

Bliver oplæg til mål belønnet - eller er det kun selve målet, der tæller?

Af: Anne Tang Thomsen, Konsulent i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk



En dag blev Michael pludseligt og uventet fyret. "Du har ikke opnået dine mål", sagde chefen. "Du har tilsyneladende ikke lavet ret meget".

Det var noget af et chok for Michael, som faktisk oplevede, at han havde haft ret så travlt- og han konkluderede netop, at han var blevet fyret for at lave oplæg til og være hjælpsom overfor andre frem for selv at være målscorer.

Det var en bitter pille at sluge, at få at vide, at man ikke lever op til forventningerne/ens målsætninger, når man har hjulpet næsten alle andre i ens afdeling med at leve op til deres. Det er ikke første gang jeg er stødt ind i, at det ikke altid betaler sig at være hjælpsom - og at det at hjælpe andre med deres opgaver ikke belønnes i samme grad som at nå i mål med egne.

Dette skriv giver et par tips til, hvordan man kan arbejde på at holde en god balance mellem det målrettede og det hjælpsomme. Fodboldterminologien er til ære for Michael, som er en meget entusiastisk fodboldfan☺

Fyret for manglende scoringer

"Jeg har været dum. Jeg har hjulpet de andre til at opnå deres mål i stedet for at pleje mine egne interesser" "Det vil ikke ske igen!"

Michael var selvfølgelig bitter, men han var faktisk enig i, at han i længe ikke havde overholdt egne opgavemål, men som han sagde, "jeg var faktisk i tvivl, om de stadig var relevante": "Vi har haft så mange lederskift og det er endda meget længe siden, jeg har haft noget der minder op en samtale med min nærmeste leder, så jeg har i løbet af året valgt at hjælpe mine kolleger med deres problemer, der hvor vi har været sikre på, at det gjorde gavn. Jeg har glade kolleger og mine kolleger har glade kunder. Tæller det ikke for noget?"



Men intet af det var særligt målbart og da der skulle fyres en person, blev det Michael og ikke en af de kolleger, som det var lykkedes af egen drift at holde fast i deres egne mål.

Står hjælpsomhed for fald?

Selvfølgelig er dette en historie om dårlig ledelse, som lod en medarbejder 'sejle', eller som en af Michaels kolleger sagde "man kan ikke styre en afdeling ud fra et regneark - du burde få kredit for at hjælpe dine kolleger...".

... Og selvfølgelig skulle Michael have holdt fast i og arbejdet mod egne mål. Vi lever i en effektiv verden, hvor meget måles og vejes og hvor det er vigtigt at være træfsikker og at kunne levere varen.

Så langt så godt - men er det med til at gøre os mindre hjælpsomme?

Det er der en risiko for, hvis vi ikke også værdsætter dem, der lægger op til de andre - og jeg må sige, at det ikke er tit, jeg hører om folk, der belønnes for den spontane hjælpsomhed, som træder udenfor jobbeskrivelsen. Måske omtales det pænt, så længe personen også leverer egne mål - men det er ikke det, der i sidste ende belønnes. Det er de konkrete resultater!

Om at 'kæmpe for holdet' - og blive værdsat for det

Lad os atter vende os mod fodboldens verden, hvor de opererer med "at kæmpe for holdet". De måler fx også på 'assists' - hvor mange målgivende oplæg en person har leveret i løbet af en sæson/kamp. Begge forsøg på at brede fokus ud i en verden med en del primadonnaer og med fokus på stjerner og stjernepræstationer.

Det er i hvert fald måder, hvorpå man søger at sikre, at handlinger, som fører til at andre scorer mål og at holdet som helhed klarer sig godt, også bemærkes og værdsættes! På Michaels arbejdsplads havde de fokus på individuelle mål, men det havde ikke været så svært også at omfatte fx 'assists' eller helt at omlægge dem til mere kollektive gruppe/team-mål (som mange virksomheder også benytter), der sikrer, at det ikke kun er de målsikre, der bemærkes - men alle, som har bidraget til en flot scoring!

Som en af Michaels kolleger sagde: "Du må endelig ikke holde op med at hjælpe andre. Du er en gave for ethvert team fordi du stille og roligt får holdet til at hænge sammen, og du gør de andre spillere bedre - også selvom det måske ikke er så synligt."

Hvad med Michael?

Michael har fået et nyt job, selv om det tog et stykke tid. Han er glad for det, og ledere og kollegerne er glade for ham, bl.a. fordi han er god til at hjælpe andre. Han arbejder selv på også at have fokus på egne opgaver og at tænke lidt på, hvordan han bliver målt... og måske på at gøre lidt mere opmærksom på sig selv 😊

Om Anne Tang Thomsen er konsulent i Teglkamp & Co. Hun er uddannet Cand. Mag. med hovedfag i historie og har suppleret med forskellige former for konsulent- og lederuddannelser. Anne har arbejdet med læringsprocesser i hele sit erhvervsliv, som underviser i gymnasieskolen og på universitetet - og som underviser og proceskonsulent i diverse organisationer. Anne har skrevet flere artikler om læring i erhvervslivet. Se mere på www.tegkamp.dk

Feedback - 1/2 dags kursus



Vi har alle brug for feedback for at kunne udvikle os både som enkeltpersoner og som arbejdsplads. Med dette seminar lægger I grundlaget for en god feedbackkultur på jeres arbejdsplads.

Seminaret er planlagt til 1/2 dag - enten formiddag eller eftermiddag. Seminarets varighed kan efter aftale udvides og udbygges.

Regn med at I bliver involveret undervejs. Bring jeres erfaringer ind. Stil spørgsmål og kast jer ud i de små øvelser.



Læs mere her: http://www.tegkamp.dk/Feedback_seminar.pdf eller kontakt os på tlf.: 2160 2999.