

Hvis bare man var en firmabil...



Foto: Colourbox

■ **LEDELSE & ORGANISATION** | Af Alexandra Krautwald og Bo Bodekær Hansen

14. dec. 2018

Indimellem kunne det være tillokkende at konvertere fra menneske til maskine.

Fordi:

Direktørens firmabil brænder kun meget sjældent sammen. Og det er jo fordi, den bliver passet og plejet i hoved og rumpe. Når den er beskidt, kommer den i vaskehallen. Bundfald i tanken forekommer ikke, for den fyldes altid op, inden den løber tør for brændstof. Firmabilen kommer jævnligt til serviceeftersyn; ellers bliver det dyrt, når skaden sker. Så snart der kommer liv i en lille gul eller rød lampe på instrumentbrættet, bliver bilen – med Falck eskorte – bragt sikkert til nærmeste autoriserede værksted, hvor en mekaniker finder fejlen, sætter gang i behandlingen og forebygger nye, eventuelle nedbrud. Hvis firmabilen bliver involveret i en større ulykke, tages den helt ud af drift. Og den kommer først tilbage, når autolægen har sikret, at den igen er

RELATERET INDHOLD



Foto:

FAKTA

Alexandra Krautwald
Managing partner
Composing A/S

Alexandra har 25 års erfaring indenfor strategiimplementering og

forsvarligt kørende. I mellemtiden bliver firmabilens ejer udrustet med en lånebil, så vedkommende kan fortsætte sit arbejde og sikre udviklingen i den virksomhed, han eller hun arbejder for.

Findes der så meget som en læser derude, der *ikke* kan se det indlysende fornuftige i at behandle landets firmabiler på ovenstående måde? Og kan nogen svare os på, hvorfor der ikke for længe siden er etableret tilsvarende forebyggelsesprogrammer, når det gælder virksomhedernes vigtigste kapital, nemlig de menneskelige aktiver?

Oversat fra bilmetaforen, så viser rustangreb, bristede kileremme, nedslidte bremseklodser, flade dæk og defekte ABS-funktioner sig ude i arbejdslivet i form af:

1. Omsiggribende selvledelse
2. Grænseløst arbejde
3. Urealistiske opgavemængder
4. Forvirrende processer
5. Tåbeligt ekstraarbejde
6. Diffus ansvarsfordeling
7. Manglende tilgængelighed
8. Asynkron dialog
9. Bureaukratiske beslutningshierarkier
10. Misforståede udviklings- og forandringsforsøg

Ud af det kommer der apatiske medarbejdere og handlingslammede ledere.

Samtlige i alt 10 ovenstående punkter fører desuden hver dag til manglende målopnåelse, til fysiske og psykiske arbejdsrelaterede sygdomme og til overbelastning. Det er unødvendigt at pointere, hvor dyrt det er for Danmarks virksomheder og organisationer at sætte ind de helt forkerte steder. Dygtige ledere har allerede et særdeles godt kendskab til de dårlige forretningseksempler og til de regnestykker, der ligger til grund for statistikkerne. De ved også godt, at antallet af langtidssygemeldinger har været støt stigende de seneste mange år.

lønsomhedsoptimering. De sidste mange år har hun dygtiggjort sig i emnet adfærdsøkonomi, som i disse år vinder udbredelse blandt danske virksomhedsledere.

Alexandra er forretningsrådgiver for en lange række top- og mellemledere i dansk erhvervsliv. Hun er uddannet indenfor kommunikation, adfærdspsykologi og ledelse og er forfatter til bøgerne "Strategiimplementering – værktøjskassen", der udkom i 2013 på L&R Business og "Oplagt – at lede adfærd", der udkom i november 2015 på Djøf forlag.

Hun er desuden fast ledelsesblogger på Børsen.dk, hvor hun deler tanker og erfaring inden for forretningsudvikling, ledelse og udfordringer i det moderne arbejdsliv.

Bo Bodekær Hansen
Koncept- og forretningsudvikler.
"Gør din virksomhed mental sund"

Bo har 35 års erfaring inden for den finansielle sektor og har arbejdet med finansiell rådgivning, strategi- og forretningsudvikling, skadeforebyggelse, ledelse, projekt- og forandringsledelse samt teamudvikling og coaching.

Bo har selv taget turen "fra fisk i vandet til fisk i sandet..."; rejsen med stress og angst samt turen tilbage til livet. Bo kender således fra egen oplevelse

Desværre har mange af selvsamme ledere overset, at de omtalte 10 problemområder ikke løses med individuelle tiltag.

Det er ikke tilstrækkeligt at opfordre sine omgivelser til eksempelvis at:

- Slukke for teknologien
- Sove mere og regelmæssigt
- Spise sundt
- Sige fra
- Dyrke mindfulness og yoga
- Søge sin indre robusthed

betydningen af et mentalt sundt arbejdsmiljø samt en god personlig mental og fysisk balance.

Bo håber med sit arbejde at bidrage til, at vi sammen skaber morgendagens bæredygtige arbejdsmiljø.

Slå hellere et ordentligt slag for den bedre logik, det rette ledelsesansvar og den organisatoriske, sunde fornuft:

Udefrakommende arbejdsbelastninger skal løses gennem *udefrakommende* arbejdsafloadninger! Samt gennem tiltag, der omdanner mentalt usunde opholdssteder til mentalt sunde arbejdspladser.

Seneste (kloge) forskning på området foreslår, at ledere retter kikkertsigt mod organisationernes strukturelle vilkår – på fejlindretninger i omgivelserne – og på indholdet i model nummer 2 nedenfor.

Lav indflydelse	▷	Magtesløshed, hjælpssløshed	1
Lav grad af mening	▷	Fremmedgørelse, frustration	
Dårlig forudsigelighed	▷	Usikkerhed, uvished	
Dårlig social støtte	▷	Ensomhed, isolation	
Uretfærdig belønning	▷	Frustration, værdiløshed	
For høje krav	▷	Stress, udbrændthed	
For lave krav	▷	Apati, udbrændthed	

Høj indflydelse	▷	Handlekompetence, ansvarlighed	2
Høj grad af mening	▷	Følelse af mening og sammenhæng	
God forudsigelighed	▷	Tryghed og sikkerhed	
God social støtte	▷	Social forankring og integration	
Retfærdig belønning	▷	Personlig værdighed og følelse af værdi	
Passende krav	▷	Personlig balance og udvikling	

Ledelsesopgaven handler således overordnet om at skabe *tryghed*, *retfærdighed* og *samarbejde*, hvis vi seriøst vil tidens tyngende, arbejdsrelaterede udfordringer til livs og samtidig generere

langt bedre resultater. Samt flere gode penge for den sags skyld.

Det er både naivt og onskabsfuldt at sende en ædru alkoholiker tilbage til værtshuset for at foretage lagertælling. Så det finder vi selvfølgelig ikke på. Ligeså er det torskedumt at drøne derudad i en misligholdt (firma)bil på sommerdæk en isglat vinterdag med røgen stående ud af motorhjelm.

Men vi har helt åbenlyst ikke fået optimeret vores perceptionsevne i så tilstrækkelig grad, at vi med vågent blik kan få øje på faren, idiotien og det ressourcspild, der er forbundet med at fratage medarbejderne reel indflydelse, praktisere uretfærdig forskelsbehandling, udelukke nødvendig støtte og stille krav, der på ingen måde understøtter almindelige menneskers naturlige præferencer.

Med mindre, selvfølgelig, at konverteringen allerede er sket. Er vi i virkeligheden blevet maskiner?