

Trygghet skapar hälsa – Trygghet är att skapa resultat.

Den enda verkliga tryggheten i en organisation är förmågan att leverera resultat.

Våren 2004 kunde man på Radio Uppland höra en desperat sjuksköterska från Akademiska sjukhuset säga följande: ”Vi vet inte vad ledningen vill, men ska göra vårt bästa!”

Ovanstående är signifikativt i organisationer som drivs av hög aktivitet och oklar målsättning. Det innebär att individen inte själv kan avgöra om han eller hon gör ett bra jobb eller, i värsta fall, arbetar med rätt saker. I grunden ligger ofta en oförmåga till samarbete mellan chefer och medarbetare. Det brukar vi kalla bristande ledarskap och ansvaret ligger på chefen. Vad som dock inte alltid framkommer, är att komplexiteten i dagens arbetsliv också kräver ett förändrat medarbetarskap.

En bra kärnverksamhet är grunden till friska organisationer.

Människor blir inte sjuka och stressade av att åstadkomma goda resultat. Det blir de genom att arbeta hårt utan att veta vad som ska åstadkommas och dessutom känna maktlöshet av att inte kunna påverka. Därför är det nödvändigt att från grunden arbeta med kärnverksamheten och hur chefer och medarbetare ska samarbeta mot gemensamma mål.

Uppföljning och mål är i symbios.

Varje individ måste förstå sin roll, ta ansvar för vad som ska åstadkommas samt ha nödvändiga resurser och befogenheter. Då inser vi också vikten av dialog, överenskommelser och en tät uppföljning. En modern uppföljning har som enda syfte att hjälpa och stödja varje individ och organisation att nå överenskomna mål och kanske till och med ibland överträffa dem.

Symptomen skapar inte sjukdomen.

Iakttagelsen att organisationen är sjuk, gör att man kan förledas att tro att det är symptomen sjukfrånvaro, stress, konflikter etc. som ska behandlas. Den typen av insatser är oftast ett spel för gallerierna, där varken chefer eller medarbetare behöver ta eget ansvar. Aktiviteterna i form av analyser, seminarier, grupparbete etc. blir mål som, i bästa fall, ger en mycket snabbt övergående känsla av värme.

Ett företag eller en organisation är ingen demokrati.

Individer måste få känna meningsfullhet, kunna påverka och samtidigt inse att en organisation inte är en demokrati i traditionell mening, vilket ibland innebär att man efter att beslut är fattat måste vara beredd att ta ansvar även för det man från början inte höll med om. Alternativet är annars att inte tillhöra organisationen.

Forum för engagemang och utveckling.

Våra arbetsplatser ska vara ett självklart forum för glädje, engagemang, utveckling och framgång. Låt oss därför stoppa de plågsamma människoförsök som rubriceras som förändringsarbete och som angriper fragmentariska symptom utan en uttalad målsättning.

Det är först när vi kommit överens om vad vi vill åstadkomma som vi kan skapa verklig utveckling.

Uppsala 2004-09-23

Hans G Karlsson