

THE - Den Goda Organisationen

I Den Goda Organisationen känner sig människorna betydelsefulla, kompetenta och omtyckta. Varför nöja sig med mindre? Utvecklingsprogrammet The Human Element®

Chefer och medarbetare ökar sin självinsikt och utvecklar förmågan att samarbeta effektivt – det är i korta ordalag vad en utvecklingsinsats grundad på The Human Element (THE) innebär.

För att organisationen ska uppleva en bestående positiv effekt av en utvecklingsinsats krävs uthållighet och att insatsen bygger på ett sammanhållet och väl beprövat koncept.

The Human Element är ett utvecklingsprogram på gedigen grund. Organisationen kan skapa gemensamma värderingar och ett gemensamt språk som baseras på likartade upplevelser genom arbetet och deltagandet i programmet.

Utvecklingskraften finns i människorna – hos cheferna och hos medarbetarna. Både ledarskap och medarbetarskap bygger på förmågan att använda sig själv i samspelet med andra. Självkännedom, förmåga att lyssna, integritet och mod är nyckelbåde för goda ledare och goda medarbetare.

Självkännedom och självkänsla är avgörande för att relationerna med andra människor, t.ex. i arbetslivet, ska fungera.

Självkännedom kan göra det lättare för mig att förstå andras behov och reaktioner. Om jag har en hög självkänsla kan jag ta ett personligt och professionellt ansvar, vara mera flexibel, kanske mer kreativ. Jag törs ta initiativ, väntar inte på att bli tillsagd att göra "det eller det". Ledare och medarbetare med självinsikt och hög självkänsla ger tillsammans organisationen den kraft som skapar framgång.

Några grundläggande begrepp från The Human Element:

- Medarbetarnas självkänsla är avgörande för motivation och framgång
- Ledarskapet består främst i att skapa förutsättningar för medarbetarna att öka sin självkänsla
- Medarbetare med låg självkänsla blir försiktiga, tveksamma till att pröva något nytt, går lätt i försvar och hamnar i låsta positioner små eller inga möjligheter att påverka det som är
- Medarbetare med hög självkänsla vågar pröva det som är nytt och okänt, ser svårigheter som stimulerande utmaningar, är nyfikna, vågar vara kreativa, vill ta – och tar – ansvar och ställer krav
- Den Goda Organisationen innebär ett öppet och ärligt företagsklimat; man säger som det är hellre än låtsas något som inte finns och en tar ansvar för sina egna och gruppens uppgifter

The Human Element – på svenska talar vi också om Den Goda Organisationen – bygger på Will Schutz FIRO-teori (välkänd från bl.a. den svenska ledarskapskursen UGL). Will Schutz bok Den Goda Organisationen kom ut på Natur och Kultur 1997.

Den Goda Organisationen inom det egna företaget kan åstadkommas genom att ledningen skapar rätt företagsklimat.

THE är ett utpräglat "mjukt" koncept med fokus på självkännedom, öppenhet inför sig själv och andra, egna val/eget ansvar och effektivt samspel. Medarbetare och ledning som tillämpar det synsätt som utmärker THE bidrar till ökad produktivitet, bättre kommunikation internt och externt samt ökad kreativitet.

Individer med god självaktning vågar mer, använder mer av sig själva och gör medvetna egna val, fattar medvetna beslut. Grupper som består av dessa individer når snabbare goda resultat. FIRO

THE bygger på FIRO. Och FIRO bygger på tanken att alla mänskliga relationer kan beskrivas i termer av tre dimensioner. På beteende-nivån talar vi om tillhöra, kontroll och öppenhet. Motsvarande dimensioner på känslonivån är betydelsefull, kompetent och omtyckt. THE

Grundläggande principer:

- Självinsikt: den absoluta förutsättningen för min personliga och professionella utveckling är att jag förstår mig själv, att jag är medveten om mig själv
- Öppenhet: öppenhet förenklar tillvaron för mig personligen och i mina relationer till andra människor
- Självbestämmande: när jag tar ansvar för och bestämmer över mitt eget liv blir jag stark

Inom ramen för THE finns en rad verktyg – självskattnings- och feedback-instrument, övningar och olika specialiserade seminarieutformningar. Allt är pedagogiskt genomarbetat, väl beprövat och strukturerat. Organisation

THE används över hela världen, inom många framgångsrika organisationer. Det finns ett internationellt nätverk av utbildade och certifierade handledare, med deltagare inte minst från Europa och Sverige. The Human Element Sweden företräder i Sverige

BCon WSA, som är det företag som förvaltar Will Schutz arbete. The Human Element Sweden håller ihop det svenska nätverket samt producerar och säljer allt svenskt material till de olika THE-insatserna. Ett integrerat sätt att skapa en bättre verksamhet

För att nå framgång på marknaden idag fordras att man har ett integrerat synsätt på utveckling av både verksamhet och medarbetare. Både den yttre och den inre sidan av organisationens verksamhet behöver uppmärksammas och underhållas om företaget ska kunna bibehålla ett konkurrensmässigt försprång.

