Dalsgaard, PROTECT A/S



*"Resultatet var, at vi havde helt nye og andre perspektiver at anskue tingene med og stod med nogle konkrete og meget brugbare værktøjer til at tage ansvar og handle ud fra."*

*Poul Dalsgaard, adm. direktør, PROTECT A/S*