

Dyrk utilfredsheden.

V erdens drivkraft er utilfredshed med tingenes tilstand. Fra politik til plastikkirurgi er der aldrig nogen, der har gjort noget nyt, hvis de var tilfredse med det bestående.

Allerede her vil den intelligente læser indvende, at der findes destruktiv og konstruktiv utilfredshed, men så længe vi er klar over det, kan vi vel gå videre til noget mere interessant?

Vi synes, at det er interessant, at "medarbejdertilfredshed" er et af de store dyr i moderne ledelse. En moderne leder med respekt for sig selv og sine ansatte interesserer sig levende for medarbejdertilfredshed.

Men for den virksomhed, der ønsker vækst og fremgang, er tilfredse medarbejdere en alvorlig trussel. De fører til beslutningsangst og konservatisme i sin

"FOR DEN VIRKSOMHED,
DER ØNSKER VÆKST OG
FREMGANG, ER TILFREDSE
MEDARBEJDERE EN GANSKE
ALVORLIG TRUSSEL"

mest stagnerende form. De utilfredse medarbejdere kan derimod udfordre vanetænkningen, nytænke, udvikle og i sidste ende revolutionere. De er selvfølgelig også krævende og vanvittigt irriterende.

Men når moderne ledelse fokuserer på tilfredse medarbejdere, risikerer man at fremme og forfremme præcis det

modsatte af udvikling og nytænkning. Tilfredse medarbejdere er primært optaget af at undgå fejl og styre uden om alt, hvad der kan true tingenes nuværende tilstand. Det gøres bedst ved at stille flere spørgsmål, undgå at tage beslutninger, arbejde videre på sagen, opstille alternative scenarier, og hvad man ellers bruger af undskyldninger for ikke at gøre noget som helst.

Det værste er næsten, at man på den måde kan gøre karriere ved ikke at gøre noget som helst. Efterhånden som tilfredsheden breder sig, forfremmes de medarbejdere, der ikke giver anledning til utilfredshed. Og til sidst har man en organisation bygget på fortiden og folk, der helst undgår enhver udfordring. Skal man virkelig stille sig tilfreds med det?