

Är offentlig verksamhet i brygga?

Om privata företag och organisationer misshushåller med resurser är det i första hand ägarnas problem. När det gäller den offentliga verksamheten är det dock skattepengar det handlar om och då har vi medborgare anledning att bry oss.

Det sägs ofta att personalen är ett företags eller en organisations viktigaste resurs. Dessutom mäts det i varje organisation olika index för allt från nöjdhet till ambitionsnivå. Om vi utgår från att all personal från början anställs för att de har förutsättningar att klara sitt arbete och dessutom visar motivation och engagemang att lyckas, är det märkligt att så många organisationer inom offentlig verksamhet har så stort antal missnöjda och omotiverade chefer och medarbetare. Finns det ingen som vågar ifrågasätta hur dessa organisationer sköts?

Motivation och engagemang

Bara det att man mäter "nöjd medarbetarindex" är ett tecken på att man inte förstår vad som krävs för att skapa attraktiva, kompetenta och framgångsrika organisationer. Människor drivs primärt av motivation. Nöjd är i bästa fall näst bäst och skapar garanterat inga resultat i världsklass - om det är ambitionen. Motivation och engagemang skapas genom intressanta arbetsuppgifter, en möjlighet att kunna påverka och en känsla av gemenskap och tillit. Det är när chefer och medarbetare har respekt för varandra och arbetar mot gemensamma, förstådda och accepterade mål och förväntningar som vi uppnår verkligt ledarskap.

Ledarskap avgörande för attraktiva arbetsplatser

För att framgångsrikt arbeta med människor behövs talang, intresse och träning. En chef med personalansvar behöver ha denna kompetens. En organisation är normalt till för att man behöver varandra för att nå förväntade resultat och då är det självklart att förmågan till samarbete och en respekt för olika roller är nödvändigt.

Jag tror uppriktigt att den offentliga sektorn har individer som har ambitioner, kunskap och erfarenheter som borde ge goda förutsättningar för bra resultat. Oförmågan att skapa synergi och laganda verkar dock påtaglig inom vissa av de organisationer som det skrivs och pratas om i olika medier. Det kan också uttryckas som brister i ledarskap, vilket får anses som en organisations farligaste tillkortakommande. Inom företag och organisationer med bristande ledarskap lämnar de som har möjlighet och de som är kvar känner knappast intresse för mer än det nödvändigaste. Dessutom, hur påverkar en arbetsplats med bristande engagemang och låg motivation allmäntillståndet hos individerna?

Dåligt ledarskap är en chefsfråga, men det är också nödvändigt att ställa krav på medarbetarrollen. Chefer måste ibland fatta beslut som den enskilde individen inte gillar. Det ingår dock i chefsrollen och en medarbetare måste därför ibland också acceptera även när det går emot. Alternativet är att lämna sin roll. I grunden är ledarskap ett chefsansvar, men utan ett gott medarbetarskap kan ingen chef åstadkomma ledarskap. Chef- och medarbetarskap är i symbios.

Framgångsrika organisationer har chefer och medarbetare som når goda resultat tillsammans, har respekt för varandras roller och har roligt ihop. Det åstadkommes med besjälade chefer och

FörändringsAkademin

medarbetare som känner att de kan påverka och får nödvändig utveckling. Det är ingen avancerad gissning att tro att våra skattepengar får betydligt bättre effekt i väl fungerande organisationer-

Är inte den offentliga verksamheten viktigare än att låta det bli en ständig dokusåpa i olika medier? Offentlig verksamhet ska vara lika attraktiv som privat för att attrahera. Det finns säkert många i den offentliga verksamheten som inte bara förstår problematiken. De vet säkert också vad som krävs för att skapa framgång och attraktiva organisationer. Det är alltså "bara" att genomföra nödvändiga åtgärder. Vem tar det ansvaret?

Uppsala 2013-01-24

Hans G Karlsson