Traditionellt har verksamhetsutveckling fokuserats på "utsidan", trots att verksamhetens "insida" tycks vara det område som innehåller de största möjligheterna till radikala förbättringar. "Insidan" är organisationens hjärta och själ. Tillämpningsmoduler av The Human Element

Med The Human Element som grund kan vi också erbjuda handledning/coaching av chefer, organisationsdiagnos, medarbetarundersökningar, träning i att leda och delta i förändringsarbete, och hur man kan bli en bättre förhandlare. Vi kan lätt skraddarsy olika moduler för speciella behov, det här är några exempel på tillämpningar: Grundseminarium

Fem dagar med The Human Element är den bästa grunden för både medarbetare och chefer.

Deltagarna ökar sin självinsikt genom att titta på beteende och känslor i relation till andra människor, det egna jaget, försvarsmekanismer, eget ansvar och självbestämmande, sin egen öppenhet. Som deltagare lär jag mig mer om min förmåga att vara flexibel i mötet med olika människor, jag inser att jag kan ta aktiv del t.ex. i en förändringsprocess, att jag kan påverka och förändra mitt förhållningssätt till det som sker omkring mig – efter de här dagarna är det inte längre helt lätt att se sig själv som ett ”offer” för omständigheterna eller något annat utanför sig själv. Teambuilding

Två dagar som handlar om samarbete: hur fungerar den här gruppen tillsammans, hur ser samspelet chef–medarbetare ut, vilka förutsättningar för god samverkan finns det mellan medlemmarna i just den här gruppen?

Deltagarna lär sig att ta vara på och utveckla varje individs unika möjligheter att bidra till att en grupp fungerar optimalt, tränar på att inse vad som hindrar eller bidrar till gott samarbete, och övar sig i effektivt beslutsfattande. Kundrelationer

Tre dagar som hela tiden har perspektivet kundrelationer – hur man kan skapa tillit, respekt och öppenhet i relationerna med sina kunder, externa och interna. Budskapet är att det är DU som är nyckeln till framgång. DU kan få kunden att känna sig betydelsefull, kompetent och omtyckt, och det i sin tur bidrar till en god och långvarig kundrelation.

Deltagarna övar konkret på att genomföra svåra kundmöten, lär sig mer om sina egna (och kanske kundernas) omedvetna försvarsbeteenden, tränar på hur man hanterar klagomål, m.m. Konflikt hantering

Tre dagar som lär ut och tränar intressebaserad problemlösning eller konflikt hantering. Också här är självinsikt själva grunden för arbetet – med verktygen hämtade från The Human Element och den s.k. Harvard-metoden (boken Vägen till ja).

Deltagarna lär sig hur man bygger upp ett långsiktigt förtroende, hur man förebygger konflikter och hur man hanterar dem om de ändå uppstår samt hur man genomför ett gott samtal eller en bra förhandling. Överhuvudtaget lär man sig mer om den dynamik som uppstår mellan människor med någon form av konflikt, osämja eller som helt enkelt har olika uppfattning om saker och ting. Will Schutz

Will Schutz skapade FIRO-teorin redan i slutet av 50-talet som ett resultat av studier av fartygsbesättningar i US Navy. Senare kom han att bli en förgrundsgestalt i det som kallades "the human potential movement" och som utgick från Esalen Institute i Kalifornien. Där arbetade han åren 1967-1975 med alla de stora namnen (bl.a. Moshe Feldenkrais, Ida Rolf, Fritz Perls, Abraham Maslow, Timothy Leary och Alexander Lowen) och blev själv känd för "Open Encounter".

Han skrev åtta böcker, forskade och undervisade bl.a. vid Harvard University, UC Berkeley och Antioch University, University of Chicago, Einstein Medical School. Will Schutz var en vetenskapsman med skarp intelligens och med en unik förmåga att både se och känna vad som pågick i samspelet mellan människor.

De sista 20 åren av sitt liv (han dog i november 2002) ägnade han åt att fullborda arbetet med The Human Element. Han använde THE i sitt arbete med kunder av olika slag, lärde upp och inspirerade sina medarbetare i det företag han grundade och alla efterföljare i det nätverk han skapade med deltagare från hela världen.