

Bryd vanen og kom et skridt foran!

Medarbejderne i Danica Pension har de seneste måneder fået indblik i, at der findes mere end blot gode og dårlige vaner. De kan være værdifulde, neutrale eller begrænsende. Og netop bevidstheden om vanernes magt skal hjælpe Danica Pension med fortsat at være et skridt foran konkurrenterne.



af Christina Sommer

Bryd vanen – jeg gør det! Bryd vanen – jeg gør det!

Ordene nærmest messes af 40 pænt klædte voksne. De står alle op med højre hånd knyttet og bevæger den taktfast op i luften. Det lyder som et slags mantra, men nej, det er ikke en sekt, der denne majdag har invaderet rummet på første sal i BG Bank-bygningen på Fisketorvet i Odense. Derimod er det salgsmedarbejderne i region Jylland Syd og Fyn, der er samlet til en hel dag i vanernes tegn.

Remsen markerer afslutningen på vaneeksperimentet Habits næsten to timer lange indlæg om vanernes magt og betydning for os både professionelt og privat. Torben Wiese er stifter af konsulentfirmaet Habitmanager, og han fastslår allerede tidligt i sit indlæg, at danskerne er vanedyr.

– I efteråret 2003 fik vi lavet en stor Observa-undersøgelse, der viste, at danskerne er meget glade for vaner. Vi ønsker, at fremtiden bliver en fortsættelse af fortiden, 60 procent af os spiser for eksempel altid frokost med de samme kolleger. Det er jo sikkert og trygt, fortæller Torben Wiese. Han kategoriserer

ikke vaner som værende gode eller dårlige. Han opererer i stedet med tre kategorier: værdifulde, neutrale og begrænsende. Og for at bedømme, hvilken kategori vaner tilhører, skal de vurderes i forhold til de mål og visioner, den enkelte person, region og virksomhed har.

De pokkers vaner

Det pokkers ved vaner er, at de hovedsageligt er ubevidste og dermed svære at definere og ændre på. Derudover er vaner ikke kun fysiske, men optræder også i form af følelser og tanker. I den forbindelse præsenterer Torben Wiese et værktøj, der kan hjælpe med at definere og udtrykke vanemønstre i en given situation og dernæst vurdere, om den pågældende reaktion nu også er hensigtsmæssig og værdifuld.

En kvinde i 40'erne rejser sig og fortæller, hvordan kollegers dårlige mødekultur får hende til at føle og tænke: Hun reagerer negativt, bliver irriteret og har svært ved at tage kollegerne alvorligt under mødet. Men den vane synes noget nær umulig at bryde. Det er jo ikke hende, der som sådan gør noget galt, mener hun.

– Samme problemstilling fandtes i en af de virksomheder, jeg tidligere har rådgivet. Her låste man simpelthen døren, når mødet begyndte, og de, der kom for

sent, blev ikke lukket ind. Så lærte de at komme til tiden, siger Torben Wiese, der blandt andet også får deltagerne til at bytte pladser under sit indlæg, så de prøver noget nyt!

Efter Habitmanagers indlæg bliver kontorerne i Aabenraa, Esbjerg og Odense inddelt i syv grupper, der skal arbejde videre med først de lokale og dernæst personlige vaner. Salgschef for Fyn, Peter Stærke, opfordrer til konstruktivt samarbejde ved, at grupperne først finder til gode og to dårlige lokale vaner og dernæst formulerer, hvorfor de to dårlige vaner skal ændres og ikke mindst hvordan.

Gruppearbejde

De syv grupper fordeler sig rundt om i bygningens kontorer, og snakken går lystigt med det samme. I den ene af i alt to Esbjerggrupper finder man lynhurtigt frem til to gode vaner. Kontoret fungerer rigtig godt både professionelt og socialt. Professionelt er folk gode til at tale åbent og positivt med hinanden om faglige ting, og socialt er de gode til at mødes over en kop kaffe på arbejdet, men også til private arrangementer.

Mere trægt går det med at definere de dårlige, eller rettere sagt begrænsende, vaner, som Torben Wiese kalder dem. Kundekonsulent Irene Jensen

påpeger dog, at Esbjergskontorets i alt 16 medarbejdere er for dårlige til at deltage i sociale arrangementer med Danske Bank.

– Vi melder alt for ofte fra, og det bliver vi nødt til at ændre, fordi vi snart skal arbejde sammen med dem, siger Irene Jensen og henviser til, at Danica Pension i Esbjerg flytter sammen med Danske Bank og Realkredit Danmark i et finanscenter i august.

De andre nikker, og flere uddyber, blandt andet pensionsrådgiver Jan Lykkegaard.

