Vi skal skabe nye mentale modeller for vores måde at se på fremtiden



Når jeg læser en leders rapport omkring affaldshåndtering, kan jeg godt sidde og blive lidt frustreret. Nogle gode kollegaer jeg har, som arbejder meget med Digitalisering taler om at den største udfordring omkring indførelse af ny teknologi er ledernes 'forestillingskraft.' De taler om at vores fantasi slet ikke rækker til at implementere de teknologier vi skal bruge om 4-5 år. Denne mangel på forestillingskraft gælder ikke kun når det gælder vores digitalisering, men også når det kommer til at skabe bæredygtige organisationer og produktioner. Hvad gør en ressource til affald?
Arla havde i mange år et biprodukt ved osteproduktion (valle), som i mange år røg i kloakken og/eller brugt af landmænd til iblanding i foder. I dag sælger Arla denne valle, og indtægten fra vallen er i dag større end indtægten fra osteproduktionen. Affald er ikke længere affald.
Affald skal betragtes som en ressource fra vores alle sammen hård pinte jord. Affald er en ressource vi endnu ikke har fundet en god anvendelse for. En mands affald er en andens ressource. Prøv at træne, og dermed øge, din forestillingskraft og se på det du i dag betegner som affald som en ressource. Hvem ville kunne bruge din ikke nyttiggjorte ressource?

Fremtidsvisionen – når du ikke ved, hvor du er nu



Mogens Stiller Kjärgaard og Peter Horn, forfattere til en lang række bøger om ledelse, har en rigtig god forklaring på, hvorfor mange virksomheder mister vitaliteten, forestillingskraften og handlekraften. Når en virksomheds forventninger til fremtiden er blevet væsentlig mindre end de gjorte erfaringer, er dødsprocessen i fuld gang. Det har vi prøvet. Det virkede ikke sidste gang. Det er vi ikke store nok til. Og så videre.

Når forventningerne til fremtiden ikke overstiger erfaringerne, ja så er handlekraften suget ud af lederne. Skal man så reducere i erfaringerne? Nej. Man skal skabe nye forventninger og styrke sin forestillingskraft. Man skal træne med innovativ træning. Man skal skifte rammerne ud. Man skal skifte ledende medarbejdere ud. Man skal skifte ansvarsområder. Man skal revitalisere organisationen; strategisk og målrettet.

Det skal gøres på en måde, der tænder medarbejdernes indre drivkræfter. Når der kommer gang i dem, vil man straks og med fuld styrke reducere de mulige forhindringer på vejen. Tænder man derimod menneskets indre frygt for fremtiden, ja så vil man se forhindringerne bryde ud i lys lue. Medarbejderen bruger de ydre forhindringer til at beskytte sig selv mod den indre frygt.

Den erfarne forandringskonsulent skaber en begejstring og forventning til en ny epoke. I den fase skaber vi ejerskab og fællesskab om den nye forandringsvision. Alle involverede bliver betragtet som vigtige medspillere, og der er en forventning til en fælles fremtid. Ikke sjældent ser vi, at en leder eller en ledergruppe gerne vil have lidt sparring til de processer. Det er faktisk et af vores specialer.



Hvad er forskellen på uddannelse og læring, – hvad er forskellen på at have en strategi,- og så en implementeret strategi?
For at man kan sige at man har lært noget, skal man igennem fire elementer. Først skal du reflektere over dit ønske/behov. Herefter skal du have den nødvendige nye viden. Med denne viden iværksætter du nogle konkrete handlinger. Efter disse handlinger observerer du effekten. Efter effekten er konstateret starter du forfra med at reflektere. Når man går på en uddannelse er det ikke nødvendigvis ensbetydende med at man lære noget. Når jeg ser en video med Tiger Woods om golf er der faktisk en stor risiko for at jeg IKKE lærer noget. Hvis jeg derimod prøver at gå ud på træningsbanen og træne på noget at det jeg kan ser Tiger Wood laver, er der en chance for at jeg lære noget.

En bestået uddannelse er ikke en garanti for at du har lært noget. En strategiplan er ikke en garanti for at din virksomhed går bedre. Det er først når vi arbejder med det nye, og når vi har reflekteret over handlingerne at vi kan påstå at vi har lært noget. Til mine studerende plejer jeg at udtrykke det således. Det I lære i denne time er det der er tilbage når I har glemt hvad der blev sagt. Med andre ord, det der først når vi har ændret adfærd vi har lært noget nyt.

Hvis vi implementerer en ny strategi og vi ikke begynder at ændre adfærd på et eller flere punkter har vi med andre ord ikke lært noget. Hvis den studerende ikke kan bringe sin lærdom i spil på en træningsbane bliver dennes viden ikke bragt i aktivt spil således at man kan reflektere.

Så en leder der har været på en uddannelse eller et kursus kan kun bruge sin nye viden hvis resten af organisationen er med på at han får lov at arbejde med det nye. Så er det en stor fordel at alle i organisationen har lært det samme, og gerne på samme tid.

Ovennævnte er netop årsagen til at vi i Wise Mind har udviklet et koncepter til strategi og lederudvikling ude i den virkelige kontekst – nemlig din organisation.



Publicer