



Ledarskap enligt Maslow

Abraham Maslow, 1908-1970, är mest känd för sin behovshierarki som också kallas behovspyramiden eller behovstrappan. Maslow var en amerikansk psykolog och hans teorier handlar människans motivation och drivkrafter.

Även om hans arbete har ifrågasatts, bland annat eftersom det inte går att verifiera hans teser empiriskt, har hans modeller använts världen över i åtskilliga sammanhang.

Maslows behovshierarki utgår ifrån att alla människor har några grundläggande behov, att det finns en inbördes ordning mellan dessa behov och den ordningen gör att varje behov behöver vara uppfyllt innan vi kan gå vidare för att få nästa behov uppfyllt.



Enligt Maslow har vi alla fem grundläggande behov varav två är primära:



1. Fysiologiska
För såväl individens och artens överlevnad behöver vi näring, vatten, syre, vila och sex.
2. Trygghet
För att fungera bra behöver vi ha ett visst mått av trygghet. När vi inte upplever trygghet slås våra stress- och försvarssystem igång och vi fokuserar på att undvika fara genom att slåss, fly eller spela döda, "fight or flight or freeze".



Så snart de primära behoven är uppfyllda kan vi uppfylla de sekundära:

3. Gemenskap
Vi är i grunden flockdjur och behöver därför leva i olika relationer med våra medmänniskor, känna gemenskap och sammanhang.
4. Uppskattning
Vi har alla ett behov av att vara sedda, att känna oss betydelsefulla och signifikanta. Vi behöver känna att vi som enskilda varelser fyller en viktig funktion och att vi tillför något av värde till flocken.
5. Självförverkligande
Den här behovsnivån handlar om att vi behöver uppleva att vi utvecklas och växer som individer, att vi på något vis uppfyller vår mänskliga potential.

Maslow menar att vi har en inneboende strävan efter att utvecklas för att tillgodose fler behov och detta utgör vår grundläggande motivation.



Ledarskap enligt Maslow

Även på jobbet är vi mänskliga varelser med samma grundläggande behov (vilket en del ledare behöver påminnas om 😊).

Vi har en utmaning i det faktum att människorna, som vi säger är organisationens viktigaste tillgångar, inte ens bokförs som tillgångar utan som kostnader. En maskin är en tillgång medan en människa är en kostnad. Den frågan tål att jobbas vidare med fast det gör vi i ett annat forum.

Ur ett ledarskapsperspektiv skulle vi kunna formulera Maslows behovshierarki så här:

Primära behov:

1. Fysiologiska
Lön, arbetsmiljö, friskvård. Hygienfaktorer på en arbetsplats, det som ger oss mat på bordet, möjlighet att betala hyran och ha en hälsa som gör att vi kan arbeta.



2. Trygghet

Säkerhet, anställningstrygghet, rutiner, riktlinjer, tydlighet i mål och värderingar, konsekvens i ledarskapet. När vi är på jobbet behöver vi känna oss trygga för att kunna prestera. Redan på den här nivån brister det ofta idag; inkonsekvent ledarskap, dålig kommunikation, ogenomtänkta omorganisationer, ledare och chefer som missbrukar sin makt och utövar härskartekniker, hot om uppsägningar och nedskärningar, bristande konflikthantering etc. Först när medarbetarna upplever trygghet på arbetsplatsen blir de produktiva och fria att prestera för organisationens bästa.

Sekundära behov:

3. Gemenskap

Arbetar vi tillsammans eller bara samtidigt? Vi behöver känna teamkänslan, tillhörigheten, att vi hjälper varandra och drar åt samma håll. När laget är större än jaget skapas starka positiva krafter som gynnar både gruppen och varje enskild gruppmedlem.

4. Uppskattning

Vikten av att ledare ser och uppskattar sina medarbetare kan inte nog betonas och detta är en stor brist i de allra flesta organisationer. Feedback, såväl berömmande som konstruktiv, utvecklingssamtal, gemensam reflektion, delaktighet och sociala aktiviteter är alla kraftfulla verktyg för att vi ska känna oss uppskattade i våra arbetsroller.

5. Självförverkligande

Jag brukar säga att "gott ledarskap är att lyfta andra". När vi som ledare hjälper våra medarbetare att växa genom att sporra dem till personlig utveckling, att vidareutbilda sig eller gå vidare i karriären, ja då bidrar vi till deras självförverkligande vilket samtidigt gynnar organisationen.

Vill du veta mer om tillitsfullt ledarskap? Maila mig på johan@jdu.se så får du en inbjudan och ett generöst Early Bird-erbjudande till ledarutvecklingsprogrammet Att skickliggöra varandra – om konsten att tillitsfullt leda sig själv och andra.

För din framgång

Johan Dahl
Tel 0709-10 43 00
Webb www.jdu.se

