

SIG TAK – og ØG produktiviteten, og SKAB arbejdsglæde

“

Når ledelsen udviser taknemmelighed, stiger medarbejdernes produktivitet med 50 procent

Kilde: Dr. Robert Emmons og University of Pennsylvania

Tænk, hvis et ord kunne ændre ikke bare medarbejdernes produktivitet, men også sænke deres stressniveau og øge deres arbejdsglæde? Det lyder næsten for godt til at være sandt, men hvad nu, hvis det virkelig var rigtigt, at det er så nemt, hvorfor gør vi det så ikke allerede? Og har vi overhovedet behov for taknemmelighed, vi er jo nogle af verdens lykkeligste?



Af **Rikke Østergaard, foredragsholder,
erhvervs sociolog og forfatter til TAK!**
.....

Danskerne er blandt verdens lykkeligste folk, alligevel er der 35.000 danskere, der dagligt er sygemeldte med stress, og knap en halv million, der tager antidepressiv medicin. Hvordan hænger det sammen? Vi lever vi på toppen af Maslows behovspyramide. Vi bekymrer os hverken om basal overlevelse eller at få tag over hovedet. Alligevel er der en tendens til, at vi hele tiden ønsker os mere og mere, og det er et problem.

I stedet for at være glade for det, vi har, fokuserer vi på, at nogle ser ud til at have det bedre end os. Vi skeler hele tiden til dem, der har et bedre job eller en federe bil. Det skyldes, at vi fra urtiden er programmeret til at være på udkig efter farer, og i dag oversætter vores hjerner faresignaler til alverdens negative tanker. Vi lever i en sammenligningskultur, der gør os stressede og i værste fald deprimerede. Men den gode nyhed er, at vi kan ændre vores tankegang, hvis vi øver os i at være taknemmelige og sige tak til både os selv og andre omkring os.

Det starter med, hvor du har dit fokus

Hver gang du skaber en tanke, skaber du dit eget liv og den måde, du ser dit liv på. Du kan vælge at tænke på det, du ikke har nået, eller det, du mangler. Du kan også vælge at tænke på det, du er taknemmelig for. Den nyeste forskning viser, at fokus på taknemmelighed reducerer stress, skaber et bedre immunforsvar, forbedrer arbejdsklimaet og styrker dit selvværd. Kunne det ikke være skønt, hvis vi kunne ændre de stressede virksomhedskulturer i Danmark med et så simpelt redskab som taknemmelighed og dermed opnå langt mere, samtidig med at vi styrker medarbejdernes bånd til hinanden og forbedrer arbejdsglæden?

Måske tænker du, at du skal gøre en hel masse for at få taknemmelighed ind i virksomheden, men sådan forholder det sig heldigvis ikke. Det er super simpelt. Hvis du træner dig selv i at flytte fokus fra utilfredshed og indre brok, til hvad der sker af gode ting i dit liv, og hvad du har at være taknemmelig for, ændrer du kemien i din hjerne øjeblikkeligt, og det smitter andre omkring dig. Især når lederen udviser taknemmelighed overfor medarbejderne, stiger medarbejdernes motivation med det samme.

"Når min leder er taknemmelig for min indsats og siger tak, så er jeg villig til at løbe dobbelt så langt med det samme."

Sisse Fisker, tidligere tv-vært og har skrevet forord til TAK!

Det er selvfølgelig ikke altid let, nogle dage er nemmere end andre, men øvelse gør i den grad mester, og hver gang du øver dig, danner du nye neuroner og synapser i hjernen for at tænke taknemmeligt, og det, du har fokus på, får du mere af. Har du fokus på hvad du gerne vil opnå, er der langt større chance for, at du opnår det, da du ved, hvor du skal putte dit fokus; og siger du tak til dine medarbejdere for deres indsats, føler de sig anerkendt, og anerkendelsen skaber arbejdsglæde. Taknemmeligheden smitter også medarbejderne imellem, og det kan være ganske nemt at ændre en kultur fra brok til tak. Taknemmelighed skaber bånd mellem medarbejderne, og gode kollegaer og godt samarbejde er kimen for produktivitet, motivation og arbejdsglæde.

“

Når min leder er taknemmelig for min indsats og siger tak, så er jeg villig til at løbe dobbelt så langt med det samme

Sisse Fisker, tidligere tv-vært og har skrevet forord til TAK!



5 gode råd til lederen

1. Tak dig selv for din egen indsats

Som leder er det vigtigt først og fremmest at sige tak for egen indsats. Hvis lederen er god til selv at lukke ned og slippe arbejdet og med andre ord sige tak til sig selv for egen indsats den dag inden han/hun skal sove, så bliver det langt nemmere at sige tak til de ansatte. Lederen får overskud, når han eller hun siger tak til sig selv, og overskuddet smitter af på de ansatte.

2. Tak dine medarbejdere for noget konkret, de har gjort

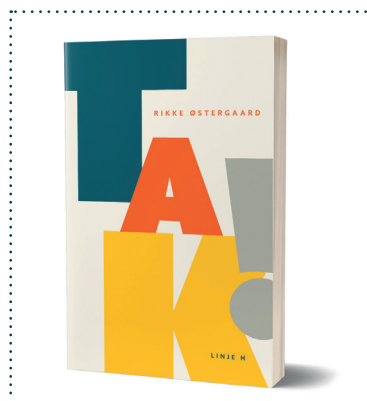
Når du som leder siger tak til dine ansatte, så husk at sige tak for noget konkret. Det er vigtigt ikke kun at sige tak for at sige tak, men være autentisk og virkelig mene det lille tak. Kun der får det stor betydning, og den ansatte føler sig anerkendt og oplever, at lederen rent faktisk lægger mærke til indsatsen.

