



VELVILJEN

Begrebet 'velvilje' er den positive sociale interaktions forudsætning, skriver Kirkeby & Rasmussen i bogen af samme navn fra 2021. Modvilje og tilbageholdenhed er ikke en special 'Nordjysk' specialitet, det er faktisk en helt naturlig bestanddel, eller rest fra evolutionen, som sikrede vores forfædre mod at løbe lige ind i et rovdyr og blive spist. Når vi i den civiliserede og ordnede sociale verden i dag, indgår i relationer med andre, tildeler vi hinanden roller og forventninger, baseret på tidligere gjorte erfaringer. Vi kan ikke frit indtage en rolle eller position, men gennem en slags gensidig forhandling, acceptere vi hinandens roller. I denne forhandling indgår der elementer som magt og status, samt behovet for at tilhører en gruppe. Tidligere i evolutionen var en udstødelse af gruppen lig med en langsom pinefuld død. Behovet for at høre til er en medmenneskelig egenskab. Også på vores arbejdsplads ser vi fænomener som behovet for accept, magtudveksling og en vis position skepsis. For at styrke fænomenet velvilje må vi arbejde med individets værdier og tilhørsforhold. Velvilje er oftest tænkt som en indstilling rettet mod andre, men faktisk påstår Kirkeby & Rasmussen at man ikke kan udvise velvilje til andre, hvis man ikke kan gøre det mod sig selv. For at ville den anden, skal du ville dig selv. Overfor velviljen har vi så den 'overfladiske velvilje' - som dybest set handler om negativ manipulation. Disse udgaver af velvilje ses ofte når der er tale om manglende selvindsigt, eller en adfærd, der grænser til det patologiske. Det er tilfældet hvis selvindsigten er til stede, og den overfladiske velvilje dermed er bevist. At ville sig selv er fundamental for forståelsen af sig selv, - og ikke mindst for at kunne vise ægte velvilje over for den anden (Kirkeby &

Rasmussen, 2021)



SAMARBEJDE

Som forsker og udviklingskonsulent får man den store ære at blive inviteret til samtaler om såvel ledelse som samarbejde. Grundlaget for et godt samarbejde må skulle bygge på en gensidig tillid og så en vis position velvilje. I en aktuel case omkring en tvist om 'Earn-out' har jeg oplevet hvad manglen på velvilje betyder. Når det nedskrevne kommer frem for intentionerne og værdierne bag en aftale, kan det være svært at nå hinanden. Måske kan man opnå en ret, men hvad er den værd, hvis man sætter energien i det fremtidige samarbejde over styr. Er der en god position velvilje til stede ved begge parter, for at nå det fælles bedste, kan man ofte tale sig til en fælles enighed. Slår man intentioner og velvilje fra og læser en aftale som en anden advokat, har man opgivet samarbejdet. I en anden case hvor en leder kom til en ny organisation, blev denne mødt med en fællestillidsmand, som sammen med velkomsten overrakte lederen den lokale fællesoverenskomst, med ordene "Velkommen til XX, når du har læst dette skriv, kan vi lige tage en snak". Lederen takkede for dokumentet, og arkiverede det demonstrativt i et stålskab med ordene "Tusind tak, - nu skal du hører, - jeg er ret sikker på at du kan det dokument både forfra og bagfra, - så du er min ekspert i det, - fremover vil jeg bruge min sunde fornuft, - og skulle den være i strid med det dokument, - så kommer du bare til mig, - så ser vi sammen på det"

I den efterfølgende tid fik tillidsmanden mere end han var berettiget til i dokumentet, og de to kom ALDRIG i en situation hvor det blev nødvendigt at se hvad der stod i aftalen.



Der ER mange måder at samarbejde på, - er der velvilje eller modvilje?



Strategi og bestyrelse.

“Vores strategi er den bedst bevarede hemmelighed i vores organisation! Vi arbejder hårdt, men ingen ved, hvor vi skal hen.” Sådanne bemærkninger hører vi ofte ude i organisationerne. En af vores kunder fortalte endelig en anden historie. Der er i dag et udbredt kendskab til den nye strategi, om end den endnu ikke har resulteret i konkrete indsatser og handlinger, som har kunnet påvise forskellen markant. Og så alligevel! Det er som om, at alene det at gennemgå processen har gjort en væsentlig forskel. Det understreger så igen - at det er bedre at have en halvdårlig strategi, men en fair proces som der er ejerskab til, end en perfekt strategi, som ingen kender til. Hvorfor er der i dag så stor debat om kvinder i bestyrelser? Er det ikke meget mere relevant at spørge om der i jeres bestyrelse er et eller flere medlemmer, der har kendskab til strategiprocesser? Hvorfor har du ikke en organisationskonsulent med i din bestyrelse? Hvorfor har du ikke én i din bestyrelse som har kompetencer inden for Strategi, HR, Rekruttering, Innovation, Forandringsledelse, Forretningsplaner, Partnerskaber m.m.

Hvis du har en konsulent i din bestyrelse, har du adgang til en hel masse kvalifikationer, men ikke mindst har du også adgang til personlig coaching i forhold til medarbejdere og virksomhedsdrift. En konsulent i bestyrelsen betyder naturligvis en ganske betragtelig rabat på honorarer, idet et bestyrelsesmedlem er medansvarlig for virksomhedens drift - og det skal jo gøres optimalt, ikke?



Hvorfor bruger vi ressourcer på at diskutere, om det skal være mænd eller kvinder, der er i bestyrelserne - når så væsentlige spørgsmål som bestyrelsernes kompetencer ikke fylder så meget. I Wise Mind er vi af den opfattelse, at bestyrelser skal besidde nogle væsentlige nøglekompetencer inden for Ledelse og Strategi. Vi finder faktisk debatten om hvilket køn, der bærer kvalifikationerne mindre irrelevant.

Publicer