

Tænk hvis dine medarbejdere vandt i Lotto?

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

De fleste af os kender den tv-reklame, hvor en medarbejder har vundet i lotteriet og med det samme går ind og siger sit job op hos den håbløse chef. Den reklame illustrerer vældig godt drømmen om et andet liv, end det vi har.

Mange trives ikke med deres job

Gennem mit arbejde har jeg de sidste par år mødt rigtig mange mennesker, der drømte om et andet job, end det de lige netop var ansat i. Hvor meget energi tror I disse mennesker lægger i deres job? De fleste lægger tilpas meget energi i jobbet, så de ikke risikerer at blive fyret. Mange af disse mennesker kigger sig om efter et andet job, men det kan i disse tider godt tage lang tid. Andre accepterer, at de bare ikke er tilfredse med deres arbejde og så lægger de måske det meste af deres engagement og kreativitet uden for jobbet.

Tænk hvis alle medarbejdere havde deres drømmejob? Tænk hvilke ressourcer og energi der ville blive lagt i jobbet til glæde for den enkelte, for kollegaerne og arbejdsklimaet og i sidste ende for virksomhedens bundlinie.

Drømmejobbet er opnåeligt

Den gode nyhed er, at drømmejobbet ikke behøver at være uopnåeligt. Jeg mødte engang en virksomhedsejer, som i mange år havde ledet sin virksomhed ud fra filosofien, at man må tage det sure med det søde. Altså alle var nødt til at acceptere at have nogle møgopgaver for at kunne arbejde med de opgaver, de brændte allermost for. Og hvad skete der? Alle medarbejdere var jævnt utilfredse, for møgopgaverne kom til at fylde uforholdsmæssigt meget og overskygge glæden ved de gode og de spændende opgaver. Virksomhedsejeren kunne på et tidspunkt godt selv mærke, at han heller ikke selv syntes, at det var så sjovt at gå på arbejdet mere.

Da besluttede han sig for et eksperiment. Først bad han alle medarbejderne skrive alle de opgaver op, som de i dag beskæftigede sig med. En opgave på hver seddel. Dernæst bad han alle medarbejderne tage sedler med de opgaver, som de allerhelst ville beskæftige sig med. Derefter tog han en samtale med hver enkelte medarbejder for at drøfte deres valg. I enkelte tilfælde skulle der måske lidt oplæring til. Det viste sig, at der var et par enkelte medarbejdere, som faktisk ikke havde lyst til nogle af opgaverne, selv om de kunne vælge frit. Der fandt man en god løsning uden for firmaet. De fleste medarbejdere kunne faktisk godt komme til at beskæftige sig med lige de opgaver, de brændte allermost for. Tilbage blev et mindre antal sedler med opgaver, som ingen i firmaet ville vælge frivilligt. Virksomhedsejeren fandt ud af, at disse opgaver godt kunne løses på anden måde; dels ved at lægge nogle af opgaverne ud af firmaet, dels ved at ansætte nogle medarbejdere, som gerne ville løse lige netop disse opgaver. Og endelig kunne nogle af opgaverne bortfalde ved at ændre arbejdsgangene.

En klog og visionær leder

Da jeg hørte historien, syntes jeg i første omgang at virksomhedsejeren var meget modig. Tænk hvis der var flere af medarbejderne, der ville have hans job? Og tænk hvis der var et meget stort antal opgaver tilbage, som ingen havde lyst til at løse? Og hvad nu, hvis det viste sig at f.eks. 10 medarbejdere ville have det samme job? Ja, der var faktisk ingen grænser for, hvad jeg kunne forestille mig, der kunne gå galt i en sådan proces.

Ved nærmere eftertanke synes jeg, at virksomhedsejeren var mere klog og visionær end modig. For hvad havde han i virkeligheden at tabe? Hvis han ikke havde gjort noget, så havde han haft en masse medarbejdere, der i bedste fald ikke var rigtigt tilfredse med deres job og i værste fald var utilfredse og måske overvejede at søge væk fra virksomheden. Han havde en virksomhed, der på grund af jævn utilfredshed kørte på nedsat kraft. Hvis det havde vist sig, at f.eks. 10 medarbejdere ønskede det samme job, ja, så var der måske i virkeligheden 9 medarbejdere, der ikke sad i det rigtige job og måske derfor slet ikke skulle være i virksomheden.

Og hvis der skulle være en medarbejder, som ønskede virksomhedsejerens job, som leder af virksomheden, så behøvede det ikke at være nogen katastrofe. Det kunne jo være, at det ville være rigtigt godt for virksomheden at lade den medarbejder få jobbet eller måske blot få noget større ansvar.

Ekspérimentet blev en succes. Effektiviteten og arbejdsglæden steg i virksomheden og virksomhedens resultater blev klart forbedrede.

Et par spørgsmål til overvejelse

Med denne lille historie, vil jeg opfordrer jer til at stille jer selv følgende spørgsmål:
Tænk hvis medarbejderne i min virksomhed vandt i Lotto - ville de så sige deres job op?
Og kunne flere af medarbejderne komme til at sidde i deres drømmejob i virksomheden?