

Hvad du ønsker skal du få

Af: konsulent Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk

Julen står for døren, så hvad er mere nærliggende end at begynde at tænke over, hvad du ønsker dig – af dine omgivelser og af fremtiden. Hvor provokerende det end kan lyde, så får man ofte hvad man ønsker eller forventer sig. Vores forventninger til omgivelserne påvirker i høj grad vores adfærd og vores valg. Og omgivelserne reagerer oftest i overensstemmelse med vores valg.

Hvad forventer du – det værste eller det bedste?

Har du positive forventninger til dine opgivelser?

Den tyske digter Goethe har engang sagt:

”Behandl en mand, som han er og han vil vedblive med at være, som han er. Behandl en mand, som han kan og burde være og han vil blive, som han kan og burde være.”

Pointen er, at man kan øve indflydelse gennem positive forventninger.

For et par år siden kom jeg i en virksomhed for at hjælpe en leder med at udvikle hans afdeling. Han havde været leder for afdelingen i knapt 1 år. Da han havde fået lederstillingen, var han blevet advaret mod medarbejderne. Resten af organisationen anså disse medarbejdere som udygtige, sure, uvillige til at yde service, uforskammede, langsomme osv. Og lederen var ganske enig i betragtningerne, medarbejderne havde til fulde levet op til deres dårlige ry i organisationen. Han var simpelthen så træt af de dumme medarbejdere.

Som et led i udviklingen af afdelingen overværede jeg et af afdelingsmøderne. Chefen åbnede mødet med at skælde ud over, at han igen havde fået klager over afdelingen, de havde igen ikke nået deres mål. Andre kunne lave de samme opgaver med færre ressourcer. Da chefen havde kørt sig op på sit højeste, sagde han, at der vil rulle hoveder, hvis ikke de tog sig sammen og blev bedre. I den kommende tid talte jeg med chefen og medarbejderne både individuelt og samlet. Medarbejderne var fuldt ud klar over, at de havde et dårligt ry i resten af virksomheden, men det cementerede bare deres opfattelse af, at de andre var dumme og ikke forstod dem. De havde overhovedet ikke lyst til at yde nogen form for service, når de bare blev mødt med surhed og vrede.

Det kunne være blevet sådan ved, hvis ikke deres chef på et tidspunkt havde brudt den negative spiral.

Jeg fortalte chefen om mine observationer og sammen lagde vi en plan for, hvordan den negative spiral kunne brydes. Allerførst startede chefen med at formulere nogle positive forventninger til medarbejderne. Dernæst gik chefen i gang med at mødes med hver enkelt, spørge til dem og ikke mindst lytte til dem. Han fortalte dem, at han troede i bund og grund, at de kunne løse deres opgaver. Når de rent faktisk ikke gjorde det, måtte der være en årsag til det. Og det viste sig, at de ikke følte sig klædt på til opgaven, at de simpelthen manglede kompetencer til at løfte opgaven. Og at der aldrig var blevet lyttet til dem, når de forsøgte at sige det. Den næste del af planen var at involvere medarbejderne i udviklingen af medarbejderne og afdelingens image. Medarbejderne var selv med til at formulere, hvordan de gerne ville opfattes af omgivelserne. Og de ønskede selvfølgelig et helt andet positivt image.

Det er selvfølgelig en proces, der tager tid, men stille og roligt ændrede medarbejderne sig. De oplevede at omgivelserne gav dem positiv feedback og begyndt at have positive forventninger til dem og deres service. Og de begyndte at have lyst til at leve op til de positive

forventninger. Jeg synes selv, at det er et godt eksempel på, hvordan vi kan påvirke vores omgivelser både negativt og positivt med vores forventninger.

Fremtiden kommer ikke af sig selv – den bliver formet af nogen.

Fremtiden er ikke bare noget, der kommer dumpende af sig selv, den skabes i høj grad af os selv. Fremtiden skabes af de tanker, beslutninger og handlinger, vi foretager os i nutiden. Vores forventninger til fremtiden påvirker vores adfærd og vores handlinger. Der er en tendens til at både, det vi frygter og det vi håber kommer til at ske – fordi vi lader vores handlinger styres, af det vi gerne vil undgå eller det vi gerne vil opnå. Man kan f.eks. undre sig over, hvor mange billister der i forbindelse med uheld er kørt ind i det eneste træ, der har stået på en lang vejstrækning. Formodningen er, at i det øjeblik billisten mister herredømmet over bilen, fokuserer han på vejtræet og på at han skal undgå det. I stedet for at køre ud på marken får opmærksomheden mod vejtræet så meget energi, at det kommer til at virke dragende fremfor det modsatte.

Hvor er din fokus? Er du styret af det, du gerne vil opnå eller af det, du gerne vil undgå?

Hvad ønsker du dig af fremtiden?

Hvis du gerne vil øve indflydelse på fremtiden må du starte med at formulere dine ønsker, altså det, du gerne vil have. Hvad ønsker du dig af dine medarbejdere, dine kollegaer og af dine chef? Hvilke udfordringer kunne du godt tænke dig? Hvordan kunne du godt tænke dig at udvikle dig. Være så konkret som muligt. Når du har formuleret dine ønsker og positive forventninger til fremtiden, har du taget det første skridt til at begynde at skabe fremtiden.

God vind i fremtiden!

Bragt i Fr.Borg Amts Avis den 8/12-2005