



Om att vara där man vill – eller där man måste...

En av paradigmmäklarna – Bo Norvell – sa för flera år sedan ”Skillnaden mellan elever och studenter är att elever är där de måste vara medan studenter är där de vill vara”. Det här betyder också att elever måste motiveras medan studenter rimligen är motiverade redan från början. Allt oftare får vi anledning att återkomma till den här skillnaden. Är vi där vi måste vara eller är vi där vi vill vara? Den här frågan blir ju helt avgörande för vår fortsatta förståelse. Det i sin tur kommer att påverka vad vi gör, vare sig vi är företagsledare, lärare eller engagerar oss i ideella organisationer. Låt oss formulera det här paradigmskiftet på ett annat sätt. Från och med nu använder vi begreppet ”medarbetare” men det kan naturligtvis vara medlemmar eller något annat begrepp.

Vill vi motivera våra medarbetare eller vill vi ha medarbetare som är motiverade. Det vill säga – skall du försöka få dina medarbetare att vilja det du vill eller skall du se till att de som vill detsamma som du stannar kvar och de andra gör något annat? I det första fallet ser scenariot ut så här:

Du har människor runt dig som har en lång rad olika orsaker för att vara där. De vill ha lön, utvecklande arbetsuppgifter, status, inflytande eller något annat. För att få det ger de upp en rad andra saker som till exempel familjeliv, fritidsintressen, sovmorgnar eller något annat som de skulle vilja ha ut av livet. De skulle säkert hålla med om att ”man måste ha ett arbete”. De skulle alltså – om det gick – hellre vara någon annanstans än hos dig.

I det andra fallet ser scenariot ut så här:

Du har människor runt dig som vill samma sak som du. De vill egentligen inte ha något – de vill verkligen vara där. Lönen och andra anställningsvillkor är en förutsättning för att man skall kunna vara där man vill vara men inte orsaken till att man är där.

Skillnaden är avgrundsdjup.

Tänk på de här två meningarna:

Jag måste vara här men då vill jag ha åtminstone så här mycket lön.

Jag vill vara här men då måste jag ha åtminstone så här mycket lön.

Det är verkligen två helt olika förutsättningar, både för den som säger det och för den som hör det. I det första fallet leder det arbetsgivaren till frågor som:

Hur motiverar vi våra anställda? Hur får jag dem att förstå vad jag vill att de skall göra? Hur löser jag alla konflikter som uppstår mellan mina krav på arbetsprestation och deras vilja att egentligen vara någon annanstans?

I det andra fallet leder det arbetsgivaren till frågor som: Hur försäkras jag mig om att det jag vill är så synligt att de som delar den vill vara här? Hur skapar jag förutsättningar för att mina medarbetare slipper tänka på sina måsten utan har råd, tid och engagemang att göra det de vill? Hur försäkras jag mig om att de som hellre vill vara någon annanstans kan sluta och gå hem?

Vad betyder det här resonemanget i praktiken? För att förvandla tankarna till handling måste vi fundera över Maslows behovstrappa – eller något liknande. I botten finns absoluta krav för överlevnad. Mat, värme och skydd måste helt enkelt till. När de här

nivåerna är rimligt tillgodosedda kan vi börja arbeta med sociala behov och så småningom egna behov av självförverkligande. Det är rimligt (åtminstone för den här diskussionen) att säga att i botten finns "måsten" och högre upp finns "vill". Jag måste ha mat och när det är klart vill jag utveckla mig själv som människa. På samma sätt kan man säga att ett företag eller ett helt samhälle är beroende av att de lägre nivåerna är uppfyllda innan man kan ägna sig åt de övre. Sverige är, tillsammans med en handfull länder i världen, på en unik plats i historien. Vi har tillsammans utvecklat vår produktivitet till den grad att vi faktiskt fyllt alla "måste-nivåer". Nu pratar vi nästan uteslutande om "vill". Våra industriprodukter är i huvudsak beroende av varumärken och livsstilssignaler. Våra samhällen löser framför allt frågor om "vem vill jag vara" medan frågor om "hur får jag mat" är i det närmaste triviala. Individerna slutligen är ganska trygga vad gäller sin fysiska överlevnad men det ger en sämre självbild att leva på A-kassa än på lön.

Tänk om det faktiskt betyder att vi, för första gången i historien, skulle kunna säga – individen, företaget och samhället kan tillåta sig att vara där man vill och inte där man måste? Tänk om det till och med är så att vi inte kommer att lyckas om inte individen, företaget och samhället är där de vill. Det är ett annat sätt att beskriva den betydelse värdegrund har i våra organisationer. När företagaren drömmande säger "tänk om jag bara hade anställda som faktiskt vill vara här" borde samhället säga "Vi har för första gången råd att låta alla vara där de vill, maten räcker ändå". Vi är övertygade om att de kommande åren kommer att kännetecknas av allt fler diskussioner av den här typen. Vi tror också att konkurrenskraft, oavsett om man konkurrerar om arbetskraft, politiskt intresse eller försäljning på en marknad, kommer att bero i avgörande grad på om den som konkurrerar ärligt kan säga "Vi vill verkligen" i stället för "Vi kan verkligen".

Om kommunen hade medarbetare som ville vara där skulle man faktiskt inte behöva vare sig motivera dem eller satsa på mer eller mindre långsökta introverta investeringsprogram. Det betyder förmodligen att många skulle känna sig ovälkomna och flytta på sig – å andra sidan skulle de som är kvar ha så mycket energi och resurser för det som egentligen skulle göras att nettot ändå skulle vara stort och positivt. Om företaget hade medarbetare som ville det som företaget vill skulle väldigt få kunder känna sig illa behandlade och väldigt lite ansträngning skulle behöva gå åt till att sporra eller engagera medarbetare.

Att bygga om samhället är svårt, däremot skulle man i det lilla kunna fundera på: Vad skulle det betyda för vår verksamhet om vi, nästa måndag, samlade bara de som vill – och struntade i de som måste?

Camilla och Troed

PS. Signaturen kräver en kort förklaring – eller rättare, vi vill gärna förklara. En av grundstenarna i beskrivningen av vår nutid och framtid är övergången från individfokus till sammanhang. Den är naturlig och självklar i det verkliga livet men måste ändå ibland belysas och beskrivas. Troeds föreläsningar och nyhetsbrev, böcker och artiklar, var för ett antal år sedan verkligen en individuell produkt. Nu är det emellertid dags att ta nästa steg och börja synliggöra de sammanhang som faktiskt skapar förståelse, tankar och texter. Det är inte en ny företeelse, Simon and Garfunkel, Hasse och Tage, Björn och Benny, Rodgers & Hammerstein är alla exempel på sammanhang som är mer intressanta

Paradigmmäklarna i Sverige
Box 7 - L. Tvärg. 5
240 33 Löberöd
0413 - 300 02
www.parm.se - info@parm.se

än de enskilda individerna. Det är inte alls detsamma som kollektiva lösningar, man kan inte byta ut en individ mot någon annan. Däremot är det uppenbart att förklaringen till Svenska Ords framgångar inte är Hasse eller Tage utan Hasse och Tage. Utan att överhuvudtaget jämföra oss med någon av giganterna ovan konstaterar vi att vi Paradigmmäklare nog måste synliggöra våra sammanhang – inte bara individerna. Alltså kommer nyhetsbrevet från och med nu att signeras Camilla och Troed – det betyder också att du självklart kan samtala vidare med vem som helst av oss.



Paradigmmäklarna i Sverige

Box 7 - L. Tvärg. 5

240 33 Löberöd

0413 - 300 02

www.parm.se - info@parm.se