

# DE SKJULTE MÅLINGER



## ERFARINGER FRA EKSPERIMENTERNE

Eksperimentet har været afprøvet i to forskellige virksomheder og har vist:

- Flertallet af medarbejderne meldte om mindre stress og pres, når de ikke så deres måltal. Flere brugte fysiske metaforer "få skuldrene ned – ikke ondt i maven". Nogle savnede måltallene.
- Så snart tal og målinger er til stede får de et dominerende fokus. Ledelsen undervurderer oftest betydningen af målinger i organisationen og medarbejderne overvurderer oftest betydningen.
- Særligt nogle ledere blev overraskede over, hvor meget målinger fyldte i deres ledelsespraksis. Nogle blev udfordret til en ny ledelsespraksis og oplevede det som en forbedring.
- Eksperimentet afslører udtalte opfattelser og forventninger til arbejdet, som kan gavne trivslen at få tydeliggjort.
- Daglig refleksion på et par minutter kan virke småt og ligegyldigt, men viste sig at have stor værdi. Fra at medarbejderne vurderede sin arbejdsindsats ud fra målinger, kom der fokus på målet og det meningsfulde i arbejdet.



## I KAN FORVENTE AT OPNÅ

- Mindre pres og stress hos medarbejderne.
- Mere fokus på og bevidsthed om det overordnede formål med arbejdet.
- Mere individuelt tilpasset dialog mellem leder og medarbejder.
- Større og mere nuanceret viden om, hvad der fylder hos medarbejderne.
- En erkendelse af, hvordan ubevidste og indgroede vaner omkring tal og målinger påvirker både ledere og medarbejdere – også mere end vi tror.

## KONCEPT

Eksperimentet handler om at skjule målinger og KPI'er. Identificér hvor ledere og medarbejdere ser og møder målinger. Luk af for de skærme, mails, chats osv. hvor målinger vises.

Afsæt 5 min dagligt til individuel refleksion om, hvad det ændrer ikke at se KPI'er og målinger, hvad der er gået godt og hvad er gået mindre godt i løbet af arbejdsdagen.



## HVORNÅR KAN DET BRUGES?

Hvis mål og målinger dominerer arbejdet.

Hvis målinger påvirker medarbejdernes trivsel negativt.

Hvis dialogen mellem ledelse og medarbejdere eller ledelsesstyringen trænger til fornyelse.



## HVIS DET SKAL FUNGERE, ER DET VORES ERFARING AT

- Eksperimentet skal helst vare otte uger eller mere, da det tager tid for medarbejderne at få mål og KPI'er 'ud af kroppen'.
- Det fungerer godt hvis ingen i ledelsen ser målingerne.
- Aftal tydeligt, at måltallene fra eksperimentmetoden ikke kommer til at ligge nogen til last efter perioden.
- Hvis I kan stoppe målingerne helt i perioden, vil det være at foretrække. Det påvirker medarbejderne, at de ved der stadig bliver målt et sted i systemet. Er det ikke muligt at stoppe målingerne helt, kan I nøjes med at skjule dem i den aftale periode.
- At man som leder skal turde kaste sig ud i det med is i maven – selvom det kan være angstprovokerende.



## FORMÅLET

Eksperimentet kan have flere forskellige formål. Aftal på tværs af ledelse og medarbejdere, hvad I gerne vil have ud af at skjule jeres målinger. Det kan være I vil blive klogere på om I kan:

- forbedre trivslen hos medarbejdere, for hvem målinger fylder negativt i arbejdslivet.
- erstatte KPI'er og fokus på performancemåltal med systematisk refleksion og fokus på det grundlæggende formål med arbejdet.
- forandre og evt. forbedre dialogen mellem leder og medarbejdere.
- skabe mulighed for mere individuel ledelse.

Mere viden på [futureworklab.dk](http://futureworklab.dk)