



🕒 3 min. 👁️ 📌 04-01-2019

# 7 trin der giver medarbejderne succes

Det nye år indledes af de fleste med mindst et nytårsfortsæt. Nu starter noget nyt, og det giver anledning til at gøre status. Måske ønsker I at føre flere af jeres ideer ud i livet? Læs her om syv måder, der hjælper dig og dine medarbejdere med at nå de mål, I sætter jer for.

## Skribentinfo



[Rebekka Bøgelund](#)

Seniorkonsulent og foredragsholder

Videncenter for God Arbejdslyst

**F**orsker og Ph.d. Anne Kirketerp har formuleret syv strategier, som forskningsmæssigt har vist sig at være altafgørende for at blive mere foretagsom. De syv strategier gør, at dine medarbejdere kan omsætte flere af deres idéer til konkrete handlinger. Strategierne hjælper dem med at nå de mål, de sætter sig for, så det ikke kun bliver idéer i hovedet men til konkrete handlinger, der lever og får positiv indflydelse på andre mennesker. Metodens (Skubmetoden) udgangspunkt er, at der er en række strategier, som kan hjælpe os med at overvinde barriererne, så vi kommer fra tanke til handling trods en række dårlige oplevelser og overbevisninger i bagagen.

Læs også: [7 råd: Sådan skaber du en kultur med plads til at fejle](#)

# Skubmetoden



Kirketerp, 2011

## 7 strategier

### 1. Fokusér på succesoplevelser

Når en medarbejder lykkes med noget, er det selvforstærkende, han får lyst til at prøve igen, og det styrker hans handlekraft. Medarbejderen bliver først modig, når han gør det rent fysisk. Når du fx siger: 'Det vil være godt at kontakte udviklingsafdelingen og gå i dialog med dem omkring den ændrede prototype', så bliver medarbejderen først modig, når han har gjort det. Vi taler om at højne self-efficacy eller handlingstilliden. Altså individets forventning om sin egen kompetence til at gennemføre en bestemt handling.

Medarbejderen skal lykkes med noget, som umiddelbart virker svært. Det kræver måske et skub i den rigtige retning, og at medarbejderen bliver tvunget en lille smule ud over kanten, og får de succesoplevelser, som han måske ikke kan se, der hvor han står lige nu. Som leder er det dig, der skal skubbe.

### 2. Tag små skridt

En særlig vigtig strategi i modellen er 'Næste bedste skridt'. Her kan du hjælpe den enkelte medarbejder til ikke at fortabe sig i alle de mulige og umulige planer, der kan hindre for at blive mere foretagsom. Vi har tit så mange valg, at vi faktisk undlader at vælge, fordi vi bliver handlingslammede. Derfor er tesen, at medarbejderen kun skal vælge 'et lille næste bedste skridt'. Han skal ikke overskue en lang plan med mange steps. Med udgangspunkt i det medarbejderen ved lige nu, træffer han én næste bedste handling. Det gør handlingen overkommelig, fordi man kun ser på de nære midler og muligheder.

### 3. Find ud af hvad der giver energi

Medarbejdernes selvindsigt over de handlinger, de foretager, er vigtige forudsætninger for, at de kan gentage det, som har fremmet deres foretagsomhed. Vejen til selvindsigt er mangfoldige. Det grundlæggende er, at man er opmærksom på de ting, man er indre motiveret for og som giver energi.

#### **4. Brug fejl konstruktivt**

Et andet vigtigt element i Skubmetoden er modet til at fejle. Det er forudsætningen for succes. Jo flere fejl du laver, som du rent faktisk lærer af, jo flere muligheder får du for at handle, jo større viden får du, og jo flere succeser har du også mulighed for at opnå.

Hvordan kan du som leder kigge på fejl med nye øjne? Kunne du anerkende modet for at prøve mere end selve resultatet? Det gik måske ikke helt godt første gang, men i stedet for at sige: "Nej, det gik ikke ret godt, så vi må nok finde på noget andet til dig". Så kunne du sige "Du oplevede nogle ting undervejs, som ikke gik så godt. Hvis du skulle gøre det igen, hvad ville du så gøre anderledes?". På den måde tager du ikke modet fra din medarbejder, men du hjælper vedkommende til at turde at prøve igen.

I kunne også på teammøder indføre "en fejlårs". Her finder I sammen nye løsninger på noget, der ikke er gået så godt. Det kræver, at der er psykologisk tryghed på arbejdspladsen, så medarbejderne tør være ærlige og rent faktisk byde ind med de fejl, de har lavet. Her kunne man i fællesskab diskutere fejlene, hvad kunne være det næste bedste skridt, og hvilke strategier i Skubmetoden kunne vi bruge?

#### **5. Ændre vaner**

En ændret tilgang eller adfærd kræver rigtig mange gentagelser, hvor I fejler undervejs, bliver bevidst og prøver igen. Derfor er strategien 'Ændring af vaner' vigtig. Det kræver træning, og det kræver fysisk træning. Det er ikke nok, at I taler om det. I skal ud og eksperimentere med det og prøve det af i praksis.

#### **6. Vær en god rollemodel**

Som leder er du også "rollemodel", og det er også en af strategierne i Skubmetoden. Rollemodeller er dem, der anviser de næste trædesten. En god rollemodel er en, der også kan fortælle om, hvor svært det var for ham, da han stod i samme situation. En rollemodel fortæller også, hvor meget han øvede sig, og hvordan han helt konkret gjorde, så det kan virke som inspiration. Her kan du som leder i allerhøjeste grad agere rollemodel og byde ind med dine erfaringer.

#### **7. Ros fremskridt**

Omgivelserne skal understøtte en kultur, der gør det attraktivt at være foretagsom. Du skal evne at anerkende den proces, din medarbejder er i, så vokser vedkommende og får lyst til at prøve endnu flere kræfter med at være foretagsom. Nævn helt specifikt hvad du så, at medarbejderen øvede sig på og sig det er sejt, at han prøver. Ros fremskridtene og indsatsen mere end resultaterne. Her handler det om at turde at prøve at være i processen, mere end det handler om selve målet. Det vigtige er her, at det som får lys, vokser.

**Podcast:** Hør desuden podcasten [Nulfejlskultur \(http://nulfejlskultur.libsyn.com/\)](http://nulfejlskultur.libsyn.com/), hvor psykologi og forsker Anne Kirketerp fortæller om de syv strategier i Skubmetoden.

