



Hvad skal jeg så med et helt nyt ubrugt år?



Godt Nytår !

Sådan en helt ny start på et år kan godt være skræmmende. Forventningerne fejler som regel ikke noget, men med de to sidste år i bagagen, - hvad tør vi så håbe på?

Hamsterhjulet og den allestedsnærværende acceleration af vores arbejdsliv og krav om succes, kan lynhurtigt komme til at stjæle det mest dyrebare du har, - og som du aldrig får igen, - nemlig din tid. Den tid du skal bruge for at tjene penge, - og skabe succes, er også den tid du kan vælge at bruge på din familie, dine børnebørn, dine venner eller på at opleve og mærke det liv du lever. Er succes lig med hvor meget tid du kan bruge på dit arbejde? Har du kun fokus på en bundlinje? Hvad med de andre bundlinjer;

Din mentale sundhed

Din familiære bundlinje

Din filosofiske og dannende bundlinje

Din fysiske sundhed og væredygtighed

Min selvværdskonto

Der er altså flere bundlinjer i spil, og hvis du tilhører dem der kun måler dit liv på hvor mange finansielle værdier du kan samle sammen, bør du bruge året på andet end at skabe succes ved den selvtillid, magt og penge kan skabe. Dit selvværd og din fritid er så meget



mere værd end du nogen sinde kommer til at kunne tjene. Det er af afgørende betydning, at vi som mennesker stopper op og vurderer de andre bundlinjer med lige så stor fokus som den finansielle bundlinje - hvordan ser din strategi ud på dette område?

Der er efterhånden ingen, der er uenige i, at det er godt at have en god revisor - der kan lave et regnskab, der siger noget om virksomhedens økonomi. Men skaber en revisor eller en advokat i din bestyrelse vækst? - Nu lægger vi os nok ud med en del revisorer og advokater - men efter vores mening er de nok nødvendige til specifikke opgaver, men ikke tilstrækkelige for at skabe værdi, vækst og fremdrift i det nye år. Hvorfor vælger mange virksomheder ikke at lave et socialt regnskab eller måske endnu bedre et innovativt regnskab - hvilke udviklingstiltag har vi gjort i 2022, der vi skabe vækst i 2023? At lære at sine erfaringer er måske den bedste læring - hvad kan vi gøre bedre - hvad skal vi gøre anderledes, så vi kan måle os med de bedste. Ofte skal man have en med forstand på organisationsudvikling til at stille de lidt skarpe spørgsmål - det er som bekendt vanskeligt at forholde sig kritisk til sig selv - *"Det er lettere at se flisen i sin broders øje end bjælken i sit eget"*. Selv om citatet er 2000 år gammelt, så har det stadig lige stor gyldighed.

Tør du/I lade jer udfordre af os i Wise Mind? Tør I møde de spørgsmål som ofte bliver besvaret med "Det har vi da ikke tænkt over" Det er der ikke alle, der tør eller har lyst til - men det er nok nødvendigt for ikke at sande til i sin egen selvtilfredshed - Det ville jo være rart, at det ikke altid var nødvendigt at lade det komme så vidt som til at, "nød lærer nøgen kvinde at spinde".

Har du et godt sted at gå hen når du som leder har behov for at vise dine fejl og mangler? Har du et trygt sted, hvor erfarne ledere med andre erfaringer end dine kan lytte på dine udfordringer og på den måde give dig et rum til fortrolig udvikling? Er du interesseret i at mødes med ligesindede 3-4 gange om året, - for at tale om DIN udvikling? - Så smid os en mail.



Havde jeg bare vist

det.....

"Jeg er helt overvældet, varme hilsner strømmer ind fra nære venner, kollegaer og ikke mindst ledelsen, - havde jeg bare følt eller vist det, - havde jeg da aldrig søgt et andet sted hen" sådan kunne man læse på de sociale medier for nylig. Et sådant udsagn fik mig straks til at tænke på Ole Fogh Kirkeby, som om begrebet anerkendelse siger, at hvis alle ledere var klar over hvad en korrekt anvendt anerkendelse gør, - ville de ikke lave andet. Jeg spurgte en leder om vedkommende, som var ansat i en familievirksomhed, om han nogen sinde fik ros og anerkendelse for sit arbejde. "Nej, - det er vi ikke så gode til, men bare man ikke får kritik er alt godt" Nej, - det er altså ikke godt nok at give et anerkendende nik, - eller smile, - der skal ord på. Hvorfor er det så svært at sige; - "det er fanme godt gået Peter, - det sætter jeg virkelig stor pris på"

