

Boganmeldelse: Engagement i organisationer

Af: Lone Beier Lauridsen, Organisationskonsulent, rekrutteringskonsulent, stresscoach og supervisor

Jeg har igennem min tid som konsulent oplevet skiftende paradigmer og tilgange ift. at arbejde med trivsel, og blandt andet oplevet det store skift fra at se trivsel som noget der var adskilt fra opgaveløsningen til at se ny forskning pege på sammenhængen mellem trivsel og at lykkes med opgaveløsningen.

Se også relevant kursus: Unik sammensat temadag med Arne Nielsson og Chris MacDonald

Jeg har også som konsulent oplevet en tilgang til medarbejderne som udskeftelige skakbrikker, der som man gerne siger, bare kan gå, 'hvis de ikke kan lide lugten i bageriet', hvor organisationens andel i medarbejdernes trivsel, groft sagt var at have et åbent tilbud man kunne tage det eller lade være. Her har også længe været et skift på vej med de stigende demografiske udfordringer med færre mennesker på arbejdsmarkedet, hvor vi er nødt til både at tænke mere på fastholdelse og rekruttering.

Og jeg oplever vi er nået langt ved at fokusere f.eks. på kerneopgaven og social kapital, men jeg har dog alligevel savnet tilgange, der kunne favne og konkretisere de mange elementer i en organisation, der skal arbejdes med for at skabe trivsel og en god opgaveløsning. Det kan ikke løses udelukkende ved f.eks. klare lederroller og leadership pipeline, fokus på kerneopgaven eller social kapital, selvom alle disse tilgange har gode bidrag ift. trivsel og opgaveløsning.

Engagement i organisationer

Susanne Ploug Sørensen kommer i sin bog 'Engagement i organisationer' med et rigtig fint bud på, hvordan teorier om motivation, selvets opbygning, ledelse og engagement samlet set kan inspirere os til at se, hvordan en organisation både kan skabe trivsel, vækst, udvikling og kvalitet i opgaveløsningen ved at arbejde med engagement.

Bogen er bygget op om en teoretisk gennemgang af grundlaget for at tale om og forstå begrebet engagement (også kaldet Organizational Commitment) og herefter nogle bud på, hvad der skal til for at skabe en engagerende organisation. Målgruppen er ledere, konsulenter, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter.

'Engagement i organisationer' er interessant, fordi den vækker refleksion ift. arbejdet som leder eller konsulent – den får læseren til at spørge sig selv – gør vi egentlig det rigtige i den måde vi organiserer os på, bedriver ledelse, afholder MUS, vores mødekultur og måde at kommunikere med hinanden – får vi fastholdt vores dygtige ledere og medarbejdere eller får vi skabt tilbagetrækning i form af opsigelser, sygefravær eller mentalt fravær?

Tesen i bogen

Hele tesen i bogen er, at det er gennem dialog, løbende forventningsafstemning med den enkelte ansatte, at lederne binder et bånd fra organisationen til medarbejderen – det skal give mening, man skal se, at man gør en forskel og der skal være sammenhæng mellem retning og praksis. Dermed er det slut med trivsel som noget vi skaber uden sammenhæng til opgaverne og det er slut med at tale om 'lugten i bageriet'. Vi skal arbejde med engagement, som det der skaber både udvikling, vækst og trivsel.

Er du tilmeldt vores nyhedsbrev?



Du får bl.a. personlig rabat på størstedelen af vores arrangementer. Du får også eksklusive tilbud på bøger samt mulighed for at deltage i vores konkurrencer.

Tilmeld nyhedsbrev

Redskaber

De redskaber der angives i bogens anden halvdel er nogle bud på, hvordan man kan arbejde ledelsesmæssigt med at skabe engagement gennem sin ledelsesstil, samtaler med medarbejderne og opbygning af en kultur, hvor feedback og gensidig nysgerrighed er nøgleord. Redskaberne bygger på forskellige teoretiske tilgange og kan bruges som inspiration til egen praksis eller man kan helt bogstaveligt afprøve metoderne. Sidstnævnte vil kræve at man selv føler sig helt hjemme i at facilitere en proces, da ikke alle redskaberne er helt ligetil.

Ingen lette og hurtige veje

Der er jo ikke nogen lette og hurtige veje til at skabe en engagerende organisation, og bogen er svær, forstået på den måde, at man skal give sig tid til at læse den, at reflektere over den ift. ens egne erfaringer fra arbejdslivet som leder, konsulent eller medarbejderrepræsentant, og lade sig inspirere til, hvad man kan bruge både tilgangen og redskaberne til i praksis.

Og bogen kan bruges som inspiration til mange forskellige elementer indenfor organisationsudvikling og ledelse. Jeg selv har bl.a. tænkt, at den både er relevant når vi skal udvikle nye typer trivselsmålinger, at vi måske skal tale om forventningssamtaler fremfor fratrædelsessamtaler, at vi skal være opmærksomme på at lederens fornemmeste opgave er at være i dialog med sine medarbejdere om mening, retning, engagement, udvikling og forventningerne til de konkrete opgaver og ikke mindst at vi skal rekruttere ledere, der har potentiale til at mestre dette.

Hvis bogens ånd skal videreføres i den måde den bliver brugt på, vil jeg foreslå, at man er flere der læser den, og tro mod bogen reflekterer sammen med åbenhed, nysgerrighed og gensidig lytning over, hvad bogen giver anledning til af nye tanker og ideer om egen ledelses- eller konsulentpraksis og om organisationens udviklingsbehov ift. arbejdet med engagement på lige netop jeres arbejdsplads.

Se også relevant kursus: Unik sammensat temadag med Arne Nielsson og Chris MacDonald

Er du tilmeldt vores nyhedsbrev?

Du får bl.a. personlig rabat på størstedelen af vores arrangementer. Du får også eksklusive tilbud på bøger samt mulighed for at deltage i vores konkurrencer.

[Tilmeld nyhedsbrev](#)