

Jan de Man Lapidoth



# **MEDARBETARMANIFESTET**

**SJÄLVLEDARSKAP PÅ RIKTIGT**

Stockholm i mars 2021

Den här e-pamfletten är resultatet av närmare 30 års arbete i ett hundratal olika verksamheter och många många timmars studerande och kontemplerande kring samspelet mellan chefer och medarbetare. Jag är ingen stor anhängare av de trender kring självledarskap och agila metoder som är så populära nuförtiden. I all sin välmening märker jag att de ofta blir missriktade och inte lyckas bryta med arbetslivets underliggande mindsets och mönster. Fast de utger sig för att göra det. Det jag främst tänker på i det här sammanhanget är den patriarkala och omhändertagande kultur som ligger som ett slags "socialt DNA" i våra organisationer. Vissa bestämmer, andra gör. Gör du som vi bestämmer, tar vi hand om dig.

Arbetslivet är fullt av ego- och maktspel som kommer i vägen för utveckling och resultat. Det vet vi. Jag tillhör dem som tycker att det ger onödiga effektförluster i verksamheter, och saknar intresse för det charadspel som många gånger uppstår ovanpå ineffektiva beteenden. Jag får ofta höra att det är orealistiskt att förvänta sig att ego och maktspel ska upphöra. Jag vet inte. Det kanske är så. Eller inte. Min känsla är att vi ännu provat för lite för att veta säkert. Det finns ju trots allt en del ganska "radikala" organisationskulturer som genererar spännande resultat. Organisationer som är villiga att experimentera med nya sätt att jobba och vara - bortom den spelteoretiska verklighet som idag dominerar.

I syfte att beskriva mina perspektiv har jag knåpat ihop ett slags medarbetarmanifest. Formulerat utifrån en mogen, kompetent och känslomässigt trygg medarbetares perspektiv. Som agerar i en verklighet som inte går ut på att vinna i nollsummespel. Jag har varken sett böcker eller artiklar som tar detta perspektiv. Det vanliga sättet att skriva om "medarbetarskap" eller "självledarskap" är ur ett patriarkalt perspektiv. Den som skriver vet hur det ligger till och talar om för medarbetarna hur de ska tänka och göra.

Jag har försökt få till en text där jaget, individen, talar med sin egen röst till kollegor och chefer. Kärnan i manifestet, som jag hoppas går fram, är att det händer något väsentligt när individen väljer att ta eget ansvar och tjäna andra framför att drivas av sitt egenintresse. Jag gör inga anspråk på att manifestet har en perfekt röd tråd. Mitt uppsåt är främst att presentera ett perspektiv som jag själv saknat. Jag ser fram emot att delta i de samtal min text kan ge upphov till.

Tack för att du läser!

Jan de Man Lapidoth  
jan@knowhouse.se  
www.knowhouse.se  
0733-312222

**Den här pamfletten får efterlevas och citeras  
utan att ange källan.**

**Den här pamfletten mår också bra av läsas  
långsamt. Och flera gånger.**

# MANIFESTET

DEL 1

**Så här.**

**Mitt liv.**

**Mina behov.**

**Mina val.**

**Mitt ansvar.**

**Det ändras inte för att jag råkar vara på en arbetsplats.**

**Låt mig i 21 punkter beskriva vad det kan innebära.**

1.

**Jag är inte mitt arbete.**

2.

**Mitt liv går inte ut på att vinna på andras  
bekostnad.**

3.

**Jag är inte värd mer än någon annan.  
Samtidigt är jag helt unik.  
Det finns bara en av mig.**

4.

**Mina prestationer på arbetet säger ingenting om  
mitt människovärde.**

5.

Jag vill bidra.

Jag vill vara djupt involverad, men också självständig.

Då skapar jag mest nytta.

6.

Jag behöver tänja min och min arbetsgivares komfortzoner.

Annars stelnar jag.

Och verksamheten.

7.

Min lojalitet i arbetet finns till mig själv.

Till min utveckling.

Och mitt uppdrag.



8.

Jag vill åstadkomma resultat.

Men bara sådant jag har rimliga förutsättningar att påverka.

Och definitivt inte det som mest putsar andras egon.

9.

Jag är här för att samarbeta.

Annars hade jag varit någon annanstans.

10.

Jag vill ta mitt ansvar.

Ta det inte ifrån mig.

Utmana mig istället.

11.

Jag pantsätter inte mitt ansvar för en bedräglig idé om trygghet.

Jag uttrycker och gör det jag ser behövs.

Även om det är impopulärt.

12.

Jag har upptäckt fällan.

När jag blir för bekväm tappar jag mitt ansvarstagande lättare.

I min bekvämlighet faller jag lättare för andras påverkan, vilket äventyrar min verkliga trygghet.

13.

Klarhet hjälper mig att stå i mitt ansvar.

När jag har klarhet i mitt sinne gör jag det som behövs.

Med glädje, lätthet och effektivitet.

14.

Och apropå ansvar, är det jag som ansvarar för att jag har klarhet.

15.

Skulle jag gnälla över oklarheter eller andras beteenden vill jag bli tillsagd.

Det är inget jag står för.

Men även jag är människa och tappar min disciplin ibland.

16.

Jag vill känna samhörighet. Om vi gör det på riktigt. Och även har respekt för att arbetet inte är enda stället jag vill känna samhörighet.

17.

**Kära chef, jag jobbar inte åt dig.**

**Du jobbar åt mig.**

**Ditt jobb är att skapa förutsättningar för mig att lyckas med mitt jobb.**

18.

**Kära chef, jag håller dig ansvarig för ditt jobb.**

**Och du håller mig ansvarig för mitt.**

19.

