

## Jag/Du-sortering

Fundera på följande lilla berättelse som kommer från metaforboken Varför växer gräset? av Klas Hallberg och Magnus Kull.

*En familj satt på en restaurang när kyparen kom fram för att ta upp beställningar. När turen kom till Frida, som var 8 år gammal, beställde hon korv med pommes frites och en Coca Cola.*

- *Nej, hon skall ha kokt torsk med äggsås och potatis, sa hennes mormor.*
- *Och mjölk att dricka, fyllde hennes pappa i.*

*Flickan satt bara tyst och suckade med ett sorgset ansiktsuttryck.*

*Kyparen tog upp resten av beställningarna och vände sig sedan till flickan och frågade:*

- *-Vill du ha ketchup och senap på din korv?*
- *-Ja tack gärna, sa flickan och sken upp.*

*När kyparen gått sin väg vände hon sig till sin familj och sa:*

- *-Han tror att jag finns!*

Kyparens beteende visar att han har en bra Jag/Du-sortering. Han låter var och en tala för sig och bestämma vad som är bäst för dem eller hur de vill ha det. Mormor och pappa har en dålig Jag/Du-sortering. De vill bestämma, styra och ställa över andra utifrån vad de tycker är bäst.

När någon vill styra och ställa, vet vad som är bäst eller pratar för alla innebär det att vi har en dålig Jag/Du-sortering i gruppen.

Ett tydligt tecken på detta är när någon använder ordet "Vi" eller "Alla" istället för "Jag". Hen gör sig till tolk för alla, många gånger utan att ha kollat med övriga. Detta leder ofelbart till dåliga tillstånd, tappad motivation, och en känsla av att här vill jag inte vara.

Många företag har ordet Respekt som ett av sina värdeord. Det bör innebära det är OK att var och en får ha sin egen uppfattning om olika saker, att vi lyssnar på alla, att allas ord är lika mycket värda mm. Det är då vi har en bra Jag/Du-sortering, medarbetarna känner sig respekterade och rättvis behandlade. Detta är en verklig framgångsnyckel som skapar både motivation, engagemang och fantastiska resultat.



Forskningsresultat säger att motiverade medarbetare presterar 2-4 gånger mer än omotiverade medarbetare. Gallups undersökning om engagemanget i svenska företag säger följande:

Engagerade (16%), inte engagerade (73%) och aktivt urkopplade (11%). Här finns en enorm utvecklingspotential.

Genom att jobba för att skapa en bra Jag/Du-sortering i företaget och i förändringsprojektet skapar du goda förutsättningar för framgångsrikt förändringsarbete som får verklig effekt i din verksamhet och på sista raden.

En av de saker du ska spana efter är alla former av härskartekniker. Det finns många olika sådana som vi sammanfattar som dålig Jag/Du-sortering, och alla har samma förödande effekt på både resultat, engagemang och klimat.

Har du råd att inte jobba med dessa frågor?