

En generøs virksomhedskultur Månedens lederrefleksion, august 2020

Reflex

Svendsagervej 72

5240 Odense NØ

+45 2178 5767

reflex@pc.dk

Giv, og du skal få!

Der er tilsyneladende en sammenhæng mellem generøsitet, motivation og læring! Det er i hvert fald en observation, som forsker og foredragsholder Helle Hein har gjort og beskrevet i en projektrapport om ledelse i den gymnasiale verden. Det viste sig nemlig,



at lærerne var bedre motiverede på uddannelsessteder, hvor lederne oplevedes generøse, og hvor der blev iværksat generøse tiltag i forhold til medarbejderne. Og samtidig viste det sig, at de uddannelsessteder, der oplevede en generøs kultur, var kendetegnet ved en større tilknytning mellem lærere og elever, end på uddannelsessteder uden en generøs kultur. Det ene smitter altså af på det andet. (Ledelse af højtuddannede i de gymnasiale uddannelser, 2015)

Egentlig kommer det vel ikke bag på os. Når vi møder gavmildhed, velvilje og overskud, reagerer vi med selv af afspejle de samme dyder. Og så kommer vi til at trives, motiveres og få lyst til at udvise generøsitet overfor andre. Det er en meget stærk bevægelse at sætte i gang, og den kan forandre en organisationskultur på kort tid og skabe grobund for et nyt engagement og nye resultater.

Selve mekanismen er en kendt universel lovmæssighed, som på forskellig vis er beskrevet i de store religioner og filosofier. I en dansk sammenhæng kender vi det f.eks. fra Bjergprædikenens udsagn: "Giv, og der skal gives jer!" Den gyldne regel: "Gør mod andre, som du ønsker, de skal gøre mod dig!" Og også Piet Hein har givet fænomenet ord i grukket: "Det du får, går. Det du gi'r, bli'r!".

Alligevel er det ikke en teori, der undervises i på diverse diplom- og masteruddannelser i ledelse, og det er heller ikke en tilgang, vi normalt drøfter på lederudviklingsseminarer og temadage. Men måske skulle vi gøre det....

Indenfor den psykodynamiske organisationspsykologi beskrives den generøse tilgang som et af kendetegnene ved udviklende kreativitet i den modne organisation. Mens den 'unge' organisation er præget af initierende kreativitet, der sprænger sig vej og åbner nye døre, og den 'voksne' organisation er kendetegnet af en reparerende kreativitet, der tager sig af det

udfordrende og vanskelige, så er den 'modne' organisation kendetegnet af en udviklende kreativitet, der er gennemsyret af generøsitet og taknemmelighed. Her er der højt til loftet og plads til forskellighederne. Her arbejdes der både med klare strategier og dynamisk intuition. Og her lyttes der både til de rationelle argumenter og de følelsesmæssige fornemmelser. Alt sammen i et udviklende samspil mod nye erkendelser, nye tiltag og nye løsninger.

Hvordan skaber man en generøs kultur?

Hvis man skal gå fornuftsmæssigt til værks, så baserer det 'at give' sig jo på at have et overskud at give af. Altså må man starte med at generere et overskud. Nu viser det sig bare, at jo mere man spinker og sparer for at få overskud, des mere underskud skaber man hos sig selv, i lederteamet og hos medarbejderne. Det har utallige spareøvelser gjort nok så klart. Fokus bliver på det, vi ikke har, på det, vi mangler, og på det, vi skal spare. Og det kommer der sjældent meget overskud ud af.

Det ejendommelige paradoks er, at man skal starte helt modsat. Det er den, der g'ir, der få'r. Altså er vejen til overskud at give! Det er faktisk også meget lettere. Vi har altid noget at give af. Vores tid, vores opmærksomhed, vores nærvær, vores tillid, et smil, en opmuntring – og så kan det jo ofte lade sig gøre at finde lidt midler, der kan hjælpe en god idé eller et konkret ønske på vej. Og med ét er der overskud – hos dig selv, hos dine medarbejdere og i din organisation. Du har – uden de helt store ledelsesteorier – lagt grunden til en generøs kultur. Og hvis du fortsætter, vil du opleve, at både du selv og dine medarbejdere kommer til at trives, bliver gladere, får ny energi og arbejder med større effekt. Og så har du desuden bidraget til at udvikle en kultur, hvor du selv og dine medarbejdere bliver langtidsholdbare.

Et andet godt sted at starte er at være taknemmelige og fokusere på alt det gode, vi allerede har, og som gør det muligt for os at leve, arbejde, udvikle, spille sammen og få noget til at lykkes. Taknemmelighed er en hovedmotor til at give, for i virkeligheden er alt det, vi selv har, jo noget, vi har fået givet.

Det er stadig august og efteråret ligger foran. Måske er det netop nu, hvor naturen er allermest gavmild med afgrøder, bær og modne frugter, at det er tid at tage de første skridt mod en generøs virksomhedskultur. Så hvordan kan du på din egen måde være generøs som leder? Hvordan kan du udvise gavmildhed i din hverdag? Hvordan kan du tage initiativer, der skaber en generøs kultur i din virksomhed?

Månedens lederrefleksion udsendes til samarbejdspartnere, ledere og konsulenter, der beskæftiger sig med ledelse og ledelses-refleksioner.

Du skal være velkommen til at sende **Månedens lederrefleksion** videre til andre, der kan få glæde af den. Nye læsere kan komme på mailing-listen ved at sende en mail til Reflex eller klikke på linket: <https://mailchi.mp/pc/maanedenslederrefleksion>. Ønsker du *ikke* at modtage **Månedens lederrefleksion**, kan du afmelde dig via link i mailen eller ved at give besked pr. mail til undertegnede, så vil du blive slettet af listen.

Ønsker du at sætte fokus på lederskabet og dets udvikling – inspireret af kunstens verden – så kontakt mig og hør nærmere!

Mvh. Lars Peter Nielsen, reflex@pc.dk