



Hvis vi ikke måler på det der er vigtigst, så bliver det vi måler på det vigtigste.

Ikke alt, der kan måles, er vigtigt, Det kan faktisk være skadeligt at måle, idet nogen kan føle at de skal leve op til hvad andre gør, uden det faktisk er hensigten. Faktureringsprocenten, som er et tal for hvor mange timer en medarbejder har solgt, divideret med den tid vedkommende har oppebåret løn, er nok én af de mest fremtrædende fænomener, og dermed målepunkter, i virksomheder der lever af at sælge sine timer. Et andet udbredt fænomen er de organisationer der skal rapportere til ejere i andre lande, de kan f.eks. blive mødt med et begreb der hedder 'Head Counts' og det er simpelthen et tal for hvor mange ansatte der er i organisationen, og det tal dividerer man så op i indtjeningen. Man måler altså overskud pr. medarbejder. Disse tal er alle, uden undtagelse undfanget i en økonoms hoved. Hvem måler på den medarbejder der igen og igen roder trådene ud i konflikter med vanskelige kunder? Hvem måler på alt det usynlige og essentielle arbejde omkring trivsel og kundepleje? Hvem måler på den gode og smilende kollega. Heldigvis ingen, for alt det er vigtigt og livsbekræftende kan nemlig ikke måles. Mintzberg er citeret for at sige: *"Hvis mig hvad du måler mig på, så skal jeg indrette mig derefter"* Du kan være sikker på at du får hvad du måler, og styrer du efter det du måler, vil du ende med at få det du har bestilt.

Måler I på det der er vigtigst?

Man møder et objekt, men lære et subjekt at kende.

De fleste der klager over sygehusvæsnet, har slet ikke været i kontakt med sygehusvæsnet, hvorimod de fleste af dem der har fået udført en operation, eller tilsvarende, er forholdsvis meget tilfredse med sygehusvæsnet. Når man hører nogen der er lidt småracistiske, er



det også tit at de faktisk ikke har nogle fremmede i deres netværk, eller kan sætte navn på en eller flere nydanskere. Det er lidt nemmere at være imod et system eller en gruppe. Når man så kommer i nærkontakt med fænomenet, forholder det sig tit straks helt anderledes. Når man ikke kender mennesker specifikt, er de bare et objekt (en ting) i dit udsyn. Når man så kommer tættere på bliver det til en kontakt med et specifikt subjekt, som både er venlig og imødekommende, og hilser

pænt på dig. Den personlige kontakt påvirker vores adfærd. Vi kender det også fra de sociale medier. Man sviner et andet objekt til, - helt uden hævninger og på en måde som man aldrig ville tale et andet menneske. Når andre læser dit opslag, sætter du din troværdighed og habitus i spil.

Filosoffen Frederich Nietzsche er citeret for følgende sætning; *"Jeg er ikke sur eller gal på dig fordi du har svigtet mig, men jeg er sur over at fra nu af kan jeg ikke stole på dig"* Den sætning indrammer i mit perspektiv noget af de vigtigste i livet. Det eneste du ikke må miste, er din troværdighed. Mister du den er du færdig, og du SKAL udskifte din kontekst. Du skal ikke blive i en relation eller kontekst der ikke sætter pris på dig. Når vi som mennesker er sammen kan vi godt være kritiske og vi kan godt diskutere og være uenige, men vi må aldrig gå så langt, at vi bliver utroværdige. Tænk på en relation du har haft hvor den du kendte i din optik blev utroværdig. Hvor er den relation i dag? Vi må og skal bruge vores korte liv med indsigt og samtidig være tro med de dyder man selv mener er værd at leve efter. Er der nogen der bryder dem, så lad være med at gå på kompromis, søg derhen hvor du kan leve og få anerkendelse for den du er. Opfør dig så ordentligt, og lad være med at bære nag.



For at kunne spørge, og blive klogere, må man vide hvad man ikke ved.

Det er en gammel, meget gammel lærdom, at man skal have en god idé om hvad det er man



ikke ved, hvis man skal kunne spørge om hjælp. Hvis man er 'ubevist inkompetent' ved man jo ikke hvad man ikke ved, og så kan man være svær at hjælpe. Især bliver det svært hvis man 'tror' man ved. Det er som bekendt alle sværest at lære én der mener at vide, idet viden er den største forhindring for at lære nyt. Når vi kan skabe en dialog og vi er villige til at lytte til hinanden, kan der være en chance for at der kan skabes individuelle horisontsammensmeltninger når unikke menneskers viden bringes i spil og vi kan spejle hinandens forståelser. Når det sker, kan vi se vores forståelseshorisont udvide sig, og som bekendt ved vi at vi har lært noget, når vi har ændret vores adfærd. Hvornår har du sidst gjort op med en vane, og erstattet den med en ny adfærd? Hvis du ikke kan huske det er du ikke alene, men måske skulle du overveje hvordan du selv kan skabe et rum for din personlige læring. Lær I nok i Jeres bestyrelse eller lederteam?

Publicer