



INDHOLDET i dette nyhedsbrev.

1. Wise Mind konsulent forsvarer sin afhandling om kultur og ledelse den 17. juni.
2. Har du husket at fodre dit netværk?
3. Hvad kendetegner en god leder?
4. Fremtidsvisionen - når du ikke ved, hvor du er nu

1. Wise Mind konsulent forsvarer sin afhandling om kultur og ledelse den 17. juni.

I konsulentnetværket Wise Mind har vi altid haft det som et vigtigt element at være på forkant med den teoretiske udvikling inden for de arbejdsområder, vi beskæftiger os med. Som en slags kulmination herpå er det en glæde at kunne fortælle, at vores konsulent Mogens Sparre fredag den 17. juni 2016 kl. 13.30 Fibigerstræde, 15. Aud. C, Aalborg, skal forsvare sin afhandling, der bærer titlen "Kultur er noget, vi giver til hinanden". Forsvaret er åbent, så du er inviteret.

Tilmelding inden den 10. juni til susanne@business.aau.dk

2. Har du husket at fodre dit netværk?

Det er skægt, hvordan man igen og igen oplever menneskers adfærd som meget forudsigelig. Hvorfor er vedkommende pludselig så aktiv på LinkedIn? Hvorfor ringer én, du ikke har hørt fra i mange år? Hvorfor er der nogle, man kun hører fra, når de skal nyde fra netværket. Hvor var de mennesker, da de kunne have fodret deres netværk?

Det er altså, når du er i arbejde, når du har travlt, når du er optaget af en spændende udvikling, at du skal huske på at smide nogle små lunser ud i dit netværk. Hvis du stadig tror, at netværk er noget, du kan ty til, når du sidder i lort til halsen, kan du blive slemt forskrækket. Du skal ikke regne med, at gamle kolleger, du ikke har skænket en tanke i mange år, pludselig finder dine problemer relevante og spændende.

Det er mere end nogen sinde vigtigt at passe og pleje sit netværk. Spørg til råds, og aktiver dit netværk. Inviter nogle fra dit netværk til at handle med dig. Indhent tilbud i dit netværk. Vis at du tænker på det. Hvis du ikke passer dit netværk, må du ikke forvente dig noget fra det.

3. Hvad kendetegner en god leder?



I denne uge blev vi interviewet af en forskningsenhed omkring ledelse, og vi blev spurgt om, hvad der kendetegner en god leder. Hvad betyder det, at en interviewer stiller et sådant spørgsmål? Er der en recept på den gode leder? Er en god leder uafhængig af sin kontekst? Vi tror på, at alle mennesker har potentiale til at blive en god leder, hvis man tager sit lederskab alvorligt. Ole Fogh Kirkeby taler om, at lederen skal være ordentlig, eller som Kirkegaard siger, den bedste udgave af sig selv.

Når et menneske kommer ind i en organisation og er nærværende, hilser på alle, og lader støttepersonale såsom rengøringspersonale og andre vigtige funktioner mærke, at man behandler dem med samme respekt som direktøren. En leder skal ikke kun stræbe efter den formelle anerkendelse der ligger i en stilling, men skal have anerkendelsen af de medarbejdere, der er i HELE organisationen.

Det er trist at opleve, hvordan nogle ledere eller medarbejdere totalt overser f.eks. rengøringspersonale, viceværter, betjente m.m. Det er som om, at nogle mener at være mere værd, mere berettiget til at være et sted, og at støttefunktionerne bare skal være usynlige. Hvad hedder den person, der gør rent på dit kontor?

4. Fremtidsvisionen - når du ikke ved, hvor du er nu



Mogens Stiller Kjærgaard og Peter Horn, forfattere til en lang række bøger om ledelse, har en rigtig god forklaring på, hvorfor mange virksomheder mister vitaliteten og handlekraften. Når en virksomheds forventninger er væsentlig mindre end erfaringerne, er dødsprocessen i fuld gang. Det har vi prøvet. Det virkede ikke sidste gang. Det er vi ikke store nok til. Og så videre. Når forventningerne ikke overstiger erfaringerne, ja så er handlekraften suget ud af benene. Skal man så reducere i erfaringerne? Nej. Man skal skabe nye forventninger. Man skal skifte rammerne ud. Man skal skifte ledende medarbejdere ud. Man skal skifte ansvarsområder. Man skal revitalisere organisationen; strategisk og målrettet. Det skal gøres på en måde, der tænder medarbejdernes indre drivkræfter. Når der kommer gang i dem, vil man straks og med fuld styrke reducere de mulige forhindringer på vejen. Tænder man derimod menneskets indre frygt for fremtiden, ja så vil man se forhindringerne bryde ud i lys lue. Medarbejderen bruger de ydre forhindringer til at beskytte sig selv mod den indre frygt.

Den erfarne forandringskonsulent skaber en begejstring og forventning til en ny epoke. I den fase skaber vi ejerskab og fællesskab om den nye forandringsvision. Alle involverede bliver betragtet som vigtige medspillere, og der er en forventning til en fælles fremtid. Ikke sjældent ser vi, at en leder eller en ledergruppe gerne vil have lidt sparring til de processer. Det er faktisk et af vores specialer.

Med venlig hilsen
Redaktionen

Publicer