



### **Er de ressourcer vi kaster efter**

#### **kvantitative analyser om trivsel og stress pengene værd?**

Er der gået mode i at fortælle om dårlig trivsel og stress? En erhvervsdrivende fortalte mig for mange år siden, at det var en katastrofe at man i nyhederne fortalte om influenza epidemier, fordi nu var der et alibi for at melde sig syg. Det er nok en lidt fjern tankegang i dag, idet den jo bygger på et menneskesyn om at medarbejderne ikke har lyst til at arbejde, og vil forsøge at slippe. De fleste går på job i dag fordi det er et eksistentielt element i individets identitetsdannelse. Vi er ofte noget i kraft af vores virke i erhvervslivet. Stress og trivsel er blevet en guldrandet industri for konsulenter og uddannelses institutioner. Er i dag blevet inviteret til endnu en konference om stress. Skaber de mange rigide kvantitative dyre analyser om stress og trivsel den ønskede værdi? Hvad ville der ske hvis vi kanaliserede de midler analyserne koster over til en proaktiv anvendelse til at forbedre vores arbejdsliv? En Wise Mind medarbejder var blevet inviteret ind på et sygehus hvor der var problemer med arbejdsklimaet. En analyse havde påvist det, men længe før den forelå havde flere medarbejdere fortalt ledelsen om problemerne. Men nu forelå der jo "evidens" for påstandene, så nu kunne der handles. Analysen på hele sygehuset havde kostet et stort millionbeløb. Desværre var der ikke afsat midler til at løse de udfordringer analysen påpegede, - så nu kunne der ikke blive til den korrekte proces der ville kunne løse problemstillingen. Så, som så ofte før, måtte vi nøjes med en afledningsproces hvor vi kunne rette op på tingene på den korte bane. Hvis vores ledere begynder at lytte til medarbejderne, behøver vi ikke kvantitative analyser til at fortælle at vi bør handle. I stedet for rigide analyser vil vi kunne skabe positive forbedringer med involverende aktionsforskning. Hvordan har du det Birthe, - jo tak, - 3,8.

**Fakta og evidens er ord der slår en dialog ihjel.**



I en tid med "fake news", løse påstande, rygter og direkte smædekampagner er det helt naturligt at der opstår en modreaktion om fakta og evidens. Ord som fakta resistent og alternative fakta er nye begreber som er opstået i vores daglige sprogforbrug. Dialogen har desværre skabt en meget polariseret debat, hvilket betyder at tingene nu bliver mere sort-hvid. Hvornår er fakta så fakta? Hvad betyder det at der er evidens? Når Danisco får en ernæringsprofessor til at udgive en artikel om at sukker faktisk slet ikke er usundt, - er det så fakta? Når en kvantitativ måling, betalt af LO, påpeger at danske medarbejdere har et alt for hårdt arbejdspress - er det så fakta? I en gruppe fra et politisk parti drøftede man folkeskolen, og nogle af de herskende synspunkter om længden på skoletiden blev af debattørerne understreget med sætningen, - der er evidens for at de unge lærer mere jo længere skoletid de har. Når man på den måde anvender evidens i sin argumentation i en forsamling hvor ikke alle har adgang til den påståede evidens er det skadeligt for den demokratiske proces. At bruge ordet evidens om ens egne påstande er rent sprogligt at bede tilhørerne om at lade være med at argumentere i mod det fremsatte. Den der bruger ordet evidens er også selv fri for at tage stilling, idet troværdigheden skal findes hos en 3. person, som har frembragt denne såkaldte evidens.

Nicolaus Kopernikus (1473-1543) udfordrede i 1540 datidens fakta om at jorden var centrum for universet, og ca. 200 efter lykkedes det datidens videnskabsmænd at overbevise kirken om at solen var universets centrum. Hvem bestemmer hvad der er fakta? Selv vores naturlove er nedskrevet af mennesker, og alle vores naturvidenskabelige formler er skabt af mennesker. Al viden er provisorisk, altså midlertidig, indtil vi erstatter den med en ny indsigt. Det er af afgørende betydning at vi som mennesker, som ledere, hele tiden forholder os kritisk til alle analyser og påstande om fakta. Jeg husker engang at journalisten Georg Metz blev spurgt hvad hans største bekymring omkring datidens TV-avisen (Nyhederne på DR) var; - hertil svarede han at han var oprigtigt bekymret over at 98% seerne forholdt sig ukritisk til nyhedernes rigtighed og upartiskhed. Nyhedernes troværdighed i dag er ikke så store som dengang, - men pointen er at vi altid skal forholdes os kritisk til såvel TV, som til analyser der fortælles os en sandhed.



### **Den moderne leder**

Ledelse i 2019 er ikke det samme som ledelse i 1969. I dag er ledelse en kompleks ting som har rigtig stor indflydelse på vores daglige væren i vores sociale kontekster. Mit værd som medarbejder i min organisation er hver dag til eksamen hos min leder. Ledelse i dag kan opdeles i to elementer. Element et er driftselementet, som måles meget på input og output. Element to er så elementet der omhandler de sociale relationer og interaktioner med organisationens andre subjekter.

Element et er også kendetegnet omkring begreber som KPIér, måltal, strategiske indsatser og ting som umiddelbart lade sig måle. Og kan det måles, - bliver det målt. Det andet element er evnen til at få medarbejderne til at føle sig værdsat. Lederne kan ikke motivere, men de kan inspirere os alle til at yde vores bedste, men lederelement et kan til gengæld slå megen god motivation ihjel. Kunne vi da bare lave en lederuddannelse hos dig, med det ene formål at lade være med at slå medarbejdernes motivation ihjel ville vi snart kunne måle nogle fantastiske resultater.

Den moderne leder evner at skabe følgere - medarbejdere der vil gøre sit bedste for at opnå en fælles succes.



### **Anerkendelse**

Den ubevidste unddragelse af anerkendelse er en adfærd, der er forbundet med arrogance, ligegyldighed, negligering, og udspringer ofte af den selvfølgelige forvaltning af ens egen magt, som gør medarbejderne usynlige. Unddragelse af anerkendelse må forstås som en "naturlig" funktion af de hierarkiske magtstrukturer, og som en følge af retten til at udøve kontrol, og den må i den forstand angribes i egenskab af misbrug af magt. Tilbageholdelse af anerkendelse udgør grundlaget for en moralsk krænkelse, idet man har behov for denne for at kunne skabe sin egen identitet, sit eget liv og lykke, for at kunne skabe sine egne normer. Manglende anerkendelse går ud over vores selvtillid og selvværdsfølelse. Kirkeby, Ole Fogh, 2006, Begivenhedsledelse og handlekraft.

**Publicer**