



Foto: Lars Horn

Så går hele Danmark da lige på ferie - er du klar?

Hvorfor kommer sommerferien altid bag på os? Det er næsten som om, at det er en overraskelse at hele Danmark går i dvale i juli. Er det for øvrigt stadig legitimt at lukke alle dine kunder ude i en måned? Hvad betyder det, at du ikke kan servicere dine kunder i den måned? Personligt har jeg faktisk oplevet at blive svigtet af en leverandør og i dag har jeg ham, der hjalp mig for et par somre siden. Hvor mange kunder tror du, at I har mistet i jeres sommerferieperioder?

I Wise Mind har vi altid haft en *'naturlig'* valgt sommerferie i juli, netop fordi alle vores kunder slet ikke er aktive i hele juli måned, men hvor smart er det egentlig? De sidste to uger af juni er opstart på ferie, og de to første uger af august er opsamling fra sommerferie. Det er så faktisk to måneder, hvor vores ressourcer i Danmark er på et ualmindeligt lav blus. Ifølge alle eksperter vil vi i den nære fremtid opleve en stor efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft, og når det sker, kunne man måske overveje, om vi udnytter vores ressourcer optimalt.

Rigtig mange medarbejdere og ledere kan ikke undvære at checke mails regelmæssigt og denne blanding af ansvarlighed og menneskelig nysgerrighed betyder, at hjernen ikke kobler helt af.

Det er et tilbagevendende dilemma, som hver enkelt må finde sit svar på. Jeg/vi er klar i strandhuset hele sommeren - du ringer bare.

Er du også blevet fartblind?



Nu står vi foran en ubrugt sommer, - nyd den. Tilse nu, - at du ikke erstatter den professionelle travlhed, - med familie travlhed. Det kan faktisk godt være stressende at opfylde alle familiens krav til beskæftigelse og underholdning. Skulle du alligevel få tid til at reflektere lidt over det kommende efterår, så prøv at teste om du faktisk er blevet lidt 'fartblind' over nogle af de ting der sker i din organisation. En gruppe universitetsstuderende, der var med ude i en organisation, blev forundret over hvor uvidende mange ledere faktisk er omkring at forstå de mennesker de arbejder sammen med ude i organisationen. Aspekter som de studerende nærmest betegner som 'almen viden' er ofte fraværende ude i 'virkeligheden'. Det er faktisk lidt synd for den mange medarbejdere, at problemstillinger der forholdsvis nemt kan løses, nærmest mishandles af ledere uden tilstrækkelig selverkendelse omkring den ubevidste inkompetence. Tænk sig, - der er faktisk ledere der tidligere har haft de samme udfordringer som du går og kæmper med. Og flere af dem har skrevet det ned i bøger.

I en tid hvor vi intimideres med kunstig intelligens og robotters adfærd, bliver de menneskelige (filosofiske) kompetencer en ny kernekompetence der *SKAL* være



repræsenteret i *ALLE* organisationers bestyrelser. Vi oplever heldigvis også, at mange begynder at blive interesseret i at få flere humanistiske kompetencer ind i det stadig mere krævende bestyrelsesarbejde. Vi bliver alle fartblinde, og nogle af os, også privilegieblinde, og når det sker, kommer vi ud af resonans og bliver asynkrone med vores dygtige medarbejdere, og når det sker, begynder de dygtige at søge ud af din organisation, - og det har du altså ikke råd til.

I Wise Mind har vi derfor besluttet at vi vil have forøget fokus på at bistå med at skabe kvalitet i bestyrelsesarbejdet, - kontakt os for yderligere info.



Det 'hemmelige' ledernetværk.

Det er ofte et ensomt job at være topledere, og netop topledelse kræver virkelig et stort følelsesmæssigt engagement. Siden sidst i 90'erne og op til i dag, har Golemann og Boyatzis arbejdet med evnen til at skabe resonans i ledelse. Evnen til at lede med sine følelser kræver at lederen arbejder med sig selv, og netop at have fristeder hvor man kan koble af, og reflektere over de svagheder man har, er en forudsætning for at kunne lede med sine følelser på en konstruktiv måde. Tåre og hidsighed er eksempler på følelser som sjældent skaber den ønskede effekt, så heldigvis har Golemann og Boyatzis nogle strategier som vi *ALLE* kan lære. Desværre er fortrolige ledernetværk en stor mangelvare. Jo jo - der er nok af 'professionelle' netværk, hvor vi alle forsøger at fremstå som store succeser. Vi skal høre hinandens succeshistorier, og vi skal handle med hinanden. Ikke fordi vi har det bedste tilbud, men fordi vi er i samme netværk. Den slags netværk vil ikke skabe et bagtæppe for din succes. Du skal finde 4-6 ligesindede ledere, hvor vi kan opbygge en fortrolighed sammen, så vi kan bistå og hjælpe hinanden med det der måske kan gøre ondt, eller bare er svært at håndtere. Wise Mind skaber rammerne, - skal du med?

Erstat gammel og sur, med venlig og hjælpsom.



Når man er blevet begavet med et langt liv, bliver man også belastet med en stor mængde erfaring. En sådan erfaring kan nemt blive en belastning for én selv, men sørme også for ens omgivelser. Når man igen og igen konfronteres med beslutninger, som i ens optik kan betragtes som umodne, inkompetente eller bare 'dumme', - kan man som et erfarent menneske nemt falde i grøften af 'Gamle sure mænd' - og en sådan titel er ikke så attraktiv, - for nogen.

Det kræver en aktiv beslutning, ikke at falde ind i rollen som den 'gamle sure' - så når du mærker denne følelse, - så tænk, - *'er der noget jeg kan gøre for at hjælpe mine omgivelser'*

Når du i stedet for at give din alt vidende mening til kende, tilbyder venlighed sammen med anerkendelse og hjælpsomhed, skaber du en helt ny verden for dig selv, - og ikke mindst dine omgivelser. Glæden ved at give og hjælpe betyder at dine omgivelser begynder at betragte dig med nye perspektiver, som gør at livet bliver meget mere behageligt. Måske giver det dig endog lyst til at blive på arbejdsmarkedet i mange år efter din rettidige pensionsalder. Prøv det - det kan anbefales.



Publicer