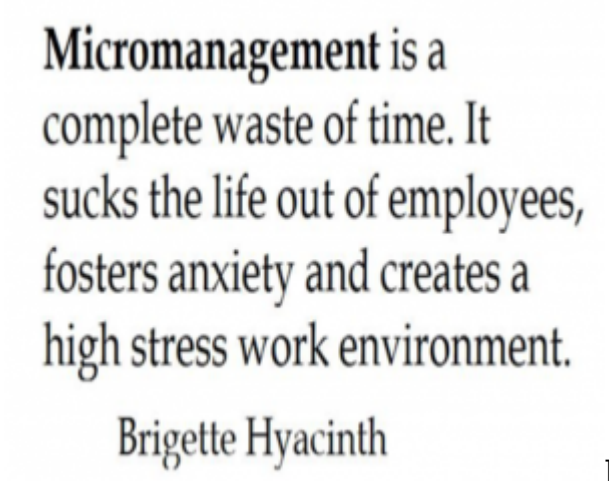


Micro management er et stort misbrug af ressourcer

Mange analyser af arbejdsmiljø ender ofte i konklusioner omkring ledere der ikke har den tilstrækkelige tillid til sine medarbejdere, og at denne mistro så resulterer i en helt overdreven kontrol af alt, vigtigt som ikke vigtigt. Vi kalder det 'Micromanagement' Micro management er et stort misbrug af ressourcer, og det suger al energi ud af medarbejderne, samtidig med at det skaber grobund for angst og dårligt arbejdsmiljø. Vi ved det godt. Det står i ALLE ordentlige ledelsesbøger. Al forskning viser det igen og igen. Hvorfor er det så svært at lade være med at udfører i praksis?

Det er det fordi at god ledelse også er lig med nærvær og opfølgning. Nærvær og opfølgning er netop det der skaber god ledelse, men der er en hårfin balance mellem nærvær og Micro management. Når vi taler med ledere, der ifølge dem selv udøver nærvær og opfølgning, er medarbejderne version af dette nærvær ofte overvågning og unødig kontrol, altså Micro Management. Det kommer altså an på fra hvilken side tingene fortolkes. Har medarbejderne den nødvendige tillid til ledelsen, er det næppe så sandsynligt at dette nærvær bliver fortolket som kontrol. Hvis medarbejderne tidligere er blevet irettesat omkring gab og mangler vil dette nærvær til gengæld helt sikkert blive tolket som kontrol.

Når du som leder, gerne vil være nærværende må du være i stand til at kommunikere nærvær, og dette nærvær skal være en del af din naturlige omgang med medarbejderne. Det er ikke en jakke du bare kan tage af og på efter behov. Hvis din natur IKKE er åbenhed og nærvær, i dagligdagen, vil dit forsøg på nærvær og opfølgning ret sikkert bliver fortolket som unødig Micro management. Som leder må man erkende at man aldrig bliver færdig med at udvikle sig.

"If culture does not work, we cannot understand each other."

Bæredygtig strategi

OK – det er lidt tyndt, men alt skal jo være bæredygtigt i dag, – ikke? Det er blevet det nye magiske ord. Men hvad betyder bæredygtig strategi så, – jo – det betyder blot at alle organisationens medlemmer har valgt at 'købe ind' på strategien, og dette sker nu engang nemmest når de selv har haft en finger med i udarbejdelsen af strategien. Den kendte filosof Hans-Georg Gadamer er citeret for at sige,

"Det forekommer mig, at der ikke kan være nogen tvivl om, at fortidens horisont og erkendelser, som vores kultur og vores nuværende liv, påvirker os i alt, hvad vi ønsker, håber på eller frygter i fremtiden"

Når vi starter en ny strategiproces, beror vores succes i høj grad af organisationens tidligere gjorte erfaringer med strategibegrebet. Dine forventninger til fremtiden bygger på dine tidligere gjorte erfaringer, og hvis de ikke har været gode, vil du næppe få den ønske succes, hvis du ikke rydder op i fortiden først. Hvornår har I sidst ryddet op i jeres erfaringer? Det kan være tilrådeligt at opstarte nogle narrative processer, hvor vi prøver at lærer af fortiden, og sammen skriver nogle nye stærke fortællinger om vores fælles ønsket fremtid. Et fænomen man oplever når man svigter netop denne proces, er af medarbejderne siger sit job op. Hvorfor? Fordi de har fået en ny tro på, eller historie om, at deres fremtid vil blive bedre i en anden kontekst. Døjer I med at jeres medarbejdere siger op? Kender I årsagen?



Året går på held

Så er vi kommet til den tid på året hvor vi skal vinke 2021 året af. Det har været et top mærkeligt år for alle konsulenterne i Wise Mind. Corona nedlukning og handlingslammelse har været væsentlige elementer i de mange relationer vi har været i tæt kontakt med. Andre har haft en næsten normal drift, men det har været svært at finde de nødvendige ressourcer til såvel personlig som organisatorisk udvikling. Konsulentværket Wise Mind har også haft et ekstremt mærkeligt år. Vi har selv været ramt af at vores kunder til tider har været i survival mode, og derfor har vi mest hjulpet med konflikter, drift og knap så meget udvikling og strategi. Det er vi faktisk ret kede af, for uden fokus på udvikling går vi den forkerte vej. Må vi i 2022 derfor igen få sat vores fokus på innovation og strategisk udvikling, – vi ER klar – er I?

"Symbolisk kraft er magten til at skabe ting med ord… kraften til at hellige eller afsløre ting. Symbolsk vold – når symbolsk magt ikke anerkendes som sådan" (Bourdieu). Man ejer også ved at give. Gaven, der ikke returneres, bliver til en gæld. Bare ved at give kan man sikre sig den eneste anerkendte magt, anerkendelse, personlige troskab eller prestige (Bourdieu).

Alle konsulenterne i Wise Mind vil gerne her i julemåneden ønske alle vores glade og tilfredse kunder en rigtig god jul, og et fremgangsrigt og lykkebringende nytår.

Publicer