



Mintzberg eller Aristoteles?

Hvorvidt ledelse kan læres på en skole eller ude i virkeligheden, har til alle tider været et stridsspørgsmål. Mintzberg igen aktuel med udsagnet om at Ledelse skal læres ude i praksis. Gode gamle Aristoteles mente også at teoretisk viden og praktisk viden indlæres forskelligt. Han hævdede at teoretisk viden ikke kræver livserfaring, hvorfor det nemt kan læres af unge

mennesker. Al praktisk viden derimod, er baseret på livserfaring og er knyttet til subjekters handlinger og udførelse af konkrete praktiske opgaver. På den måde gentager Mintzberg jo bare gammel viden. Betyder det så også at erfarne ledere uden teoretisk ballast automatisk bliver gode ledere? Betyder det så at ledere ikke kan lære noget på de fine MBA-uddannelser m.m.?

Skal du servere en pølse ude i en organisation skal du have et hygiejnekursus. Skal du køre en truck, skal du have et truckcertifikat. Skal du bruge en kran, skal du have et krancertifikat. En af de få opgaver du frit kan kaste dig over ude i en organisation, er ledelse. Når vi dag ser hvordan der ledes i dagens Danmark, med dårlig trivsel, psykosomatiske lidelser og stress, kunne man måske godt ønske sig, at der var en lov om min et grundlæggende lederkursus, inden det første lederjob.



Medarbejder involvering er forskellen på de virksomheder der har succes- og så de

der har mindre af det.

Hvorfor har så mange ledere endnu ikke opdaget, at vores medarbejdere er virksomhedernes mest værdifulde aktiv? Hvorfor er der så mange der opdeler medarbejderne i A og B-hold. Timelønnede kontra funktionærer? Hvad betyder det for ens engagement hvis man føler sig mindre vigtig, - hvad betyder det hvis man ser andre blive forfordelt? Hvad betyder det hvis man ikke bliver lyttet til? Hvordan har du det når du selv oplever, at du ikke værdsættes? Hvorfor er der så mange, ellers fornuftige ledere, der kan finde på at arbejde med strategi, uden at inddrage medarbejderne i både skabelsen og i implementeringen? Hvorfor siger lederne samstemmende, at medarbejderne er vores vigtigste ressource, og så alligevel undlader at tage medarbejderne med i det fremtidige strategiarbejde? De virksomheder der HAR opdaget gevinsten ved at inddrage medarbejderne høster i disse tider resultatet, og det skulle I også tage at gøre.



Ledere og

følgere...eller..

Når vi vil prøve at forstå begrebet ledelse vil man i alt overvejende del støde på at ledelse består af tre grundlæggende elementer, som er; Ledere, følgere og et fælles mål. Denne skarpe opdeling anses af rigtig mange teoretikere som et grundvilkår. I flere årtier har dette grundvilkår været den platform de fleste ledelsesteorier har bygget på. Ledelsesbegreber omkring det at se lederen som en ledelsesstjerne og foregangsmand, som skaber rammerne for andre ledere og følgeres muligheder er stadig en meget stor del af vores erkendelse omkring ledelse. Lederes adfærd smitter af på følgernes adfærd, således at de sammen kæmper mod et fælles mål.

Alle individer er unikke og dermed på billedet på god ledelse også være meget individuelt.

Lederskabet er et stærkt værdibaseret perspektiv på hvad ordentlig ledelse er. I en ledergruppe kan der være et kollektivt billede af det gode lederskab. Denne kollektive (intersubjektive) erkendelse om ledelse er skabt i en forhandling eller en fælles dannelsesproces. Den kan betragtes som en ledelseskultur, som beskriver hvad vi mener er det rigtige i en bestemt kontekst.

I 2008 begyndte en del forskere at se kritisk på den gamle tilgang med ledere og følgere. De ser en fremtid hvor der er et behov for at alle skal kunne lede. Der er ikke plads til følgere i en fremtid hvor vi skal overleve på handling og viden. Det vi skal arbejde med at opbygge i vores organisationer er noget andet end den gamle forståelse for lederskab. Vi skal til at arbejde med Direction, Aligment og commitment. På dansk kunne vi kalde det; Fælles retning, justering/tilpasning og engagement. Hvis alle skal kunne lede må vi vide i hvilken retning vi skal. Vi skal kunne justere og tilpasse løbende i processen og det bærende er et glødende engagement for at vi alle skal lykkes med det vi beskæftiger os med.

Organisatorisk udvikling er ikke længere tjent med at vores ledere individuelt tager på eksterne kurser for at blive dygtigere. Vi skal skabe stærke kollektiver som fælles sætter en retning og reglerne for hvordan vi skal tilpasse og regulere. Vi kan ikke i fremtiden leve med medarbejdere der acceptere eller godtager vores forandringer. De skal brænde for at vi lykkes med det vi sætter i gang



Er din bestyrelse professionel nok?

Når vi arbejder ude i feltet med vores kunder, oplever vi desværre at alt for mange små og mellemstore organisationer slet ikke høster noget udbytte af den bestyrelser de har. Hvorfor er der stadig mange der mener at en advokat og en revisor er naturlige elementer i en organisation? Kender du en innovativ advokat eller revisor der selv har turdet at starte en virksomhed op? Hvorfor tror de selv blev ansatte? De søger trygheden, og i din bestyrelse vil de hele tiden sidde og fortælle hvad du skal passe på. Det er naturligvis ikke retfærdigt



at dømme alle revisorer og advokater, men det er da en tanke værd. Din bestyrelse skal have en entreprenør, en sælger, en organisationsudvikler og en administrator – hvor mange af de kompetencer er i din bestyrelse? Konsulenterne i Wise Mind bistår mange bestyrelser enten som deltagere eller som eksterne i bestyrelsen, og netop fordi der er så mange forskellige kompetencer i Wise Mind bliver et sådant medlem særdeles værdifuldt for enhver bestyrelse.

Publicer