

## At lave en Hans O Jensen! - om motivation eller mangel på samme

Af: *Susanne Teglkamp, konsulent i Teglkamp & Co. [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)*

For nylig blev jeg præsenteret for begrebet "At lave en Hans O Jensen". Dette lidt kryptiske begreb dækker over at lægge sin energi et andet sted end på sit arbejde.

En kunde fortalte mig, at han ikke rigtig trivedes i sit arbejde, han blev ikke værdsat og han havde i det hele taget mistet interessen for sit arbejdsområde. Det blev undervejs i samtalen klart for ham selv, at han skulle ud og finde sig et andet job. Vi talte om, at det var vigtigt ikke at gå i panik og søge hvilket som helst job, bare for at slippe væk fra sit nuværende arbejde. Omvendt handlede det også om at finde en fornuftig strategi for at kunne være på det nuværende arbejde, indtil det rigtige job dukkede op. Og så var det at min kunde sagde: "Jamen, jeg laver da bare en Hans O Jensen!".

### At holde den gående

I min kundes virksomhed var Hans O Jensen en medarbejder, der havde været ansat mange år i virksomheden. Hans O Jensen kom på arbejdet, lagde de timer han skulle og forsøgte i øvrigt at lave lige tilstrækkeligt for at holde den gående. Jobbet gav ham ikke noget og han gav ikke noget til jobbet, han skulle bare tjene nogle penge. Alt hans energi hentede og gav han til de aktiviteter, han lavede i sin fritid. Jeg spurgte, om det var almindelig kendt i organisationen. Og svaret var nedslående. Det var ikke bare almindeligt kendt, men der var rent faktisk adskillige Hans O Jensener i virksomheden!

### Hvor mange Hans O Jensener findes i din organisation?

I virkeligheden er det desværre ikke et enestående eksempel. I rigtig mange virksomheder findes der medarbejdere, som Hans O Jensen. Og her har vi en stor ledelsesudfordring. For det kan ikke gå hen over hovedet på en leder, at man har en medarbejder, som er aldeles umotiveret på arbejdet og som arbejder på halv kraft, når det går højt. Hvis ikke man som leder opdager Hans O Jensener i sin organisation, så har man ikke tilstrækkeligt føling med sine medarbejdere og det, der foregår i dagligdagen.

Hvis ikke du gør noget ved dine Hans O Jensener, så risikerer du at skabe utilfredshed blandt dine øvrige medarbejdere. De finder det sjældent rimeligt at arbejde sammen med en kollega, der helt tydeligt ikke leverer, det han skal, samtidig med at han måske får det samme eller mere i løn, end de gør.

### Tag en samtale med medarbejderen

Har du en Hans O Jensen i din organisation, gælder det om at finde ud af, hvorfor han er demotiveret og ikke leverer den arbejdsindsats, man med rimelighed kunne forvente. Det kan jo handle om, at manden simpelthen trænger til at få nogle flere udfordringer. Det kan være, at han ikke er klædt godt nok på til jobbet. Det kan være, at han ikke trives med kollegaerne eller med dig som chef! Det bedste, man kan gøre for Hans O Jensen og for virksomheden, er at tage en samtale med manden.

Start med at spørge helt åbent, hvordan han egentlig trives på arbejdet. Hvis han glider af og siger, at han da trives fint nok, skal du ikke stille sig tilfreds med det svar. For at få lidt mere gang i samtalen, kan du fortælle ham, hvad det er du observerer. Det handler ikke om at skælde manden ud, men at beskrive, at hvordan du selv oplever medarbejderen og samarbejdet med ham i dagligdagen. Det kan f.eks. være, at du ser en mand, der ofte virker

træt og energiløs, der måske ofte kommer for sent, der ofte skal rykkes for at få opgaverne færdige til tiden, der holder sig for sig selv og aldrig bidrager til det sociale liv og trivsel. Det kan være, at du har en fornemmelse af, at mandens potentiale er langt større, end det han faktisk bruger i dagligdagen. Det skulle gerne få ham til at komme mere på banen. Derudover bør du også fortælle, hvad det er for nogle forventninger, du har til dine medarbejdere. De forventninger, skal Hans O Jensen også leve op til.

Hvis du kan få en åben dialog, er der en god chance for, at du rent faktisk kan gøre noget ved det. Kan du ikke få en åben dialog, så kan du som leder være nødsaget til at stille dine forventninger meget tydeligt op og så følge op. Hvis Hans O Jensen ikke har lyst til eller ser sig i stand til at leve op til forventningerne, så kan slut resultatet blive, at Hans O Jensen må finde sig et andet job.

Det vigtigste er, at du som leder ser medarbejderne og at du reagerer, når du ser noget, der ikke er, som det bør være. Det skylder man alle parter. Og så skylder jeg i øvrigt alle denne verdens Hans O Jensener at sige at navnet er helt og aldeles opdigtet, men at historien er ægte nok!