

arbeidslivet?

skal gjøre en best mulig innsats. Sammen. «Vi må bli enda bedre på det vi allerede er gode på» var Nils Arne Eggens mantra som fotballtrener. Eggen, som i mange år trente Rosenborg da trønderklubben var det klart beste fotballaget i Norden, har laget sin egen flow-modell. Han bygger Godfotteorien på følgende læringsprosesser: Læring er det mest effektive når det fokuseres på talent (sterke sider ved et menneske) All dyktighet er komplementær. Du er bare god eller dårlig sammen med noen. Det å være dyktig er ingen soloprestasjon. Fokus på talent, godfot.

Videreutvikle medarbeidene

Spørsmål som Eggen stilte sine spillere var hvilke ferdigheter/talent hver enkelt spiller har og hva kan han videreutvikle for å bli enda bedre?

Godfotteorien kan lett overføres til arbeidslivet for å få opp

arbeidsgleden for medarbeidere. Men hva var det han gjorde som ledere kan lære av? Eggen jobbet med å videreutvikle spisskompetansen og å jobbe med å gjøre andre spillere gode. Dette forutsetter at spillerne kjenner hverandres spisskompetanse og forstår hverandres roller og er villige til å hjelpe andre. Det er en vinn-vinn situasjon (egoistisk altruisme). Først da får du et fruktbart samspill. Sluttresultatet blir bra, og individet har et ansvar for kollektivets prestasjoner. Dette motiverer til spilleglede, gleden ved å lykkes sammen og sosial tilhørighet på laget. Alt handler egentlig om at vi mennesker har behov for anerkjennelse fordi det legger grunnlaget for trygghet og selvtillit. Alt lagarbeid handler om samarbeid, om å gjøre hverandre gode. En annen norsk fotballtrener Per Mattias Høgmo som trente Tromsø som var i den norske cupfinalen bruker også flowmodellen for å bygge opp et

fotballag. Også i Tromsø fotballag ble alle spillernes ferdigheter og utfordringer kartlagt. Også her var det et poeng at spillerne brukte sin spisskompetanse, men fikk samtidig mulighet til å videreutvikle seg på andre områder. For å finne ut hva medarbeidere opplever flow i bør ledere kartlegge medarbeideres individuelle ferdigheter, og sette sammen et lag/team som utfyller hverandre på arbeidsplassen. Dessverre er noen ledere i det norske arbeidsmarkedet mer opptatte av å kontrollere og måle sine medarbeidere enn å se utviklingspotensialet deres. Da vil heller ikke medarbeidere yte sitt beste på jobben. Det verste er ledere som prøver og stanse medarbeideren i å utvikle seg. Det er en tap-tap situasjon.

Kan lære av fotballtrenere

Ledere i arbeidslivet kan lære av fotballtrenere ved å la spillerne eller medarbeiderne få lov til å bytte plass med hverandre av og

« Alt handler egentlig om at vi mennesker har behov for anerkjennelse fordi det legger grunnlaget for trygghet og selvtillit »

til for at de skal lære mer og utvikle seg. Kanskje bør medarbeidere innenfor en bedrift bytte jobber for en periode? Jeg tror at ledere som klarer å skape gode rammer for fordypelse og konsentrasjon slik at medarbeidere opplever jobbhverdagen som meningsfull og utviklende, lager samtidig et godt arbeidsmiljø hvor flow-opp-

levelser blir en del av hverdagen. For å navigere via flow gjennom en stressa hverdag er det nyttig å kjenne sine egne signaturstyrker og verdier enten du er leder eller medarbeider. Bli bevisst på sine styrker og bruk dem i ulike sammenhenger. Spør deg selv eller din arbeidskollega: Hva er det som gjør at du har hatt en fin dag på jobben? Hva hindrer flow? Hvordan kan dere bruke flow aktivt for å få opp arbeidslyst og gløden? Viktige spørsmål alle sammen, vel verdt å stille og reflektere over. Jeg er overbevist om at hvis medarbeideren får bruke hele sin kompetanse også på jobb, vil han eller hun også automatisk bli mer effektiv og ikke minst mer kreativ. Det er en vinn-vinn situasjon for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Så hvorfor ikke gå for kompetansegull?

Medforfatter av boka «Flow i hverdagen - navigasjon mellom stress, kaos og kjedsomhet», Fagbokforlaget.

