



## **Du møder røvhuller gennem hele livet, der siger, du ikke er god nok.**



For mange år siden havde jeg en god kollega som var uddannet ingeniør. Han var også ordblind, og det betød, at han til tider skrev nogle 'mærkelige' beskeder til vores montører. For at de ikke skulle morer sig over disse, ofte 'skæve beskeder' indførte jeg at min kollega lige afleverede sine beskeder til en service koordinator, som så skrev sedlerne om til arbejdsordre, - uden stavfejl. Det lille barn, som stolt viser sin tegning til en voksen, og får bemærkningen om at den tegning da slet ikke ligner det barnet mener den skal, får her den første følelse af at ikke være god nok. Vi er faktisk ret gode til hele tiden at fortælle, at dem omkring os ikke er gode nok. Helt ureflekteret kaster vi rundt med kritik og signaler om mangler og fejl. Hvorfor er det så meget svære at tilkendegive og anerkende vores medmennesker? Hvorfor bruger vi så megen energi på de 20 % som sikkert ikke er optimalt, og alt for lidt tid på de 80% der er fantastisk? Hvornår har du sidst sagt; *Hvor er jeg glad for at være sammen med dig, - du giver mig bare så megen energi?*



**Hvem er det der bestemmer hvilke regler vi**



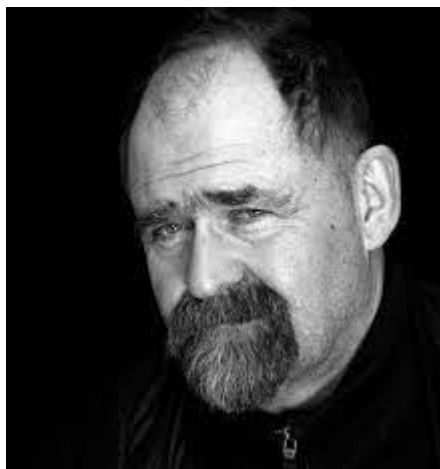
## har i vores organisation?

Inde på kontoret sidder en velanskrevet videns medarbejder, som er ansat som funktionær. Han er i gang med at udfylde en ferieformular. Han skal udfylde en sådan for at han må afholde ferie, og formularen skal underskrives af nærmeste chef. Jeg undrer mig lidt over denne formular, fordi jeg jo ved at netop denne medarbejder er fastansat og har ferie med fuld løn. Jeg spørger lidt ind til begrundelsen for denne procedurer, og får følgende svar; - *"for nogle år siden hvor vi skulle afskedige en medarbejder, påstod denne at have 3 ugers ferie til gode, hvilket vi ikke mente han havde. Derfor har vi indført denne procedurer"*

Det viste sig at den pågældende hændelse var 5 år gammel, og siden har alle funktionærerne (ca. 30 medarbejdere) udfyldt sådanne formularer. Gad vide hvor meget de procedurer har kostet organisationen i administration og bøvl? Hvilken værdi har processen skabt?

I denne tid udarbejdes der nye formularer til de mange medarbejdere der får stillet en firmabil til rådighed. På grund af de nye regler om konfiskation af biler i forbindelse med vanvidskørsel, føler mange ledere, at man hellere må udarbejde et notat om at medarbejdere er erstatningsansvarlige ved en evt. selvforskyldt konfiskation. Er man ikke altid ansvarlig for en firmabil når man har adkomst til en sådan? Er det ikke mangel på tillid til ens medarbejdere hvis man behøver at lave en sådan formular? Kan man ikke bare tegne en forsikring for en evt. hændelse, fuldstændig som man også tegner en bestyrelsesforsikring?

Vi skal huske at vores tillid til vores medarbejdere stadig bliver mere og mere afgørende, især i en tid med knaphed på kvalificerede medarbejdere. Hvem gider arbejder for en arbejdsgiver der er smålig og mistroisk?



### **Slip organisationen fri**

I 2009 skrev ledelsesfilosoffen Ole Fogh Kirkeby bogen 'Den frie organisation' - og han skriver at fænomenerne *nærvær*, *tilstedevær*, *opmærksomhed* og *ærlighed* er de forudsætninger der gør at en organisation kan skabe værdi og frigøre en organisation for rigide reglers tyranni. Vi skal arbejde mere med *hvordan* end med *hvorfor*. Man skal lære at ville på den rigtige måde, det vil sige lære at gøre værdier virkelige og herigennem lære hvad deres egentlige indhold er. I moderne ledelse bliver det mere og mere åbenlyst, at ledere kan gennemskues, fordi hierarkierne, der tidligere beskyttede dem, er blevet mere transparente, eller er helt forsvundet. Lederen må derfor arbejde med sin autenticitet og nærvær, og gennem åbenhed gøre sig tilgængelig for at føre en mere anerkendende dialog baseret ledelse. OFK mener at morgendagens ledere ikke må gå i 'for små sko' og lederen skal lære at turde være svag, idet det er et grundvilkår for den 'frie organisation'. Der er en positiv og en negativ svaghed. Den negative svaghed er ikke at turde træffe beslutninger og en stadig søgen efter anerkendelse. Den svaghed skaber ikke værdi. Den positive svaghed er at manifesterer sig som en stor reflektiv kapacitet, som medarbejderne kan anvende og spille bold op ad. Superlederen med svar på alle spørgsmål er ikke moderne mere, mener OFK. Hvad tænker du?



**Publicer**