

“Prestasjonskultur”

Mulighet eller felle?

Kristian Mjøen, NTNU

Hva snakker jeg om?

- HRM - et historisk sveip
- Performance - problemet
- Praktisk implikasjoner

Historisk sveip

- Behovet for kontroll og HRM
- Mennesker som “ressurs”
- Drømmen om “sustained competitive advantage”

HRM - én definisjon

- HRM er det som foregår av gjensidig påvirkning, bevisst og ubevisst, i relasjonen mellom individer og organisasjon.
- Kunnskap om hva som foregår i denne relasjonen er et mål i seg selv, som eventuelt også kan brukes instrumentelt for å påvirke adferden til organisasjonen med utgangspunkt i bedriftsøkonomisk agenda.

Performance-problemet

- Den trøblete sammenhengen mellom HRM og performance.
- Kilder til en prestasjonskult i arbeidslivet.
- Om å prestere, men *uten å levere*.

Når har man “performance”?

- Performance forstått som tilskrivning til ønskverdige resultater - ofte mål på økonomisk effektivitet
- Performance som en sosial praksis - noe man gjør.
- Performance som identitetsprosjekt - positivt selvbilde

Motivasjonsperspektiv

- Mennesker søker å forstå seg selv og den verden de lever - helt uten HRM...
- Vi motiveres gjennom følelser av kontroll over vår egen situasjon...
- og gjennom følelser av å være kompetent

Da blir det viktig...

- Ikke bare hva man svarer...
- ...men hvilke spørsmål man stiller
- Man kan risikere å få det problemet man forsøker å løse.

Implikasjoner

- Fokus på hvordan ting oppfattes?
- Prøve litt mindre hardt?
- Unngå ritualer uten innhold.

Takk!

- Kristian Mjøen
- Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse, NTNU
- km@iot.ntnu.no