– Vi skal vænne os til, at vi snart bliver en familie. Der er kulturforskelle, og de kan kun ændres, hvis vi er sammen om det, påpeger han.

I fællesskab kommer gruppen frem til, at den begrænsende vane kan ændres ved, at Esbjergkontoret møder op, når Danske Bank inviterer til fællesarrangementer, og dernæst også selv tager initiativ til sociale arrangementer. Derudover kan rådgiverne med fordel invitere folk fra Danske Bank med til kundemøder, når det er oplagt, ligesom systematisk erfaringsdeling også er en måde at lave den begrænsende vane om til en værdifuld.

I jagten på den anden begrænsende vane, vælger gruppen at fokusere på noget helt andet: hinandens spørgelyst.

– Vi spørger for meget i stedet for at finde informationerne selv. Nogle gange sætter vi et halvt kontor i sving for at finde svar på et spørgsmål, vi selv kan finde svar på i systemet. Men da systemet ofte driller, er det i første omgang lettere bare at spørge, siger pensionsrådgiver, Claus Werner.

Selvom alle gerne vil svare for at hjælpe en kollega, kommer gruppen frem til, at vanen er begrænsende og udtryk for manglende respekt for hinandens tid. Den skal ændres ved, at kolleger søger, før de spørger, konkluderer gruppen, før den forlader det lille kontor, og sammen med de seks andre grupper vender tilbage til kantinen for at fremlægge arbejdet i plenum.

Perfekt arbejdsplads

Efter fremlæggelsen står det klart, at Danica Pension er et rigtig godt sted at arbejde. Alle kontorer er enige om, at det fungerer perfekt både fagligt og socialt, men lad det være sagt – der er begrænsede vaner som eksempelvis dårlig mødedisciplin og telefonkultur og for mange møder uden indhold, både regionalt og lokalt.

– Er det vores dårligste vaner, ser det meget godt ud. De hæmmende lokale vaner, vi peger på her, burde vi kunne ændre med en lille indsats, opsummerer direktør for region Jylland Syd og Fyn Poul Friis Hansen.

Dernæst bliver medarbejderne sendt ud i grupper a to-tre personer for at lave samme øvelse med de personlige vaner. Øvelsen går tæt på den enkelte medarbejder. I en af grupperne får medarbejder X eksempelvis at vide, at X har svært ved at sige nej, og at vedkommende kommer til at glemme sager en gang imellem. I samme åndedræt bliver løsningsforslaget dog præsenteret. Lidt mere struktur på skrivebordet vil kunne hjælpe. Og at medarbejder X samtidig har værdifulde vaner som altid at være smilende, imødekommende og hurtig til at hjælpe og give svar, skal heller ikke glemmes.

Med gode kollegers hjælp er det ifølge Torben Wiese lettere at blive opmærksom på medarbejdernes personlige vaner og dernæst at ændre dem.

Bryd vanen – jeg gør det! Bryd vanen – jeg gør det!

Som så meget andet er dette lettere sagt end gjort, men ved at have deltaget på dagens vaneworkshop er regionsdirektør Poul Friis Hansen overbevist om, at medarbejderne har fået en række værktøjer at arbejde videre med.

– Den store udfordring bliver nu at ændre de begrænsende vaner til værdifulde og sidst, men ikke mindst at nå tilbagefald, hvilket ofte sker, især når man har travlt, siger Poul Friis Hansen. ■



Vaner

En vane er en ubevidst ting/handling, der gentages over længere tid.

Værdifulde vaner

- Ikke bogtala hinanden, men lær at sige tingene ligesud
- tage sit liv op til revision en gang imellem.

Begrænsende vaner

- tage noget for givet, som at man er en god leder, at markedsføringen er god nok.

Lav et vanetjek

- Stil forat og fremmest dig selv spørgsmålet: Hvad er det egentlig, du vil?
- Træd et skridt tilbage og kig på, hvad du rent faktisk gør.
- Hvad er godt i forhold til det, du vil? Og hvor meget af det, du gør, skal ændres?
- Spørg andre – og lyt!

[Kilde: Habitmanager]



Vanens magt

- Tænk over dine ord, de bliver til dine handlinger.
- Tænk over dine handlinger, de bliver til dine vaner.
- Tænk over dine vaner, de bliver til dine holdninger.
- Tænk over dine holdninger, de bliver til din personlighed.

[Kilde: Habitmanager]

HUSK:

Det er dig, der styrer dine vaner og ikke omvendt.

- Hvis din hest er rød, så stå af.
- Hvis det, du gør, ikke virker, så gør noget andet.
- Vi finder falsk tryghed i vaner og vanemønstre.
- Det eneste, der er konstant, er forandringen.
- Det, der gav dig succes i går, giver dig ikke succes i morgen.

[Kilde: Habitmanager]