

Neuroleadership – notið Mahatma Gandhi í vinnuverndarstarfinu!

Dagana 7+8+9 nóvember í ár er haldin hin árlega vinnuumhverfisráðstefna í Danmörku. Þessi ráðstefna hefur oft verið vettvangur áhugaverðra nýjunga í vinnuverndarstarfinu og það á einnig við þetta árið. Í mjög svo áhugaverðu opunarerindi á ráðstefnunni þetta árið fjallaði lektorinn Michael Nørager hjá háskólanum í Árósum um það, að óski menn betri vinnustaðar, verði menn að verða meðvitaðir um eigin hugsunarmunstur og fara sjálfir í fararbroddi í vinnuumhverfisstarfinu.

Í frétt á heimasíðunni (hluti af Videncenter for Arbejdsmiljø) skrifaði Ida Marie Winge þann 7 nóvember 2016 eftirfarandi greinarkorn:

Neuroleadership fjallar um að hafa aukna meðvitund um sjálfan sig og eigið hugarfar og einnig um hvernig menn geta hagnýtt slíkt í tengslum við vinnuumhverfi, samvinnu og samsköpun (Co-creation). Þetta sagði Michael Nørager í opunarerindi sínu á vinnuverndarráðstefnunni.

Ein af þekktustu tilvitnunum í Indverska stjórn mála- og andlega leiðtogann Mahatma Gandhi er orðfærið: „Be the change you wish to see in the world“ – eða „Vertu sjálfur breytingin sem þú óskar að framkvæma í heiminum“ í íslenskri útgáfu.

Tilvitnunin lýsir á marga vegu einni grunnhugsuninni í stjórnendaheimspekinni „Neuroleadership“: Að maður eigi sjálfur sem starfsmaður eða stjórnandi að fara fremstur ef maður vill breyta einhverju. Það gagnast ekki að hugsa að það séu sjálfsagt einhverjir aðrir sem muni gera hlutina.

-Neuroleadership passar á margan hátt vel inn í vinnuumhverfisstarfið sem í grunninn fjallar jú um að skapa breytingar í fyrirtækjum þannig að okkur líði betur andlega og líkamlega – og getum skilað betri árangri. Samkvæmt Michael Nørager misheppnast 70-80 prósent allra breytingarferla. Það er því hættuleg strategía að bíða eftir að aðrir geri eitthvað í málunum.

-Það er ekkert óeðlilegt við að menn noti mikinn tíma í að gefa því gaum hvort aðrir geri eitthvað við vandamálin. En neuroleader stjórnandi reynir fyrst að spyrja sig: Hvernig get ég sjálfur breytt sjálfum mér? Ef menn geta það - verður mögulegt að framkvæma fjölda breytingarferla.

Hræðslukerfi og umbunarkerfi

Michael Nørager útskýrði að í mörgum breytingarferlum reyni menn að breyta öðrum – sem bregðast þá við með virkjun andstöðu- eða hræðsluviðbragða.

-Ef meiningin eða innihaldið sem menn upplifa strax og þeir mæta breytingunum virkjar hræðslukerfi manna er ákveðin áhætta á að menn missi áhugann, orkuna og hæfnina til að koma auga á lausnir og leggja eitthvað uppbyggilegt til málanna.

En breytingarnar geta líka haft áhrif á umbunarkerfið manns þannig að þvert á móti þá upplifa menn meiri virkjun og áhuga.

-Þetta snýst um orku, um súrefni og sykur. Ef menn eru öruggir nota menn ekki orku í að vera hræddir og þá fá menn orku til að horfa á vinnuna með meiri virkjun og verða betur færir um að taka þátt í skapandi lausnum vandamál útskýrði Michael Nørager.

Við eigum að Meta-hugsa

Samkvæmt Michael Nørager geta menn sjálfir lagst á árarnar við að breyta eigin hugsunarmynstrum og þar með ákvörðunum um hvort það sé hræðslukerfið manns eða umbunarkerfið sem á að virkja. Þetta geta menn sem dæmi gert getnum metahugsun.

-Metahugsun snýst um að maður hugsar um hvernig maður hugsar. Menn geta þjálfað hæfni sína í að koma auga á hvernig maður hugsar – og þar með öðlast aukna eftirtekt og meðvitund. Oft uppgvötum við alls ekki að við búum yfir ákveðnum háttum varðandi hugsanir okkar útskýrði hann.

Þetta var frá opunarerindi um Neuroleadership á vinnuumhverfisráðstefnunni AM:2016 haldin í Nyborg í Danmörku, frá erindi Michael Nørager, Aarhus Universitet, Institut for Forretningsudvikling og Teknologi.

Endursögn greinar Ida Marie Winge, Árni Jósteinsson fyrir Vinnuumhverfissetrið nóvember 2016