**Kära kollega, vi lyckas och misslyckas tillsammans.**

**Vi behöver lita på varandra. Helt. Avslöja våra**

**drivkrafter för varandra, öppna oss för att vara**

**sårbara, upptäcka hur vi genuint hjälper varandra.**

**Så att vi båda lyckas i våra jobb.**

20.

Kära kollegor, jag väljer att se det psykologiska spel som pågår i nästan alla organisationer. Manipulation, förvanskning, härskartekniker, skuldbeläggande och omhändertagande. Och mycket annat. Och ovanpå det smicker, belöningar, status och förmåner.

Allt detta för att vi har fastnat i en idé om att vinna på andras bekostnad. Och upprätthåller den idén med ovetenskapliga principer om motivation.

Jag vill inte vara en del av det. Det kommer i vägen för ett meningsfullt arbete.

21.

Kära kollegor, det är vi som bestämmer inriktningen på vår verksamhet. Inte vår ledning, inte vår styrelse. Även om de gärna vill tro det. De kan skapa förutsättningar. Men det är vi som gör jobbet.

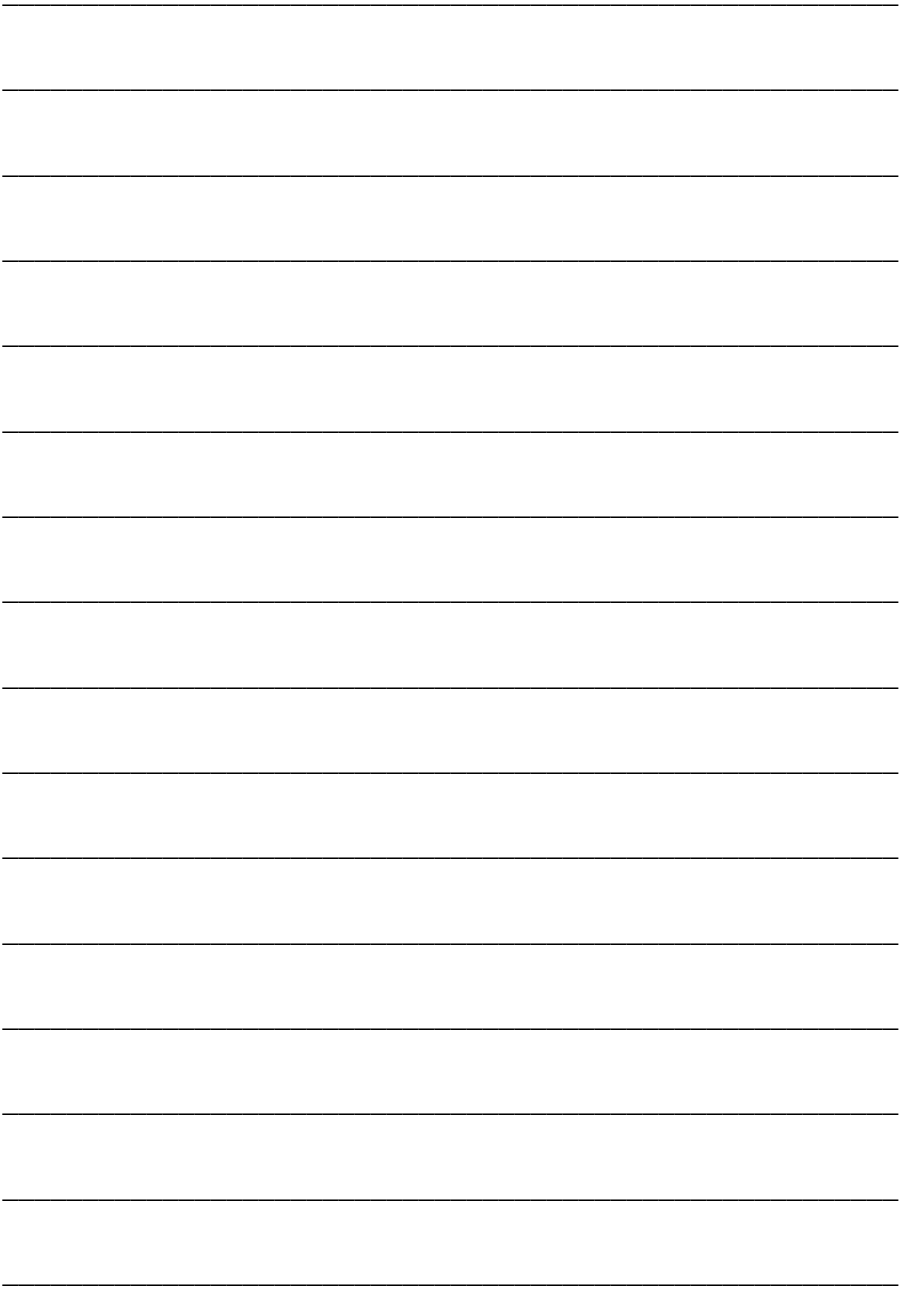
När vi faller in i en kultur som domineras av egenintresse missgynnar vi oss själva. Vi skadar verksamheten över tid.

Vi ska inte tillåta att egenintresset kortsiktigt får vinna över viljan att tjäna helheten.



DEL 2 publiceras i vår.







# OM JAN



Jan bildade KNOWHOUSE 1993 för att tjäna och bidra till rörelsen mot ett mer progressivt och mänskligt näringsliv och samhälle. I en eller annan form har fokus sedan dess varit på att förnya praktiken inom ledarskap, ledningsarbete, organisering och organisationskultur. Ytterst för att bidra till ett bättre och mer hållbart liv för människor.

Läs mer om Jan och KNOWHOUSE på [www.knowhouse.se](http://www.knowhouse.se)