Selv fik jeg en stor anerkendelse i december, - en anerkendelse som mine studerende gav mig, ved at indstille mig til årets underviser. Selv om man har passeret de 60, - og har et godt billede af ens egne kompetencer, varmer det altså stadig at få anerkendelser. Hvis man skiller sig ud, - og det skal man nok hvis man vil indstilles til noget som helst, så er man også ret sikker på, at ikke alle deler den samme opfattelse. Der er mange gode grunde til at se sig sure, eller misundelige, på dem der formaster sig til at gøre tingene lidt anderledes, - så kritikken skal man nok få. Du er ret sikker på, at der er 20-30 % der synes du er for meget eller bare ikke 'dygtig nok' - så når kritikken er sikker, må vi håbe at de 70 % også gider sende dig en anerkendelse, - bare en gang imellem.

En anden case var en gruppe af ledere, hvor vi var forbi og tale om anerkendelse. Ca. 6 md efter blev jeg ringet op af én af lederne. Han havde, sammen med en trænerkollega, besluttet at de ville afprøve effekten af anerkendelse. Det ville de gøre ved at kvæle de knægte de trænede i kærlighed og anerkendelse. Resultatet kom hurtigt. Vrede forældre ringede og spurgte "Hvad helvede har I gjort ved min dreng" - han nægtede at melde afbud til fodbold for familiebesøg, drengene VILLE bare til fodbold, for at opleve stemningen og kærligheden til fodboldtræningen. Kære ledere, - skal vi ikke skabe et klima her i 2023, hvor vi ikke er så mavesure og misundelige, - og roser hinanden, - når der er selv den mindste chance for det?



Time out til moderne ledelse

I en artikel fra et erhvervsmagasin var der et karakteristisk billede af håndboldtræner Ulrik Vil(d)bæk, råbende fra sidelinjen, stilles der med rette spørgsmål til, - *hvad det egentlig er ved sportens verden, der kan overføres til ledelse?* Skal man se det på banen i kampens hede? Er det legitimt at råbe og skringe af sine udøvere? Er det i orden at miste besindelsen? Er det at udføre coaching - selv om en træner på engelsk hedder en coach? Kan en moderne leder rent faktisk lære noget af sportens verden? I givet fald - hvad? Svaret er i al fald nok lidt om mandskabspleje. I sportens verden skal en håndboldtræner sammenlignes med f.eks. en leder på en brandstation. Når der ikke er brand, er det lederens opgave at træne og uddanne sit mandskab. Her udøves praktisk ledelse. Når der så er brand, er det udelukkende handling og afprøvning af det indlærte, og her kan man se at den



kommanderende ledelsesstil faktisk finder anvendelse i tilspidsede situationer.

Altså skal man som lederaspirant ikke lære ledelse af at se selve udøvelsen af en kamp eller ved slukningen af en brand. Ledelse udøves mellem kampene og mellem de mange brande, som vi plages af. Desværre er der alt for mange, der sætter lighedstegn mellem en sportstræners virke og coaching. Det er vi i Wise Mind kede af. For der er langt imellem, at en træner faktisk udøver ægte coaching. Bare forestil dig en træner, der ikke har magt over spillerne, forestil dig, at træneren ikke må anvisе løsninger, forestil dig en træner, der ikke stiller holdet - det kan vi ikke forestille os, og det er nok heller ikke så realistisk. Derfor er der også sjældent tale om coaching i teoretisk forstand. Mange ledere bestiller coaching, men da de ikke rigtig ved, hvad rigtig coaching er, bestiller de reelt noget andet end det, de får - og derfor skuffes mange. Ærgerligt at coaching er blevet et sådant modeord, fordi konceptet jo er et fantastisk værktøj, som kun få mestrer.

Mange kunder bestiller coaching, men de forventer som regel noget andet, nemlig Mentoring. En Mentor gør også brug af coachingværktøjer, men modsat en coach må en Mentor gerne bringe forslag til løsninger på banen. I Wise Mind har vi i mange år arbejdet professionelt med både Mentoring og Coaching. Så hos os vil I altid få det, I beder om - på den rigtige måde.

Publicer