3. Begynd møder med en taknemmelighedsrunde: Hvad er medarbejderne taknemmelige for lige nu? Det kan være en kollega, der har hjulpet, eller en glad kunde

Start møderne med at skabe en konstruktiv og positiv stemning, ved at bede medarbejderne tage en runde, hvor de fx siger, hvad de har været mest taknemmelige for på jobbet i løbet af ugen; det kan være alt fra en kollega, der har hjulpet dem, en opgave, der blev løst godt, en kunde, der kom med en positiv feedback eller lagde en stor ordre osv. På den måde er alles mindset sporet ind på at være konstruktive og få mere af det gode i den kommende uge. Det kan også være, at de ansatte kan nævne, hvad de er mest taknemmelige for i forhold til ugen, der kommer, med andre ord, hvad de glæder sig mest til.

4. Fortæl dine medarbejdere, hvad deres indsats betyder – både for dig og afdelingen, men også for hele organisationen og for kunderne/borgerne

Som leder er det vigtigt at sprede en kultur, hvor man husker at anerkende og sige tak til hinanden, det skaber et positivt arbejdsklima og gør, at medarbejdere ikke bruger så meget tid på små bekymringer og konflikter. Små konflikter og dårligt arbejdsklima internt er noget af det mest enerverende for samarbejdet og dermed motivationen og produktiviteten. Det skaber stress og sygemeldinger. Lederen er flokføreren og kan være bannerrfører for at løse de små konflikter med det samme og så flytte fokus til, hvad det er, vi er mest taknemmelige for ved jobbet.



Eksempel

Jeg arbejdede engang med en større dansk virksomhed i IT branchen, hvor medarbejderne var i konstant intern konflikt, ingen workshops eller indtag i den forbindelse virkede, indtil jeg spurgte dem alle, hvorfor de egentlig arbejdede i virksomheden? De svarede alle hver for sig, at de var pavestolte af deres produkt. Jeg spurgte dem, om de virkelig troede, at de kunne skabe det produkt alene, og da de indrømmede, at det kunne de selvfølgelig ikke, og de indså, hvor afhængige de var af hinanden – der flyttede vi fokus fra, at de ikke behøvedes elske hinanden, men de kunne være taknemmelige for, at de havde hinanden og kunne løfte i flok, så de kunne skabe deres virkelig gode produkt sammen. Bagefter huskede lederes dem på, på alle møder, at hovedformålet med det hele var deres fælles indsats på at skabe det produkt, de alle var så stolte af, og hvor meget han var taknemmelig for deres fælles indsats. Dette ændrede hele stemningen, og de brugte nu al deres fokus på at skabe produktet sammen i stedet for at bekriige hinanden.



5. Inddrag topledelsen, og viderebring gerne en hilsen fra øverste lag, så dine medarbejdere mærker, at deres indsats bliver værdsat helt oppefra

Efter hver succes, også de små, er det vigtigt at sige tak til alle for indsatsen, det gør, at de får endnu mere lyst til at gøre det igen og gøre det bedre og bedre for hver gang. Fortæl dem, hvor meget det betyder, ikke kun for dig, men også for firmaet, og bring endelig en hilsen videre fra topledelsen eller bestyrelsen, hvis de har rost dig som leder for den indsats, dine medarbejdere har været med til at yde, og sig videre til medarbejderne, at dem øverst oppe lægger mærke til deres indsats og siger tak!

6. Vær sikker på, at dine ansatte ved, hvad der er forventet af dem

Vi kan ikke være taknemmelige, hvis vi ikke ved, hvad der bliver forventet af os. Find ud af, hvad der bliver forventet af dig, og spørg dig selv, hvad du helt konkret forventer af dine ansatte. Jeg råder alle medarbejdere eller mellemledere til at spørge deres chef direkte, hvad det helt præcist er, der forventes af dem, eller jeg råder dem til at spørge: "Hvad skal der til, for at du som min chef er rigtig glad for min indsats, hvis jeg spørger dig igen om et år, hvad er det så, jeg gør? Hvad skal der til, for at jeg er en succes?" Det er langt nemmere for ledelsen at udvise taknemmelighed for indsatsen, hvis der er konsensus om, hvad der er forventet, og de ansatte har nemmere ved at navigere, hvis de har klare retningslinjer og ved, hvad der er forventet af dem. Så de kan sige "yes, jeg gjorde det! Jeg er super tilfreds og taknemmelig for min egen indsats", det er meget få medarbejdere der kan det, for de ved ikke, hvornår de har gjort godt. *



Om TAK!

Den nye bog TAK! viser dig, hvordan du med simple teknikker kan ændre dit liv fra stress til optimisme og livsglæde og ikke mindst få styrket dine sociale relationer. Bogen er skrevet af erhvervssociolog og mentaltræningsekspert Rikke Østergård.

I TAK! får du indsigt i alle taknemmelighedens gode egenskaber. Du lærer at arbejde med taknemmelighed, så det bliver en naturlig del af dit liv. Læs mere om bogen her: erhvervssociologen.dk/tak