

Hur DU kan bidra till

” Uppmärksamma era goda resultat, gläds med dina kollegor, ge varandra beröm och fira era framgångar.



en god arbetsmiljö

Man säger ofta att vi är varandras arbetsmiljö. Och det är ju sant. Hur du och dina kollegor beter er mot varandra och vilken kultur, vilka normer och värderingar ni tillsammans skapar, är en viktig del i arbetsmiljön. Kanske den allra viktigaste. **Gunnel Ryner**, beteendevetare, föreläsare och författare, tipsar om hur du och dina arbetskamrater själva kan bidra till en riktigt god arbetsmiljö.

Fundera på vilka kollegor du har tyckt allra mest om på de arbetsplatser du har varit på. Vad gjorde de för att bli en så bra del av din arbetsmiljö?

Fundera nu också på dig själv en stund. Hur tror du att det är att ha dig som arbetsmiljö? Hur påverkar du dina kollegor? Ger du dem stöd, inspiration och draghjälp och hjälper dem att lyckas, eller är du den som suger deras energi och håller dem tillbaka? Eller gör du kanske varken det ena eller andra utan är ganska neutral?

Jag tror ju inte att någon vaknar på morgonen och tänker: "Jajamen, i dag ska jag jäklas så mycket jag bara kan med mina arbetskamrater!" Nej, jag är faktiskt helt övertygad om att de allra flesta av oss vill varandra väl. Men ibland tror jag att vi alla skulle behöva se på oss själva och ställa oss de här frågorna.



Den goda nyheten är att det finns mycket var och en av oss kan göra för att bidra till en riktigt god arbetsmiljö, både för oss själva och våra kollegor.

” Jo, i slutet av 1990-talet upptäckte en grupp italienska forskare något de kallar spegelneuroner i våra hjärnor; specialiserade hjärnceller som känner av och sedan härmar en annan persons känslor, handlingar och kroppssensationer.

Sprid positiv smitta

Ibland brukar jag låta deltagarna på mina föreläsningar göra ett litet experiment för att illustrera hur mycket vi påverkar varandra. De får dela in sig i par och under tio sekunder se varandra i ögonen. Den ena personen får instruktionen att anstränga sig för att förbli helt neutral och inte ändra ansiktsuttryck, medan den andra får i uppgift att ge sin partner ett stort och genuint leende, och fortsätta le i tio sekunder.

Resultatet blir alltid likadant: Majoriteten av alla som skulle vara neutrala börjar nästan genast le eller skratta, de klarar helt enkelt inte av att kontrollera sitt beteende utan smittas av partnerens leende.

Vad beror det på? Jo, i slutet av 1990-talet upptäckte en grupp italienska forskare något de kallar spegelneuroner i våra hjärnor; specialiserade hjärnceller som känner av och sedan härmar en annan persons känslor, handlingar och kroppssensationer. Tack vare dessa spegelneuroner är våra känslor oerhört smittsamma. Ofta leder dessutom de härmade känslorna till härmade handlingar. När en obekant person på tåget gäspar, visst har du då gjort detsamma? Har du varit med om att du har tittat på ett TV-program där någon springer in i en dörr eller får något kastat i ansiktet, och att du då har ropat "aj" och fört upp händerna mot ditt eget ansikte? Det är spegelneuronernas förtjänst.

I ett experiment observerades en grupp människor som väntade på ett tåg. En person bland de som stod och väntade tillhörde forskarteamet, men det visste inte de andra på perrongen. Den personen började bete sig stressat, studsade nervöst, trummade med foten och tittade upprepade gånger på klockan. Efter bara en kort stund började mer än hälften av de andra att bete sig likadant, de studsade, trummade med foten eller tittade på klockan.

Vad tror du händer om du springer runt på din arbetsplats och betar dig jättestressat? Vad händer om du går runt

och suckar och tycker att allt är bedrövligt? Ja, det är klart att det smittar. Psykologen Daniel Goleman jämför det med passiv rökning och menar att vi förgiftar oskyldiga människor i omgivningen med våra negativa känslor.

Nu menar jag inte att du ska klistra fast ett falskt leende i ditt ansikte hela dagarna, men vi behöver vara medvetna om hur vi påverkar varandra och göra vad vi kan för att bidra till en atmosfär där vi trivs och mår bra. Alla kan ha en dålig dag och det är okej. Men är det okej att ha en dålig vecka? En dålig månad? Eller ett dåligt år? Och att hela tiden sprida sitt dåliga humör till andra?

Nej, jag föredrar i alla fall att vara bland människor som gör sitt bästa för att sprida glädje omkring sig och smitta andra med positiva känslor. Det har visat sig att det räcker att en person i en grupp är tydligt glad och positiv så smittas hela gruppen. Och det leder till färre konflikter, bättre samarbete och att gruppen presterar bättre. På motsvarande sätt har studier av idrottslag visat att det räcker med en glad och positiv spelare för att smitta hela lagets humör, och att ju bättre humör laget är på, desto bättre spelar de.

