



### **Har du husket at være ked af det i dag?**

Når vi er tilknyttet en organisation eller et arbejde, som nogen stadig ynder at kalde det, er der et stigende fokus på om man trives eller er i risiko for at få stress. Der bliver roligt, men sikkert, skabt et billede af at vi alle skal have det godt, og vi har krav på evig lykke. Når man når en hvis alder (erfaring) ved man jo godt at ikke alle dage er gode dage, - selv på verdens bedste arbejdsplads. Nogle dage er bare øv-dage, og

andre dage er de rene energidage. På et netværksmøde i dag var der en erhvervspsykolog der mindede forsamlingen om at det er helt naturligt at være ked af det også. Man kan også mærke sorg og nedtrykthed. Det ville da ikke være til at holde ud hvis vi alle rendte rundt og var laller glade - hver dag. Så måske sætter vi faktisk mere pris på de gode dage, hvis vi husker at mærke ordentligt efter på de dårlige dage. Det er faktisk helt ok at man til tider er lidt ked af noget der sker på ens arbejdsplads eller organisation. Det er på den anden side ikke meningen at man skal gå rundt at være kede af det hver dag, men det er naturligvis helt OK at være det. Én ting er ikke OK. Man må ikke få ondt i maven af at gå på arbejde. Har man det sådan at man får ondt i maven, SKAL man gå til sin nærmeste leder og fortælle hvordan man har det.



## **God arbejdslyst**

Jeg sidder lige med en ny publikation fra Krifa, som bærer titlen "God Arbejdslyst, indeks 2019". Det er et aktuelt bud på hvad der er et godt arbejdsliv. Analysen bygger på 7 fokusområder som er; Kollegaer, Mening, Resultater, Mestering, Medbestemmelse, Ledelse og så balancen mellem arbejdsliv og fritid. Analysen kommer med et spændende bud på udvikling af arbejdslysten. Hvis lederne fokuserer på meningsskabelsen og øgelse af fagligheden vil man påvirke arbejdslysten bedst. Det er måske ikke så overraskende at medarbejderne vil kunne se meningen med arbejdet. Det er en mere og mere vigtig faktor som lederen SKAL have fokus på. I dag er en god løn ikke noget særligt, - det er en forudsætning at man bliver behandlet ordentligt og får den løn man er værd. Det der er afgørende for at fastholde de gode medarbejdere er den personlige udvikling og meningsskabelsen.

Analysen arbejder med flere dimensioner af mening.

Den indre mening - Det giver mening at mit arbejde bidrager til mig selv.

Større mening - Det giver mening at mit arbejde bidrager til et større formål

Organisatorisk mening - De beslutninger og forandringer der sker i min organisation, giver mening

Kollegial mening - Det giver mening at arbejde sammen med andre.

På det danske arbejdsmarked må vi forudsæ at grænserne mellem det levede liv og så arbejdslivet bliver udvisket, og derfor bliver meningsskabelsen altså mere og mere essentielt. Har du styr på meningsskabelsen hos Jer?



### **Ledelses kompetencer**

Når jeg skal fortælle om mit første ledelsesjob starter jeg altid med en scene fra "Den store badedag". I den scene tager Clausen en ung dreng med ud i havet, og 10 meter ude smider han knægten ud i vandet og råder "Svøm" - det er sku ikke svært at lære at svømme. Den scene illustrerer mit første officielle lederjob. Efterfølgende, mange år efter, har jeg fået sagt undskyld til de fleste af dem. Er det ok at vi på den måde anvender vores medarbejdere som prøveklude i vores bestræbelser på at uddanne vores ledere?

Hvis man træder ind i en organisation og vil prøve at hjælpe lidt til, bliver man til stadighed mødt med krav om kompetencer. Skal du flytte en palle på lageret kræves der et truckcertifikat. Vi du hjælpe til i kantinen kræves der et hygiejnebevis. Ledelsesstolen kan du indtage uden form for beviser på kompetencer. Kunne man ikke kræve at en leder som et min. Har den grundlæggende lederuddannelse på AMU-niveau?

Har I en intern grunduddannelse for ledere? Har i et forløb der træner og fastholder "Morgen dagens ledere"? Er det fordi I ikke tror det kan betale sig? Hvad siger Jeres strategiplan om ledelsesudvikling?



### **Magt er noget du skal være bevidst om.**

Gode gamle Foucault blev kendt for at påstå at viden er magt. Den der har den vigtige viden i en organisation, har mere magt end dem der er uvidende. Ekspert magt henviser til besiddelse af en bestemt form for viden som er erhvervet enten gennem formel akademisk uddannelse eller erhvervserfaring. Der er mange måder at etablere sine magtbaser i en organisation og f.eks. omfanget af information skaber styrken som tillader en at påvirke andre i organisationen. Af andre former for magt kan nævnes; Kulturel magt; Reference magt; Erfarings magt; Netværksmagt og endelig den personlige magt i form af personlighed som - Karisma - Omdømme - Professionel troværdighed.

Din succes som leder afhænger i den grad af din forvaltning af dine magtbaser. Gennem disse magtbaser har du en påvirkningsmagt i din organisation, og disse magtbaser er som muskler i din krop. Hvis du ikke plejer og vedligeholder dine magtbaser, mister de sin styrke. Hvad er din plan?

**Publicer**