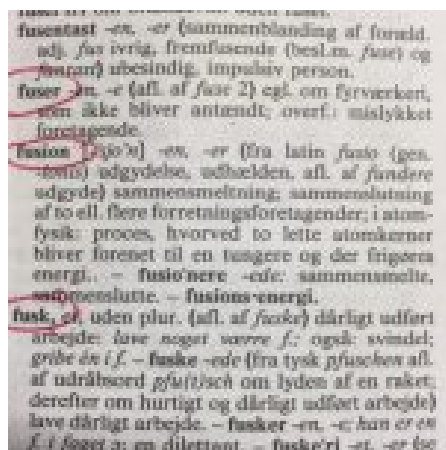




Når vores kultur skaber organisatorisk dumhed.



Mange organisationer efterligner andre. Når alle andre fusionere må vi også hellere gøre det. Vi skal gøre det for at blive mere effektive og skabe besparelser. Når de andre synes det er fornuftigt, må det også være det for os. Kender du til nogle positive fusioner? Har du fået billigere strøm, gas eller husleje pga. af fusioner?

I Wise Mind er vi så privilegerede, at vores kunder har tillid til at invitere os ind i hjertet af deres organisationer. Det er en stor tillid og den vil vi gøre alt i verden for at gøre os fortjent til. Ude ved netop sådan en kunde oplevede vi en medarbejder og en leder kommunikere omkring en opgave der skulle udføres. Medarbejderen havde fået en vane med hele tiden at spørge lederen til råds, inden han satte en opgave i gang. Medarbejderen gjorde det fordi han var blevet bange for at begå fejl (tidligere straffet for at begå fejl) og lederen følte sig særlig kompetent og vigtig når dygtige medarbejdere spurgte ham til råds. Alle var glade.

Senere fik vi lejlighed til at interviewe den pågældende medarbejder. Direkte adspurgt hvorfor han spurgte lederen til råds omkring en opgave, som han faktisk godt vidste hvordan skulle løses svarede han; Peter bliver så glad når han oplever at jeg spørger ham til råds. Senere fortalte Peter os at han var ved at blive overbelastet af, at han følte hans medarbejdere ikke kunne træffe selvstændige beslutninger.

En anden medarbejder vi talte med, fortalte han udførte flere tåbelige opgaver, men at han for længst havde erfaret at organisationen ikke var interesseret i hans meninger om de opgaver han blev sat til at løse. Når en medarbejder støder på sådanne organisatoriske dumheder ender man selv op med at blive en del af dumheden. Nogle mennesker kalder det kultur. Vores kultur er ikke noget vi ikke kan gøre noget ved. Vores kultur er et produkt af de handlinger vi udfører og den relation vi har sammen. Organisatorisk kulturel dumhed koster din organisation penge hver dag.

Vi siger at kultur er noget vi giver til hinanden, - og det KAN vi faktisk ændre på.



Vi elsker vores medarbejdere - indtil....

Når man er så heldig at blive inviteret ind i organisationer oplever man heldigvis en masse spændende og gode ledere. I én af disse virksomheder som vi arbejder sammen med hørte jeg den øverste koncernchef fortælle at vi elsker vores medarbejdere - indtil vi skiller os af med dem. Prøv lige at reflektere lidt over den sætning....

Så længe din medarbejder er i din organisation skal du elske medarbejderen, og så længe vedkommende er der udviser du tillid og skaber rammerne for medarbejderens udvikling. Du går gennem ild og vand, du hjælper til hvor der er mangler, du opmuntre og anerkender. Når vores medarbejdere møder denne tillid vokser de, og rammerne for at de kan motivere sig selv er til stede. Lederen tvivler ikke på medarbejderen.

Så snart tvivlen begynder at ankomme hos lederen skal man være påpasselig. Tiden fra man begynder og tvivle og til fratrædelse kan kun gå for langsomt. Fjern tvivlen, eller lad medarbejderen komme ud og afprøve sine talenter uden for organisationen. At lade sine medarbejdere blive alt for længe i tvivlens paradigme er ikke kun synd for medarbejderen, det skader også organisationen. Når du tvivler er du holdt op med at elske.....

Vi elsker vores medarbejdere indtil vi skiller os af med dem er i min optik et spændende udsagn, og jeg er vild med det, fordi ingen fortjener at være i en usund relation. Kan du ikke elske dine medarbejdere - så se alvorligt på hvad du skal gøre?



Elsker du din bestyrelse?

Når små og mellemstore virksomheder vælger at skabe en bestyrelse, er det et tegn på en modningsfase, som påviser at de har indset den simple kendsgerning at de med stor fordel kan lære af andre. Denne erkendelse er skridtet mod nye horisonter.

Hvem skal vi så vælge at tage med i en sådan bestyrelse? Hvilke udfordringer tror du i har? Hvilke udfordringer ved du I ikke har? Hvilke udfordringer ved du ikke i har? Ja, - det fleste virksomhedsledere er faktisk ubevidst inkompetente. De ved nemlig ikke hvad de ikke ved. Derfor skal de sikre sig en bestyrelse, som de skal/kan elske. Kan du ikke elske din bestyrelse har du den forkerte bestyrelse.

Vi har erfaringer med alt for mange sammensætter sin bestyrelse efter bankens interesser, altså en revisor, en advokat og en direktør fra branchen. I Wise Mind tror vi på at de fleste organisationers største aktiv er de medarbejdere der hver dag møder op for at yde et stykke arbejde for organisationen. Spørg dig selv, - er jeg god til medarbejderudvikling? Hvis ikke, hvem er så? Det er IKKE din revisor eller din advokat.

Wise Mind arbejder med udvikling af bestyrelser og vi tror på at udviklingen skal skabes med at styrke medarbejderne kompetencer og skabe en forståelse for begreber som kultur, ledelse, personlig udvikling og økonomi.

Publicer