

Hur tolkar du bilden?



Är personerna på bilden framgångsrika? Ser de seriösa ut? Är de ett par? Varför har de byggkranar i bakgrunden? Är han helt flintis eller rakad?

Som betraktare har du en unik bild och upplevelse av bilden, precis som varje medarbetare i en organisation har en egen unik bild och tolkning av det som händer

och kommuniceras på företaget. Hur får man då alla medarbetare att arbeta i samma riktning och mot samma mål? Hur får man alla medarbetare att tycka att arbetet är meningsfullt och motiverande? Hur skapar man, med andra ord, ett klimat där alla medarbetare samarbetar framgångsrikt och effektivt?

Brist på gemensamt fokus

90 procent av organisationer misslyckas med att genomföra sina strategier framgångsrikt*, detta trots att många företag lägger stora resurser och mycket tid på dem. 15 procent av medarbetarna känner till affärsmål och strategier**. Med andra ord känner 85 procent inte till det som ska vara den ledstång som var och en ska utgå ifrån - i sitt förhållningssätt till sitt eget arbete, till medarbetare och kunder. 9 av 10 chefer säger att människor är företagets viktigaste resurs, ändå säger de att medarbetarna har lägst prioritet i deras budget***. Om medarbetarna inte vet, så gissar de, och alla gissar vi olika... Detta leder till ett splittrat agerande och brist på gemensamt fokus.

“Det spelar ingen roll hur fort du springer, om du springer åt fel håll!”

Egna sanningar skapar glapp

Modern hjärnforskning, visar att vi tolkar allt vi tar in via våra fem sinnen utifrån vårt undermedvetna, som i sin tur baserar sig på våra tidigare erfarenheter och övertygelser. Vad innebär detta? Ja, att vi hittar på och skapar våra egna sanningar om vad våra kollegor egentligen menar och gör. Om information utelämnas eller blir ogripbar, skapar vår hjärna sin egen logik. Det leder till missförstånd, irritation och missförhållanden, vilket kostar företagen enorma summor i bristande utveckling, affärsresultat och ohälsa.

“För att veta vad du sagt, måste du fråga vad den andre hört.”

Rädslor

Vi styrs i stor utsträckning av våra inlärda rädslor, främst av rädslan för att misslyckas, göra bort oss och att omgivningen inte ska gilla oss. När vi är små barn, och exempelvis ska lära oss gå, så försöker vi, vi ramlar, upp igen och försöker, och till slut lär vi oss att gå. Tänk nu om vi som barn skulle agera som många vuxna. Då skulle vi ramla, kravla oss upp igen, ramla och sedan bestämma oss för att “Nej, nu har jag ramlat så många gånger, så nu avslutar jag mig för att krypa mig genom resten av livet!”

What's in it for me?

Människans motivation och effektivitet grundar sig i hur viktig hans/hennes roll uppfattas i det totala sammanhanget. Att känna mening och att bli sedd, ökar drivkraften att göra sitt yttersta för att nå målet att skapa ett framgångsrikt och attraktivt företag. Frågan “Vad får jag ut av att gå till jobbet varje dag, förutom lönen?” ställer sig många. Rätt svar skapar framgång!

Tre steg på vägen

Vad kan man göra? Hur ska man få en kraftfull och effektiv organisation, om få vet förutsättningarna, de flesta gissar vad som händer och agerar utifrån sina egna uppsatta mål? Vi avslutar där vi började, i de tre frågorna.

1. Hur får man alla medarbetare att arbeta mot samma mål?

Alla måste förstå, affärsidé, strategier och värderingar för att kunna inkludera dem in i sina egna arbetsuppgifter och ageranden. Alla måste förstå var i helheten man befinner sig, och ha insikt om hur man ska bidra utifrån sin egen drivkraft och kapacitet istället för att skapa rädsla och begränsningar.

2. Hur får man alla medarbetare att tycka att arbetet är meningsfullt och motiverande?

När ledare har insikt om vad som driver medarbetarna, kommer andra prioriteringar att kunna göras. När varje medarbetare kan omsätta affärsidé, strategier och mål i sitt eget arbete och beteende, uppstår en gemensam kraft där alla inser vikten av vars och ens roll.

3. Hur skapar man ett klimat där alla medarbetare samarbetar effektivt?

Med insikt om att vi alla skapar våra egna sanningar, kan man utveckla en tydlig kommunikation utifrån nyfikenhet istället för egna tolkningar. Med exempelvis kraftfulla frågor ökar möjligheten till att alla i gruppen “pratar samma språk” - en förutsättning för samspel, kreativitet och prestation. ■

“Det finns inget som är ett säkrare tecken på galenskap, än att göra samma sak om och om igen, och ändå förvänta sig ett annat resultat!”

Albert Einstein

Harald Moe och Annacarin Nilsson arbetar med Säljdrivande beteende- och kommunikationsutveckling.

Du är välkommen att kontakta oss!

Harald, + 46 (0)707-677776

www.waytocom.com

Annacarin + 46 (0)707-31 34 73

www.interactcom.se

OBS! Skanna QR koden, så får du lite mer intressanta tankegångar, som kan göra skillnad!



Källa: * Kaplan & Norton, Harvard Business School
** Stockholms Handelshögskola
*** New York Times

Annons