



INDHOLDET i dette nyhedsbrev

1. Så går hele Danmark da lige på ferie - er du klar?
2. Lidt om ledelse
3. Strategiudvikling og lederudvikling i en og samme proces.
4. Så fik konsulentnetværket den første Ph.d.er.
5. Rigtig god sommer

1. Så går hele Danmark da lige på ferie - er du klar?



Hvorfor kommer sommerferien altid bag på os? Det er næsten som om, at det er en overraskelse at hele Danmark går i dvale i juli. Er det for øvrigt stadig legitimt at lukke alle dine kunder ude i en måned? Hvad betyder det, at du ikke kan servicere dine kunder i den måned? Personligt har jeg faktisk oplevet at blive svigtet af en leverandør og i dag har jeg ham, der hjalp mig for et par somre siden. Hvor mange kunder tror du, at I har mistet i jeres sommerferieperioder?

I Wise Mind har vi altid haft en "naturlig" valgt sommerferie i juli, netop fordi alle vores kunder slet ikke er aktive i hele juli måned, men hvor smart er det egentlig? De sidste to uger af juni er opstart på ferie, og de to første uger af august er opsamling fra sommerferie. Det er så faktisk to måneder, hvor vores ressourcer i Danmark er på et ualmindeligt lav blus. Ifølge alle eksperter vil vi i den nære fremtid opleve en stor efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft, og når det sker, kunne man måske overveje, om vi udnytter vores ressourcer optimalt. Rigtig mange medarbejdere og ledere kan ikke undvære at checke mails regelmæssigt og denne blanding af ansvarlighed og menneskelig nysgerrighed betyder, at hjernen ikke kobler helt af. Det er et tilbagevendende dilemma, som hver enkelt må finde sit svar på.



2. Lidt om ledelse

Lederkræfter må indse, at de i sidste ende kun har én person at lede - og denne person er dem selv. (P.F. Drucker)

Hvad gør jeg ved de medarbejdere, jeg har? De vil ingen ting og de kan ikke tage noget af sig selv. De vil slet ikke fornyelse og forandring. Mon det altid er medarbejderne, der er problemet? Er vores medarbejdere ikke et produkt af den organisation og den ledelse, de er blevet udsat for? Er vi ikke helt galt på den, når vi tror, at det er medarbejderne, der er problemet? Er det ikke ofte rigide regler og stive systemer, kombineret med utilstrækkelig ledelse, der er den reelle årsag til medarbejdernes modstand mod forandring? Du er som regel din egen begrænsning, og som leder skal du ændre dig selv, før du tror, du kan få andre til at ændre sig. Når du som leder ansætter nye medarbejdere, husker du så, at du sikkert ikke er den bedste til at ansætte?

Husker du at få lavet en personprofilanalyse af dine nye kandidater? Hvilke profiler har du ombord og hvilke mangler du? Vi ved at du har helt styr på din nye medarbejders faglige kompetencer - men hvad med de menneskelige? Hvad sker der, når man igennem en årrække ansætter dem, man selv kan lide, og dem der ligner én selv? Ja, du får en ineffektiv medarbejderstab. Hvornår skal vi til at ændre på DEN vane?

3. Strategiudvikling og lederudvikling i en og samme proces

Alt for mange medarbejdere går på arbejde, fordi de skal tjene penge til at forsørge en familie for eller realisere sig selv i fritiden. Desværre er mange medarbejdere slet ikke klar over, HVORFOR de er på netop den virksomhed, hvor de tjener deres løn. Vi ser desværre store såvel som små organisationer arbejde med strategi i nærmest lukkede forløb løst fra dem, der skal gennemføre strategien. Det er ikke godt, og det KAN gøres bedre. En topleder henvendte sig, fordi han ønskede at styrke sin ledergruppe. Han havde flere overvejelser og ville godt have os med på råd. Vi blev enige om at kombinere ledergruppens interne uddannelse med skabelsen af en ny fælles strategi. Ledergruppen sammensatte selv, hvilke kompetencer fremtidens leder skulle besidde. På baggrund af de nuværende kompetencer og de nye krav, sammensatte vi et forløb. Vi skabte nogle kreative og innovative workshops, hvor vi kombinerede skabelsen af en strategi med introduktionen til nye ledelses- og strategibegreber. Vi har gennemført forløbet i en række cases nu, og det er meget påfaldende at se resultaterne. I én organisation er den involverede ledergruppe blevet sprængt i stykker. I dag er de næsten alle blevet forfremmet til ledelsesposter på højere niveauer og forskellige steder indenfor og udenfor organisationen. I en anden organisation har de formået at vækste igennem hele krisen, og har tjent penge hvert år.



Når man på den måde integrerer strategi og lederudvikling, får man en fantastisk effekt. Den moderne medarbejder vil kende organisationens værdier og strategi. Han vil kunne identificere sig med sin organisation. Er der nogen, der gerne vil identificere sig med din organisation? Hvor mange hos Jer kan fremsige Jeres vision? Hvor mange kan i søvne fortælle om Jeres værdier? Har Jeres medarbejdere travlt, men kender ikke retningen?

4. Så fik konsulentnetværket den første Ph.d.er



Fredag den 17. juni forsvarede Mogens Sparre sin Ph.d. afhandling om Kultur & Ledelse. Forsvaret blev indledt af et foredrag om det meget omfattende 3-årige aktionsforskningsprojekt på virksomheden MAN Diesel & Turbo. Bedømmelsesudvalget bestående af Professor John K. Christensen fra CBS, Docent Ditte Maria Børghlum Tofteng fra UCC og Lektor Jeppe Gustafsson fra AAU indstillede Mogens Sparres afhandling til godkendelse. I konsulentnetværket Wise Mind har altid haft en vision om at være et naturligt bindeled mellem forskningen og det levede liv ude i vores mange organisationer. Med en uddannet forsker i vores netværk er forudsætningerne for at efterleve vores vision blevet styrket.

5. Rigtig god sommer

Konsulenterne i Wise Mind vil naturligvis også gå på sommerferie nu, men ingen går forgæves til Wise Mind. Skriv til os, ring til os, vi vil være til din disposition hele sommeren. Der er ALTID en Wise Mind konsulent på arbejde.

VI ØNSKER ALLE EN GOD SOMMER

Med venlig hilsen



Redaktionen

Publicer