

LÖSNINGSINRIKTAT LEDARSKAP – BEN FURMAN

Problem på jobbet?

Prata inte om dem – det blir ofta en snöbollseffekt och än värre. Prata i stället om hur ni vill ha det i framtiden, till exempel om arbetsglädje – och låt positivt tänkande lösa problemen.

Det är grundtanken i Ben Furmans modell för lösningsinriktat ledarskap. Den kallas Dubbelstjärnan och bygger på fyra faktorer som kan skapa en god eller en dålig utvecklingspiral på jobbet:

Uppskattning, omtanke, humor och framgång skapar arbetsglädje. Kritik, kränkningar, problem och motgångar ger dålig arbetsmiljö.

- Humor på arbetsplatsen är viktigt, säger Ben Furman som själv lockar till många skratt på sina föreläsningar och han tidigare har eget tv-program hemma i Finland som sändes i drygt 130 avsnitt. Humor skapar inte bara trivsel, utan ökar också kreativiteten.

- Uppskattning av det vi gör på jobbet är ett mänskligt behov. Men det duger inte att klampa in till kollegan och säga: ”Pettersson, jag uppskattar dig!”

- Ett sätt att visa uppskattning är att konsultera med varandra i frågor som rör jobbet. Men allra bäst biter indirekt beröm, tala om för en tredje kollega att din arbetskamrat är duktig och lita på att skvallervägen fungerar.

Vi är inte enbart arbetshästar de timmar vi är på jobbet, utan fortfarande människor. Därför är vanlig mänsklig omtanke en viktig trivselseffekt och den kräver inga stora gester:

- Man hälsar på morgonen, frågar hur folk mår, lyssnar och visar varandra respekt. Men också dåliga nyheter måste berättas på rätt sätt, annars skapar det lätt bitterhet. Det är viktigt att ta arbetskamraternas emotionella reaktioner på allvar. Svenskar berättar ogärna om att de lyckats av rädsla för att verka pompösa och stöddiga. Det tycker Ben Furman att vi ska sluta med:

- Framgång är nödvändig i en god arbetsmiljö. En nyckelfaktor bakom utbrändhet är just känslan av misslyckande som leder till att motivationen går förlorad.

- Vi måste tro att det vi gör ska lyckas och vi ska också få visa det. Inte så att vi rusar ut i korridoren varje morgon och ropar: ”hurra, jag lyckades starta Windows”, men ändå få fira när vi lyckas. Framgång måste delas med andra.

Fotbollsspelare som kramas och kastar sig i en stor hög när de gjort mål har förstått vad laganda är.

- Bra ledare skapar tillfällen för medarbetarna att berätta om framgång. Vitsen är att få folk att känna sig stolta.

Motsatsen med kränkningar och mobbning måste självfallet också hanteras om arbetsplatsen ska fungera bra.

- Det finns inga arbetsplatser där kränkningar inte förekommer, säger Ben Furman. Men 99 procent av alla kränkningar är oavsiktliga. Ofta handlar det om att medarbetare anser sig orättvist behandlade. Det är inte så att folk sitter hemma och tänker ”Vem ska jag hitta på att kränka i dag då”.

- Därför måste vi ha spelregler för hur vi hanterar och kommer över kränkningar. Det vanligaste är att den kränkta går och beklagar sig hos en arbetskamrat för att få stöd och förståelse.

- Men man måste också våga ta upp frågan med den som kränker. Försök inte vifta bort, förringa eller förklara. Då blir det bara värre och kränkningen blir dubbel. Visa i stället respekt för den kränktes reaktion. Be om ursäkt eller säg åtminstone att du är ledsen för att det blev som det gjorde. I bästa fall kan ni diskutera hur man kan undvika att det upprepas.