

PROUD PEOPLE PERFORM – SUCCÉANALYS - VÄGEN TILL ETT HÖGPRESTERANDE TEAM

”Dåliga lagspelare ser sina egna svagheter och snubblar över dem gång på gång, duktiga spelare ser och utnyttjar sina starka sidor”. Sportcoacher kan konsten att få ut det bästa av sina spelare. Hur kan andra chefer använda samma knep?

Ben Furman är psykiatrikern som studerat såväl människohjärnor som företagsstruktur. Han har studerat enkät efter enkät och försökt hitta anställdas nöjen och missnöjen. Han är experten som lär chefer att göra om problem till projekt och motgång till lärdom.

Små skillnader kan leda till stora förändringar

Tänk bara vilken skillnad det gör om du är ute och seglar och flyttar rodret fem cm åt höger. Var hamnar du då efter några timmar? Och var hade du hamnat annars?

Vetenskapliga artiklar lär oss att ”det vi fokuserar på blir mer”. Men hur gör vi då för att fokusera på de goda exemplen och få dem att bli fler?

- *För att hålla fast vid goda förändringar måste de uppmärksammas och för att de ska uppmärksammas måste vi nyfiket analysera det som fungerar, konstaterar Ben Furman.*

Tänk vilken skillnad det gör om Chefen säger: *Varför säljer vi inte bra längre? Varför kommer ni inte överens? Kontra: Hur kom det sig att vi sålde så bra i torsdags? Hur ska vi skapa samma förutsättningar igen?*

Lägg märke till vilka tankeprocesser de olika frågorna väcker. Frågor kring varför en sak inte fungerar leder till analys av problem och hinder, medan frågor om lyckade exempel fyller allas hjärnor med framgångstankar och möjlighetstankar. För höjdhopparen är det en självklarhet att fokusera på ett lyckat hopp och hur han kan återskapa det igen, och inte på hur han ska undvika att riva. Den subtila skillnaden kan spela en avgörande roll. Ju mer vi ställer frågor om lyckade prestationer, ju effektivare när vi önskat resultat och desto bättre mår vi på vägen dit.

Proud people perform

Människor som känner att de skapar värde presterar mer. Goda chefer får människor att känna sig uppskattade. När fotbollsspelaren gör en bra passning eller ett mål rusar alla fram och dunkar målgöraren i ryggen. Hur kan vi få våra kostymklädda herrar och damer att ge varandra en klapp på axeln lite oftare? Ben Furman beskriver på kemisk nivå hur uppskattning gör oss harmoniska, glada och kreativa.

När vi är rädda ställer våra hjärnor in oss på försvar. Vi blir aggressiva, pessimistiska och snävsynta, allt för att öka vår överlevnad. Humor och glädje fyller således en mer viktig funktion än att bara vara kul.

I en studie fick en grupp lösa problem efter att ha tittat på video om problemlösning och en annan efter att ha tittat på avsnitt ur roliga filmer. De som skrattat mest klarade uppgiften bäst. Skrattet gör oss kreativa, nytänkande och uppfinningsrika. Skämt och skoj fungerar som smörjmedel för en friktionsfri kommunikation. Kanske behöver vi skrattet för att också klara de stora utmaningarna.

En god chef skapar ett klimat som lyfter fram resurser

- ”Vi behöver inte skrika glädjorop som efter ett mål, man kan lika gärna använda indirekt uppskattning som att visa intresse och nyfikenhet, be om råd eller bara be om en åsikt”, konstaterar Ben.

Viktigt är dock att vi känner oss värdefulla. Att vi besitter kunskaper, eller har andra kvalitéer som behövs. Precis som fotbollspelare och ishockeyspelare belönas för både lyckade mål och lyckade passningar bör personal belönas för såväl prestationer som för gott lagarbete. Kanske har en person sålt bäst, en annan bidragit mer för stämningen i gruppen och en tredje kommit på goda idéer. Får vi reda på vad som uppskattas med oss, gör vi automatiskt mer av det.

”En utskällning skall ges mellan fyra ögon och beröm när alla hör på”

Inte nog med att vi själva skall se våra resurser och framsteg. Uppskattning i andras närvaro är extra stärkande. Har du någon gång fått ett positivt mail från en nöjd kund och för en stund tvekat om du ska maila det vidare eller ej? Är det ok att berätta om saker man gjort bra eller skryter man då?

- *Gör som filmstjärnorna, tacka alla kollegor som bidragit till framgången*”, tipsar Ben Furman

Och kanske är det inte en dum idé? Kanske kan man skapa en struktur som får människor att tacka varandra och ge varandra feedback? Kanske gör vi det inte självmant som fotbollsspelaren, kanske behöver vi lära in ett nytt beteende?

Skvallra gärna lite mer

Skitsnack bakom ryggen kommer ofta upp som en punkt i enkätundersökningen. ”Alla pratar så mycket skit om varandra på den här avdelningen”. Ben Furman beskriver att vi människor har ett biologiskt behov att prata bakom ryggen på varandra, men tydligen kan vi själva vrida och vända på innehållet. En populär övning på Ben Furmans workshops är den så kallade skvallerövningen. Personalen får öva sig på att prata gott om varandra bakom ryggen. På så vis får de fortsätta att tala bakom ryggen på varandra, men på konstruktivt vis. Och när de senare ser tisslande och

tasslande i korridorerna är det inte med rädsla och oro de går och lägger sig på kvällen, utan med nyfikenhet om vad som tusslades och tasslades om.

Hur professionella och framgångsrika vi än må vara, så är vi alltid bara människor. Våra kroppar ställs in på hot och försvar och presterar som bäst när stressen och pressen är lagom. Vi gillar ofta utmaningar och vi gillar att hitta kluriga lösningar, men precis som ett fotbollslag behöver veta att de strävar mot samma mål behöver företaget ha en gemensam vision och alla behöver ha en tydlig position i laget. Med succéanalys i sinnet vänds problem till projekt och analysen lyfter fram lärdomar, *Hur klarade vi det? Hur gjorde vi? Hur ska vi göra det igen?*

Vinnaren fortsätter alltid försöka

Pelé, en av tidernas främsta fotbollsspelare, missade 80% av sina skott mot mål, men han gjorde mål med resten. Vinnare förlorar också, men det som gör dem till vinnare är att de alltid fortsätter försöka.

Text/Gabriella Svanberg