

MAGI

Engasjement
og optimisme:

eller lærdom?



Ønsker du som leder å lære mer om det å skape trivsel blant de ansatte samtidig som man bidrar positivt på bunnlinjen? Og kan dette løses med enkle grep,... eller er det rett og slett magi?

TEKST: GRETHE HOLTAN



GRETHE HOLTAN er utdannet MBM fra Handelshøyskolen BI i Oslo og har lang erfaring fra både inn- og utland innen salg, markedsføring, ledelse og strategi. De siste 10 årene har hun fordypet seg som coach og kursleder både for firma og privatpersoner.
www.sinius.no

Mange ledere leter ofte med lykt og lupe etter nye verktøy og midler for å styrke motivasjon og engasjement i bedriften, og spørsmålet mange stiller seg er om dette kan læres eller om det er noe bare noen få ledere har i seg, sånn helt av seg selv. Og kan det ha noe med personligheten å gjøre, eller er det lang erfaring som trigger det? Er det alle forunt å kunne lære seg å inspirere andre og skape et godt engasjement for et produkt eller et fagområde? Svaret er ja. Dette er noe alle kan klare.

For positive følelser kan nemlig læres. Positive følelser som menneskelig styrke, optimisme, håp, ærlighet og tilstedeværelse kan gjøre livet mer meningsfylt. Disse følelsene ser også ut til å kunne forebygge mentale problemer, motvirke negative følelser og bygge opp evnen til å takle vonde opplevelser. Noe som igjen øker motstandskraften mot fysiske sykdommer. Det gjelder bare å snu litt om på tankegangen, viser nyere forskning.

Følelser som styrke, tilstedeværelse, optimisme, håp, og ærlighet kan gjøre livet mer meningsfylt.

POSITIVE FØLELSER

For på begynnelsen av 2000-tallet kom amerikanske Martin Seligman og andre forskere med begrepet positiv psykologi og dokumenterte gjennom klinisk forskning at positive følelser kan læres. Positiv psykologi fokuserer på forståelsen av hvordan positive følelser arbeider i menneskene. Svaret på dette spørsmålet finnes i flere studier som omhandler positiv psykologi, blant annet Seligman et al. som i 2005 fant ut at «happiness»-øvelser, som det å identifisere sine sterkeste sider for så å bruke disse på en ny måte, eller å notere ned det som gikk bra i løpet av dagen, økte deltakernes «happiness» og reduserte depresjon i seks måneder framover.

Fokus på positive sider hos den enkelte og positive tilbakemelding kan også gi gunstige ringvirkninger og en enorm «snøballeffekt».

Mange er imidlertid ikke bevisste nok på hva som gjør dem fornøyd eller hva de trenger for å være fornøyd i privat- og i arbeidslivet. Noen er så utbrente og slitne at de har mistet troen på at det i det hele tatt finnes positive muligheter for dem, og i hvert fall ikke i eksisterende bedrift.

POSITIV TENKNING

Hovedprinsippet i positiv tenkning er at alle mennesker er ressurser som kan bidra positivt dersom man finner den riktige rammen. Man kan male seg inn i et hjørne slik at man ikke ser noen veier ut eller evner å komme seg videre uten hjelp fra andre. Man trenger gjerne hjelp til å komme seg videre. Jeg tror at dette er mye av årsaken til den store oppblomstringen av coaching, altså prosesser for å frigjøre og utvikle enkelt-menneskets potensial. Og en såkalt positiv psykologi-basert coaching er svært effektivt hvor man rett og slett lærer

Optimisme kan defineres som enten en global forventning om positive resultater i framtiden eller som en årsaksforklaring til hendelser. Resultater viser at optimisme er relatert til god helse, predikerer forlenget innsats for å nå mål og er konsekvent relatert til ønskelige tilstander som glede, utholdenhet, og også prestasjoner.

” **HOVEDPRINSIPPET I POSITIV TENKNING ER AT ALLE MENNESKER ER RESSURSER SOM KAN BIDRA POSITIVT DERSOM MAN FINNER DEN RIKTIGE RAMMEN.**

◀ å jobbe med positive følelser i seg selv.

Jeg har møtt mange som har gitt opp håpet om å få det bedre i livet sitt, om det er på jobben eller privat, og da nytter det ikke å begynne å snakke om motivasjon eller belære dem nye teorier eller teknikker. De må vekkes opp av dvalen og ganske enkelt lære seg å se på verden og seg selv på en helt ny måte. Gjennom bevisstgjøring og coaching kan de våkne nok til å ane at det finnes muligheter der ute for dem. Kanskje det krever store eller små forandringer, eller kun små justeringer, poenget er å få dem med på å se noe positivt i alt det negative. For så å bli inspirert til å starte en egen prosess som man jobber med for egen vinning.

Jobbengasjement representerer en motivasjonsprosess der tilgjengelige jobbressurser stimulerer til aktivitet, effektivitet og ytelse i jobben. Engasjement som konsept i en bedrift handler i stor grad om involvering, ansvarliggjøring og identifisering av arbeidsoppgaver.

Engasjement

Engasjement på jobben har blitt definert som det motsatte av utbrenthet. Felles for såkalte «utbrente» er at de ofte har mistet troen på seg selv og omgivelsene sine, og at de ikke selv kan se noen positive veier ut av det.

MISNØYEKULTURER

Vi har ofte hørt om farene ved misnøyekulturer i bedrifter. Innenfor klinisk psykologi er man for lengst blitt oppmerksom på betydningen av negative tankemønstre for utvikling inn og ut av psykiske problemer. Det er liten tvil om at det er gunstig å være optimistisk, ha (sunn) selvtillit og arbeide sammen med flinke folk.

Det er utrolig mye man kan gjøre for å få et godt miljø og det trenger ikke koste så mye penger heller. Det krever bevissthet og solide verktøy som «limer» de ansatte fast i bedriften.

MILJØET, MENNESKENE OG STEMNINGEN

Arbeidsoppgavene trenger heller ikke være så fantastisk spennende eller interessante. Det er verdt å lære seg tydelighet,

forutsigbarhet, langsiktighet og gode rutiner. Overraskende nok er ofte miljøet, menneskene og stemningen på arbeidsplassen viktigere enn interessante arbeidsoppgaver.

Hadde ledere visst hvor lite penger dette krever, og at alle kan lære seg det, hadde langt flere jobbet med dette. ✱

HVORDAN SKAPER DU ENGASJEMENT OG POSITIVITET PÅ JOBBEN?

Skap bevissthet!

Regelmessig fokus på positiv tenkning

Positiv kommunikasjon

Belønning av positiv atferd og samarbeid

Ansvarliggjøring, stolthet og anerkjennelse

Involvering, eierskap og myndighet

Identifisering og tydeliggjøring av arbeidsoppgaver

Sosial tilhørighet/gruppetilhørighet på jobben

Klare og umiddelbare tilbakemeldinger når nødvendig

Frihet, selvstendighet og konsentrasjon

Følelse av kontroll (innflytelse og medvirkning i beslutninger)

Indre motivasjon

Balanse mellom ferdigheter og utfordringer

Fleksibilitet og rettferdighet

Arbeidsmengden tilpasses både organisatoriske og individuelle behov

Noe moro må organiseres på arbeidsplassen