

70.000 opslag på 7 dage -



Nogle gange når man poster noget materiale på digitale platforme som f.eks. LinkedIn så undre jeg mig tit over hvad der kan få nogen til at reagere på mit opslag. Et pludselig indfald om at delagtiggøre andre i min forargelse, kan godt resultere i et hurtigt opslag. Et sådant er ikke altid gennemtænkt. Jeg bliver tit meget overrasket over manglende respons på mine geniale tanker, og andre gange sker der skægge ting. Fredag den 1. november postede jeg et opslag hvor jeg stillede spørgsmålstejn ved, at der er nogle handelsplatforme som tjener styrtende penge på at handle med strøm, - det flytter ikke strøm, - de køber og sælger strøm, til det de kalder en spotpris. Før denne liberalisering af elmarkedet, ejede forbrugerne elselskaberne og de var underlagt en lovgivning om at de skulle hvile i sig selv. Det var den gang vi ikke gik rundt og tænkte på timeprisen på strøm. Ingen skulle tjene på vores eksistentielle behov, som at vi skal have adgang til vand, varme, strøm og håndtering af affald. Det princip er fjernet, og nu er min elregning 50 % skatter og afgifter, plus prisen for transport og så kostprisen på EL + profitter til nogle private handelsplatforme. Jeg skal da lige hilse og sige at netop det opslag gav en respons jeg aldrig har kendt magen. På syv dage er det vist 72.800 gange, 485 har liket det det, og det er genopslået 11 gange. Tror da

nok at der er mange der sammen med mig undres over at to unge mand fra Aalborg over 3 år har tjent 600 Mill kroner for at HANDLE med strøm.



Der er bare ord og sætninger vi er ved at 'brække os' over.

DJØF's egne medlemmer har kåret de mest irriterende ord og udtryk som de og deres kollegaer gør stor brug af. På første pladsen er "*Jeg hører hvad du siger*" efterfulgt af ledelsesflokslen nr 1. "*Vi skal spille hinanden gode*"

Ord betyder noget og vores sprog er ikke "gratis" alle ord har nogle forsider og bagsider, som alt afhængig af konteksten skaber indre billeder på nethinden af tilhørerne. Siger du ordet affald skaber du nogle indre billeder i din hjerne. Siger du i stedet; "*Det er en ressource vi endnu ikke har lært at anvende*" ændre den dyngge du omtaler sig ikke, men det gør din erkendelse om dyngen.

Der er også ledere der "*føler at*" hvilket irritere, - for man kan jo ikke sige én imod at man "*føler*" et eller andet. Sprogpolitiet er på plads og nu skal vi begynde at lade være med at "*genbesøge*" emner eller "*på vores fælles rejse*" må vi ikke længere "*kikke ind i nye udfordringer*". Som bestyrelsesmedlem, som forsker, som formidler og som konsulent må vi jo indrømme at vi ofte gør brug af disse slidte og ofte forhadte termer. Men en sådan ironisk undersøgelse (håber den er ironisk) bliver vi da lige mindet om, at vi skal lade være med at fylde vores bingoplade med flokler. Tak for den DJØF.



Dårlige ledelse og stress

Hvis en leder en morgen går hen til en medarbejder og svinger en stor våd Torsk ned i medarbejderens hoved får han nok et problem. Ingen medarbejder vil finde sig i det, og ingen leder vil kunne slippe af sted med det. Lederen vil sikkert blive anklaget for vold eller chikane. Men sikkert er det at lederen vil blive afskediget. Hvad nu hvis det ikke er en stor 8 kg Torsk, men en lille akvariefisk? - Vil det skabe den samme reaktion? Gør det reelt nogen forskel?

Mange forskningsprojekter har påvist, at glade medarbejdere producere bedre og giver kunderne bedre kundeoplevelser. Prøv at tænke på de unge mennesker i Fårup Sommerland. Der er faktisk mange bundlinje penge i medarbejdertrivsel. Her overfor er så det faktum, at dårlig ledelse ligeledes skaber dårlig trivsel og sygdomsproblemer i form af stress og andre relaterede sygdomme. Som leder har vi således et stort ansvar for vores



medarbejderes liv og helbred. Vi kan bestemme over andre menneskers velbefindende og helbred. Men hvad med lederens helbred? Påvirkes det ikke? Når man er leder i anden potens - altså er leder for andre ledere, er man forpligtiget til at gribe ind overfor dårlig eller mangelfuld ledelse. Alt for mange af vores virksomhedernes ledere er dygtige fagpersoner med stor indsigt i de faglige kompetenceområder, og desværre ofte alt for dårlig indsigt i menneskers adfærd, behov og ledelse.

Når du forlader Universitetet i dag, kan du f.eks. komme ud med en Cand. Merc. i organisation & Strategi, uden at vide noget som helst om din egen adfærds virkning på dine omgivelser. Mange nyuddannede kompetente unge mennesker er socialt handicappede og komplet uegnede til ledelse. Så pas lige på hvis du ansætter en nyuddannet akademiker og gør vedkommende til leder. I en organisation vi kender ganske godt, ved vi at man har indført et princip hvor bonusudbetalingen er flyttet fra de traditionelle nøgletal til medarbejdertrivslen for egne medarbejdere. Får man tre på hinanden dårlige trivselsmålinger må man påregne at blive sat på uddannelse eller til andet arbejde. VI skal behandle ALLE vores medarbejdere ordentligt.

Vi kan desværre ikke forvente at "*dårlig ledelse*" kan gøres genstand for egentlig retsforfølgelse, men det ville godt nok være rart hvis de ansvarlige kunne tage sig sammen og gribe ind overfor de ledere der ødelægger mange medarbejderes hverdag. Oplever du at din leder er fraværende? Presser din leder dig på ordreindtaget? Oplever du at af være konstant bagud på to-do-listen? Eller du har svært ved at håndtere alle de kasketter du skal have på gennem dagen og mangler tid? Din leder har skåret i dine ressourcer.

Som medarbejder står vi tit overfor at skulle prioritere, vælge til og fra, samt står overfor, at skulle forholde os til hvad skal laves og hvad skal udskydes. Vi er så og sige afhængige af vores egne præstationer og det kan til tider være hård kost, hvis man ikke kan få hjælp på grund af fraværet af ledelse. Alle kender til spidsbelastende perioder, men nogle er mere disponeret overfor stress end andre. Når der ikke er kollegaer at gå til, eller hjælp at hente fra lederen, får man en afmagt situation. Stress er i dag desværre noget vi ser rigtig meget af, også på bestyrelsesgangen. Hvad er Jeres plan når en topleder eller et bestyrelsesmedlem går ned med Stress?

Mange bestyrelser har et fast punkt på dagsordenen omhandlende økonomi og ordre indgang. De proaktive har som 3. punkt på dagsordenen et emne de kalder Mennesker, Kultur og Læring. Hvordan ser Jeres dagsorden ud?



Publicer