

Tilbage til KERNEN

Hun vil hellere sige 'giv' end 'tjen'. Hellere medindflydelse end ledelse og hold fokus på det, der oprindeligt motiverede karrierevalget. Helen Eriksen, der inspirerer virksomheder og institutioner med foredrag 80-100 gange årligt, er aktuell med en ny bog, der følger op på hende frugttræ-strategi.

Interview | Helen Eriksen
/ i anledning af bogen "Giv"
Af Steen Blendstrup

Frugttræ-strategi" og en bogtitel som "Giv, mens du vokser" kunne godt lyde en tand for hippieagtigt til mange virksomheder, men både private og offentlige har i vidt omfang gjort brug af Helen Eriksens viden, og den er forankret i solid forskning. Desuden er hun altid klar til at møde sit publikum med et sprog, det forstår:

Til begge hjørnehavdele

- Vi skal møde hinanden der, hvor vi er (hvis jeg må citere Kierkegaard), siger hun. - Jeg lægger vægt på altid at vide, hvem jeg skal møde. Jeg kan tage en 'DJØF'-tilgang, hvor jeg starter med talmaterialet og taler til venstre hjørnehavdele, eller jeg kan tage en mere psykologisk indfaldsvinkel, hvor jeg går fra helheden og derefter ned i detaljerne, hvilket måske mere taler til den højre. I sidste ende gælder det jo om at bruge HELE hjernen.

På samme måde henvender Helen Eriksens nye bog sig både til den enkelte medarbejder, der vil have en ny, stressfri indgang til arbejdslivet, og til virksomheden, der vil ændre kulturen, så man øger medarbejdernes trivsel. Begge dele er der i øvrigt god økonomisk fornuft i.

Trivsel giver mening

- Det vækstmantra, vi har fulgt, og som længe har virket godt, gør det måske ikke længere, forklarer hun. - Vi har altid lov til at tænke om. Et paradigmeskift fra vækst til trivsel giver mening, hvis vi trives er vi mere produktive, mere effektive og mere serviceorienterede.



Helen Eriksen er Cand. Psych., forfatter, foredragsholder og meningsdanner. Hun har en fortid som idrætslærer og udviklingsleder. Hendes foredrag har overskrifter som arbejdsglæde, bæredygtig ledelse og 'snyger vi nok på gangene?'. Helen giver sine foredrag både på dansk, tysk og engelsk.



Nøglebegreber her er medbestemmelse/selvorganisering, positive relationer og meningsfuldhed.

- Vi trives bedre, hvis vi får lov til at være med til at bestemme. Hvis man spørger medarbejderne, så de er med til at organisere deres arbejde, får man mere trivsel. De seneste 50 års forskning viser entydigt, at hvis der er noget, vi IKKE trives med, så er det hierarker. - Man må heller ikke undervurdere værdien af en snak over en kop kaffe. En vigtig grund til at gå på arbejde er, at skabe positive relationer, så den tid, der 'spildes' med snak, er en god investering (med måde, selvfølgelig). Tilsammen giver medbestemmelsen og de positive relationer en øget trivsel, og det er med til at øge medarbejdernes ansvarlighed. Så er de indstillede på at se ud over jobbeskrivelsen og vise initiativ til glæde for virksomheden.

- Og så er det vigtigt, at arbejdet giver mening! At folk rent faktisk får lov til at lave det, der oprindeligt motiverede dem til at gå ind i erhvervet. Der er ikke megen mening ved at være sosu-assistent, hvis man ikke har tid til vise omsorg, eller ved at være lærer og pædagog, hvis man ikke kan arbejde med børnene, men bruger al tiden på administration.

Strategien virker

Ud over at støtte sig til forskning på området har Helen Eriksen også praktisk erfaring med at implementere sine ideer i virksomheder. For snart ti år siden gennemførte hun f.eks. en større forandringsproces ud fra frugttræ-strategien hos Danfoss' interne kommunikationsbureau.

- Deres chef, som jeg arbejdede med dengang, har ganske vist startet egen virksomhed, og enheden er lagt ind under en anden, men jeg har været tilbage for at se, om forandringerne holdt. Det gjorde det! Nogen vil måske sige, at mine ideer fører til anarki. Jeg vil sige, at vi må ændre vore grundantagelser; se på vores egen krop 90 % af alle funktioner varetages uden at 'ledelsen'.

- altså vore bevidste tanker - blander sig.

Man skal jo starte et sted

Så er det jo oplagt at spørge Helen Eriksen som psykolog, om man overhovedet kan ændre noget i en virksomhed - ledelse såvel som medarbejdere - ved at samle dem i et konferencecenter til et foredrag.

- Man skal jo starte et sted, og psykologisk er foredraget et godt sted, svarer hun. - Arbejdspladsen kan sammenlignes med stenaldermenneskets stamme. Det er et overlevelsestræk at holde sammen og ikke se uden for stammen. Vi vil helst ikke stikke ud i forhold til stammens/virksomhedens kultur. Så hvis vi skal flytte os, kræver det en ny referenceramme. Hvis alle på samme tid er blevet præsenteret for de nye tanker, er det pludselig mere legitimt at tænke anderledes. Så tør alle pludselig stikke poten i vejret og komme med deres indsigter.

"Giv, mens du vokser" udkommer sidst i maj.

Frugttræet

Helen Eriksen har brugt frugttræet som symbol, fordi det formår på den ene side selv at vokse og at give frugt hvert år.

- Men det gennemgår også en cyklus. Det sætter blade, blomstrer, giver frugt, går i dvale og starter så forfra. Det falder ikke sammen efter høsten, men vokser sig stærkere år for år. På samme måde må vi anerkende mennesket som et organisk væsen. Hvis vi forventer peak performance hele tiden, så skaber vi stress. Det nytter ikke at presse citronen. Det kan give resultater på kort sigt, men på langt sigt går folk ned på det. Organisationer/virksomheder kan sammenlignes med levende organismer - træer eller mennesker - og deres overlevelsesmekanismer, som har årtusinders succes bag sig, kan også anvendes i virksomhederne.

