

Mitt jobb är min Hobby – att brinna för det man gör

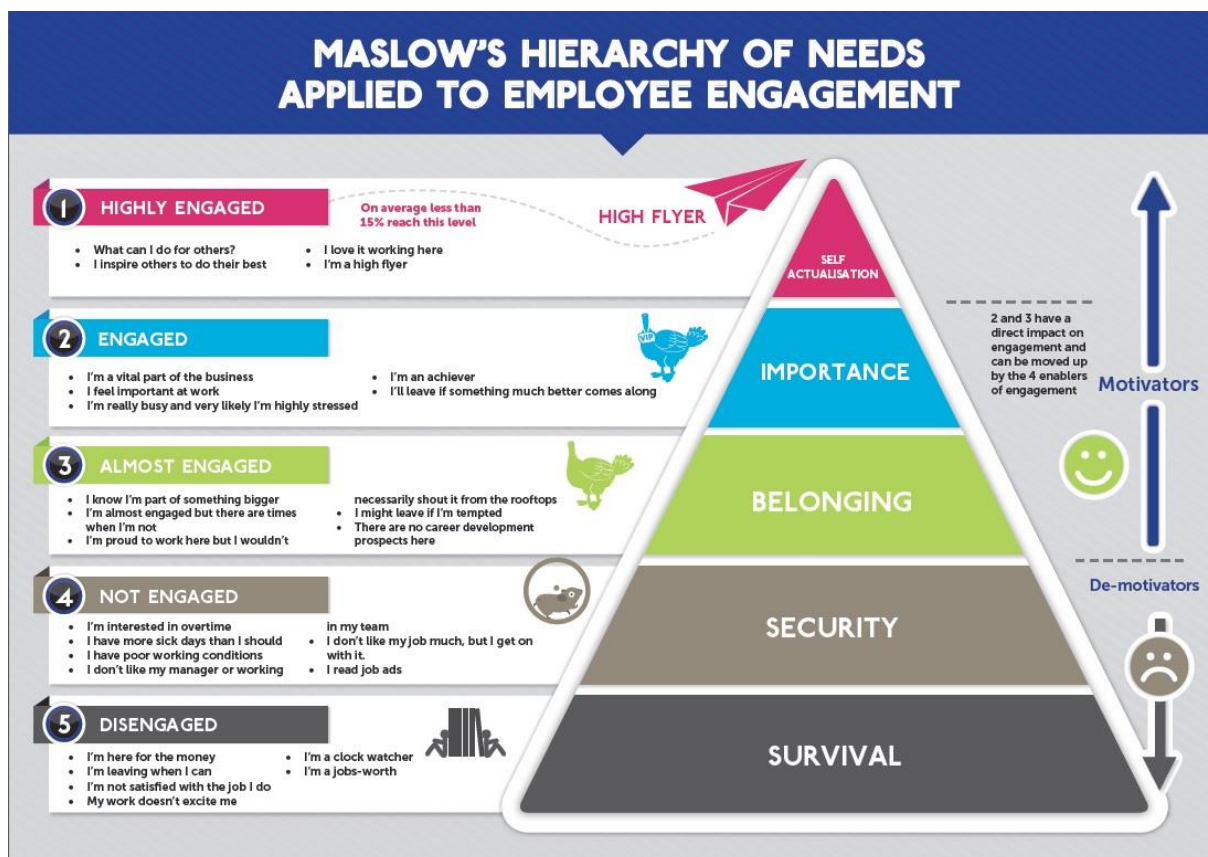
Ofta får jag frågan hur jag orkar med att driva så många saker samtidigt - mitt svar brukar vara att "mitt jobb är min hobby" – jag brinner helt enkelt för det jag gör.

För min del handlar det om att fylla ett behov av att vara den mest kompletta versionen av mig själv som jag kan vara, att utnyttja alla mina resurser och min potential.

Alla de hundratals projekt i form av konsultande, coaching, mentorskap, nätverk, kreativt tänkande och utvecklande som jag är involverad i fyller helt enkelt mina behov.

Abraham Maslow, som var en av vår tids största forskare kring motivation, är mest känd för sin behovstrappa som kommit till nytta inom alla områden. Maslow hävdade att det som behövs för att tillgodose individens grundläggande behov såsom värme, trygghet och säkerhet är att förverkliga sin personliga tillväxt och utveckling.

Samma teori kan tillämpas på en organisatorisk nivå och hur man behandlar och engagerar sin personal inom ett företag.



För många är det grundläggande behovet lönen, vilken tillåter oss att betala räkningar och leva en livsstil som man har vant sig vid.

Att sträva efter ett *ekonomiskt oberoende* är därför en medfödd känsla i nästan alla människor, men väldigt få är modiga nog att riskera monetär belöning till förmån för andra faktorer.

Begreppet "ett jobb för livet" stämmer därför in på de flesta, där man i allmänhet vill ha säkerhet och struktur på arbetsplatsen - och många skulle sätta detta i första rummet tillsammans med en hög lön.

Som t.ex. när man läser platsannonser så är det först och främst två frågor man ställer sig: "vad är lönen?" och "är det här en permanent position?". Om dessa två saker inte uppfylls, så blir jobbet indirekt mindre attraktivt.

Ett stort företag inser ofta vikten av att locka de bästa talangerna.

Men vad gör man när man har dem? Det är där "*Maslow's behovstrappa*" kommer in i bilden.

Alla vill känna att man är del av något större, att man är värdefull och ens bidrag uppskattas. Detta tror jag endast kan uppnås genom att skapa en känsla av paritet mellan personal och ledning, vilket gör det möjligt för individer att engagera sig i sitt jobb och företaget man arbetar för.

"This is the real secret of life -- to be completely engaged with what you are doing in the here and now. And instead of calling it work, realize it is play" — **Alan W. Watts**

Denna känsla av betydelse, särskilt inom ett större bolag är avgörande för att känna verklig samhörighet. Om personalen känner att de är en integrerad del av företagets värderingar och mål, så är det först då man uppnår den översta nivån i behovstrappan.

Det handlar då inte längre om ett behov som helt kan uppfyllas, utan snarare om ett behov som ständigt förändras.

- Var någonstans i behovstrappan ser du dig själv någonstans?
- Känner du att du får den uppskattning som du är värd?
- Känner du att du verkligen får den uppskattning som du behöver?

Kort om författaren:

Johan Sandström är en entreprenör med mångårig internationell erfarenhet, som med ett analytiskt och engagerat sätt tänker utanför ramarna. Han valde Webstep som arbetsgivare för att han här ges utlopp för sin kreativitet och sina ständigt föränderliga behov, och han arbetar här med teknik, automation och IoT. Fritiden spenderas i rollen som VD, coach, mentor, kreatör, samt diverse sociala nätverk, både som talare, organisatör och deltagare.

Källor:

[Aroseus, F \(2016\) Maslows behovstrappa. Hämtad 26 feb, 2016 från Lätt att lära](#)
[Alan Wilson Watts, 1915-1973 - https://vimeo.com/63961985](https://vimeo.com/63961985)