Hjälp varandra att lyckas

Många organisationer har olika former av priser och utmärkelser som de delar ut till sina medarbetare, oftast till de som har presterat bäst. Företaget Next Jump delar i stället ut sitt mest prestigefyllda pris, The Avengers Award, till den person som har varit mest hjälpsam mot sina kollegor och brytt sig mest om att gruppen som helhet ska lyckas. Allt enligt devisen "På egen hand kan vi lyckas bra, tillsammans kan vi åstadkomma stordåd".

Det här är något vi alla kan ta efter. Tänk vilken skillnad att jobba i en organisation där kulturen präglas av hjälpsamhet och samarbete, snarare än tävlande och konkurrens. Och vi kan alla bidra till en sådan kultur. Var hjälpsam och generös, med både din tid och din kunskap. Stötta varandra så att alla får bästa möjliga förutsättningar att göra ett bra jobb. På så sätt lyfter hela teamet. Och det skapar också resultat för verksamheten. De mest framgångsrika organisationerna skapar enligt Cim Cameron, professor i management och organisation, en kultur som uppmuntrar goda handlingar, som att hjälpa varandra, vara generös, dela med sig av information och förlåta människor när de gör misstag.

Här i Sverige har pr-byrån Westander fått mycket uppmärksamhet för sin systematiska satsning på att skapa vad de kallar en snällhetskultur i företaget. En kultur som bygger på att man aktivt och medvetet hjälper och stöttar varandra och samarbetar för gruppens bästa. Här vill man inte ha några konsulter med vassa armbågar och man har inga interna tävlingar. Snällhetskulturen genomsyrar allt ifrån hur de rekryterar till hur de har utformat sina löne- och bonussystem. Snällhet handlar enligt VD:n Patrik Westander inte om mesighet, kravlöshet eller konflikträdsla. Det handlar om att vilja andra väl.

En del i att hjälpa varandra att lyckas är också att hjälpa varandra att våga misslyckas. Om alla känner sig trygga med att det är okej att göra fel och att vi hjälps åt att fixa det, bidrar det både till att vi hittar fler kreativa lösningar och att vi slipper ägna energi åt att mörka misstag eller hitta på ursäkter för att undgå kritik. Uppmuntra varandra

att testa olika vägar, våga göra fel och våga också berätta om det. Vi kan alla lära av misstag och det bygger förtroende när alla vågar vara öppna.

Uppmärksamma och lär av era framgångar

Ännu viktigare än att lära av sina misstag tycker jag det är att lära av sina framgångar. På många arbetsplatser fokuserar man alldeles för mycket på det som inte fungerar, man letar efter fel, brister, problem, avvikelser och misslyckanden. En arbetsplats jag besökte hade en enorm whiteboard på hjul stående mitt i kontorslandskapet, väl synlig från allas skrivbord. Högst upp på tavlan stod det "Rapporterade fel" och hela tavlan var fullklottrad med fel, brister, avvikelser och elände. "Var har ni rätt-tavlan då?" frågade jag chefen som visade mig runt i lokalerna. Då fick jag en skamsen blick och ett mumlande svar: "Nä, någon sådan har vi inte ..."

Tyvärr är de nog inte ensamma. Trots att man på de flesta arbetsplatser gör mycket mer rätt än fel, fokuserar man inte på de goda resultaten, utan mer på det som inte blev så bra. Det här riskerar att skapa en negativ atmosfär, dra ner människor och få oss att känna oss misslyckade.

Fokusera i stället på det som går bra. Uppmärksamma era goda resultat, gläds med dina kollegor, ge varandra beröm och fira era framgångar. Passa också på att lära er något om vad som orsakar framgång. Lyft fram positiva exempel och undersök varför det blev så bra. När någon lyck-

as extra bra med en uppgift, utforska tillsammans vad det var som bidrog till att det gick så bra och dra nytta av den kunskapen i hela gruppen. När ni vill bli ännu bättre på något, fundera då på tillfällena då ni tidigare har lyckats som allra bäst och undersök vad ni gjorde då. Dela med er av och lär av varandras framgångar. På så sätt skapar ni en positiv atmosfär där människor kan känna sig stolta, ni kommer också att få en massa goda och kreativa idéer till hur ni kan göra ännu mer av det ni gör bra, och det kommer garanterat att leda till både ökad arbetsglädje och ännu bättre resultat.



GUNNEL RYNER
Beteendevetare, föreläsare och författare

Gunnel Ryner är just nu aktuell med boken "Den lata vägen till ett fantastiskt liv – och arbetsliv". En bok som handlar om hur mycket vi påverkas av vår miljö och hur vi genom att utforma riktigt gynnsamma miljöer, både i livet i stort och på jobbet, kan ta oss dit vi vill på ett både enklare och roligare sätt.

” Tänk vilken skillnad att jobba i en organisation där kulturen präglas av hjälpsamhet och samarbete, snarare än tävlande och konkurrens.

