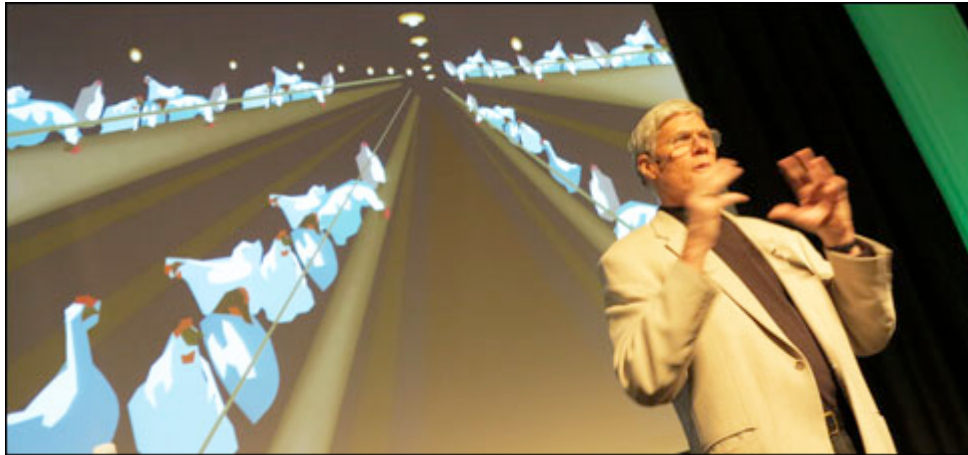


Röd zon eller grön zon?

2012-09-13



När ett gäng mycket samarbetsvilliga höns får leva tillsammans ökar deras produktivitet med 260 procent och dödligheten sjunker. Om bara aggressiva och icke samarbetsvilliga höns, sådana som växer genom att hacka på andra, får leva ihop så dör hälften och de överlevandes produktivitet sjunker.
– Höns har mycket att lära oss, säger Jim Tamm, före detta domare och expert på att bygga förtroendefulla relationer.

Han talade om att man kan befinna sig i röda och gröna zonen som människa och grupp. Röda zonen kännetecknas av defensiv hållning, låg tillit, hög risk för att leta syndabockar. Hot och rädsla. Risker undviks - eftersom någon garanterat får skulden. Jobbet är plågsamt och man är externt motiverad av exempelvis en mycket hög lön.

Gröna zonen, som alltså motsvaras av de samarbetsvilliga hönsen som inte pickade på sina kamrater, kännetecknas av motsatsen: Hög tillit till andra människor, man skyller inte på varandra och letar inte syndabockar, man är ärlig och öppen, transparens råder. Man är riskvillig och har en känsla av att bidra.

– Man ser sällan rent röda eller rent gröna miljöer, det är oftast en blandning. Men de företag och organisationer som gör sig själva medvetna om huruvida de befinner sig i röd eller grön zon har mycket att vinna, säger Jim Tamm.

Han drar exempel från flera vetenskapliga rapporter som alla pekar i samma riktning: Grön zon är extremt lönsamt, mycket effektivare och mycket roligare att arbeta i.

- Ett företags medarbetare antecknade varje dag om det kändes som om man var i röd eller grön zon vilket förbättrade läget för dem.

Det här är ingen "Rocket Science" utan förmågor man kan öva och lära sig, menade Jim Tamm och listade viktiga personliga förmågor som bygger samarbete och relationer:

- Samarbetsinriktad
- Ärlig
- Litar på sig själv
- Självkännedom
- Förhandlande och problemlösande.

Enligt Jim Tamm är det också viktigt att inte bli defensiv, det är en väldigt bra start att försöka undvika det.

Sedan fick åhörarna göra en övning där de först låtsades vara aggressiva och egoistiska och sedan samarbetsvilliga och vänliga.

De fick också fundera på vad organisationen kunde vinna på att leta samarbetspartners istället för konkurrenter.

Annica Jönsson