



Kedelige jobs forkorter livet

Et trist job er en lige så stor risiko i forhold til din forventede livslængde som rygning, alkohol og fedt. Det er konklusionen på en ny undersøgelse fra WHO, der dokumenterer at vores oplevelse af hverdagen er afgørende for, hvor længe vi lever. Hvis du har et spændende og sjovt arbejde, kan du forvente at leve længere end de, der oplever et utilfredsstillende job. Tankevækkende er det, at man forbruger mere energi, når man er utilfreds, end når man er glad - ved samme arbejde.

Især dårlige chefer og monotone job påvirker sundheden. Trives du ikke på jobbet, koster det på levetiden og ikke blot på livskvaliteten. Dårligt arbejdsmiljø påvirker negativt de år, vi kan forvente at leve. Det er da, desværre, til at føle på. Mange af os kan huske Peter Plys. Han er glad, altid. Selv når noget går ham imod, vælger han en glad tilgang til livet. Vi kan også huske æslet. Det er til gengæld sur, altid. Æslet ser problemer og ulykker overalt. Kan noget ses negativt, ja så ses det negativt.

På mange af vore arbejdspladser ser vi ofte, at Peter Plys personer bliver holdt nede af æslerne. Og de der æsler trækker al energi ud af os. Det spændende ved den observation er, at vi faktisk selv kan vælge vores adfærd. Hvis vi øver os på Peter Plys rollen, vil vi opleve, at livet bliver mere positivt - og vi lever længere. Har du mødt nogen æsler på din arbejdsplads i dag? Skal de bestemme, hvor langt eller et kort liv, du skal have?

Flertalsmisforståelser og organisationskultur



Når nu ledere de sidste 10-15 år hele tiden har skullet fusionere og centralisere, er det så et tegn på at vi gør som alle de andre, uanset konsekvenserne - var det reelt set et produkt af flertalsmisforståelser?

Det er godt nok underligt hvad der kan komme ud af et læringsforløb. Har netop deltaget i et undervisningsforløb, som havde til formål at skabe mere involverende virtuel undervisning. Fuldstændig uden for forventet kontekst kom mit nye ord 'Flertalsmisforståelser' - Wau et spændende ord.

Der er tale om sociale overdrivelser og flertalsmisforståelser, når man f.eks. tror, at der er flere, der mener eller gør bestemte ting, end det rent faktisk er tilfældet og/eller når man tror, de fleste mener eller gør bestemte ting, men i virkeligheden er det kun de færreste, der mener eller gør det. Det er altså noget det enkelte menneske konstruerer inde i egen bevidsthed. En sådan følelse kan være, at du føler at alle andre føler at du ikke er dygtig nok, eller at man tror at alle andre også gør en bestemt ting, hvorefter man så selv gør det, selv om det er de færreste der rent faktisk gør det.

Forskning har vist, at mennesker forsøger at leve op til det, vi tror er andres forventninger til os. Det har imidlertid vist sig, at forestillingerne om andres forventninger ofte er forkerte og har en tendens til at være forvrængede og præget af sociale overdrivelser og flertalsmisforståelser. Mange tror, at andre mennesker er mere risikovillige, end de selv er,



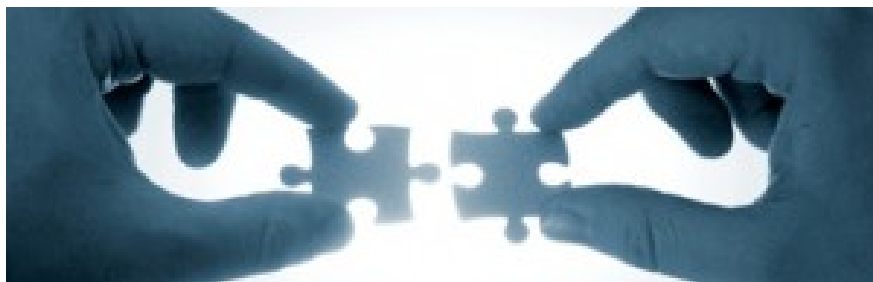
og forsøger at leve op til det – en tendens, der specielt er udbredt i de unge år, hvor kammerater og det sociale liv har stor betydning i de unges livsverden.

Nogle gange gør vi noget, fordi vi tror, at alle andre gør det. Hvis du fx går og tror, at alle dine venner må blive ude til klokken 23, så synes du måske, at det er pinligt, at dine forældre siger, du skal være hjemme klokken 22. Vi vil jo gerne være ligesom alle de andre.

Sådan er vi mennesker – vi vil gerne ligne de andre og ikke skille os for meget ud. Men det er ikke altid, at det, vi tror om andre, er rigtigt. Når man tror, at alle gør noget, men det i virkeligheden kun er ret få, så kalder man det altså for en flertalsmisforståelse.

Når vi snakker om organisationskultur oplever vi ofte flertalsmisforståelser. Vi tror vi har en bestemt kultur, og vi tror at alle andre tror og mener det samme om netop den kultur, som vi selv gør. I en konkret moden organisation kunne man opleve at selv om den fælles kultur havde et bestemt navn, var det ikke muligt at finde nogen der beskrev den ens. Vi må og skal blive bedre til at italesætte vores kulturs indhold, og acceptere at kultur ikke er noget vi har, men faktisk er noget vi gør.

Er flertalsmisforståelser og lemminge effekten ikke ofte det samme?



Aktionsforskning er forskning og organisatorisk hjælp i samme proces.

I forbindelse med et stort forskningsprojekt blev en leder engang spurgt om ikke den mil kroner han havde sat i et forskningsprojekt var mange penge? "Næe", -sagde han, - "det er den billigste konsulenthjælp jeg har fået i mange år". Når vi arbejder med aktionsforskning, kommer vi ikke med færdige løsninger eller modeller. Sammen med feltet definerer vi en fælles problemstilling, og sammen finder vi ud af hvad vi behøver af ny indsigt for at kunne skabe de ønskede forandringer. Og nej – lad være med at købe den gamle påstand om at medarbejderne er imod forandring – det kan vi afsløre er en myte. Man er imod utryghed og usikkerhed – men når vi sammen skaber en kulturforandring hvor vi går fra at være 'Vidensforbruger' til 'Vidensskabere', – skaber vi de værdifulde og helt nødvendige



forandringer i din organisation.

Glædelig jul og godt nytår



Så står vi her igen, - der er snart jul og inden vi får set os om, har vi året 2021. I Wise Mind regi ha vores konsulenter haft hænderne fulde, og vi skal jo takke alle de mange der igen og igen viser os den helt nødvendige tillid.

Wise Mind konsulenterne glæder sig til at arbejder med dig i 2021.



Publicer