Dagens hjältar – framtidens dödgrävare.

Historien upprepar sig för företagen. När intäkter och kostnader inte går ihop har det alltid varit snabbare och mer iögonfallande att skära kostnader, införa restriktioner och centralisera beslut, än att t.ex. arbeta med chef- och medarbetarrollen och dess möjligheter. Det är hög tid att fundera på vad som händer när företag och organisationer allt mer går mot anorektiska tillstånd. När grundförutsättningarna inte ändras innebär det att samma arbetsmängd ska utföras innebär det än större aktivitetsiver som i längden är förödande för såväl individen som för organisationen.

Utveckling inte bara förbättring
Utvecklingen har dramatiskt underlättat för människan när det gäller fysisk aktivitet på våra arbetsplatser. Hjärnan har dock i motsats fått betydligt mer att sortera. Informationen är enorm och riskerar paradoxalt nog att bli en belastning med dagens sätt att arbeta. Överblick och förmåga att sortera information är avgörande faktorer för den enskilde individens välbefinnande och dennes förmåga att ta eget ansvar för överenskomna resultat. Komplexiteten i dagens organisationer förutsätter ramar och regler även i framtiden. Det är också avgörande att förstå att ett företag inte är en demokrati. Det innebär dock inte att toppstyrning, direktiv och restriktioner är lösningen. Anledningen till att det kunnat fortsätta är förmodligen den flockmentalitet vi så ofta ser. Är vi bara mindre dåliga än konkurrenterna så gör vi rätt.

Lösningen ligger i att göra både och.
Det är uppenbart att dagens och framtidens problem och möjligheter inte kan bearbetas med enbart gamla metoder. Den största utvecklingspotentialen ligger i att få chefer och medarbetare att tillsammans känna ansvar och skapa resultat. Motivation och engagemang är människans största motivatorer. I många av dagens organisationer är detta faktum lågt utnyttjat när man ser alla attitydundersökningar o.d.

Utveckling och osäkerhet går hand i hand.
Förmågan att hantera osäkerhet är en förutsättning för att kunna arbeta med utveckling. Behovet av ändrade attityder och beteenden kräver mognad, tid och mod. Kompetensen att arbeta med och genom medarbetare är en allt viktigare chefsegenskap. Medarbetare i sin tur måste förstå och acceptera sin roll och de krav på resultat det innebär. Transformeringen av nya roller skapar ett övergående tomrum som kan kännas osäkert. Det ligger dock i sakens natur att var och en som lär sig nya saker, i ett visst skede, måste våga släppa delar av det gamla för att kunna utvecklas.

Framtidens hjältar – dagens moderna chefer och medarbetare
Framtidens hjältar är därför, med stor sannolikhet, de som på ett kompetent sätt klarar av att arbeta med kompetenta människor. De som idag visar handlingskraft genom att ensidigt skära kostnader, skapa restriktioner och därigenom frånta individen motivationen att ta ansvar för den egna och organisationens utveckling, skapar på sikt en handlingsförlamad organisation.

De stackare som tvingas ta över många av dagens organisationer får därför en tung och mödosam uppgift, medan upphovsmännen i lugn och ro kan njuta av sin pension

Uppsala 2005-03-04
Hans G Karlsson