



Aktuelle bøger om ledelse

Vi bliver i denne tid oversvømmet med bøger om god og dårlig ledelse. Gode råd og faldgruber for personlig udvikling. Ledelseskoncepter og uddannelses processer. Ved en lidt nærmere gennemgang af afsenderne, via Google og LinkedIN er der noget der slår mig. 80% af forfatterne har aldrig selv haft reelt ledelsesansvar for større eller mindre medarbejdergrupper ude i kommercielle organisationer. Aristoteles sagde engang for mange mange år siden, at teorier kan alle lære, mens det forholder sig en smule anderledes med praksis og erfaring. Praksis og erfaring kan ikke erhverves i klasserum eller teorilokaler. Måske er det slet ikke nogen dårlig idé at læse disse teoretiske skrifter, men en sund skepsis og kritisk tilgang er bestemt ikke den dumme tilgang. Vi kan altid lade os inspirere. Personligt ville jeg aldrig ansætte én eneste af de nævnte teoretikere, uden at forholde mig til deres erfaring med reel og virkelig ledelse



Lad være med at ansætte en ekspert, hvis du alligevel selv vil fortælle hvordan arbejdet skal udføres.

I Wise Mind har vi mange praktiske erfaringer med optimering ude i det virkelige

organisatoriske liv. I en organisation hvor vi arbejdede med at optimere anvendelsen af vores knappe ressourcer var vi kommet frem til at på nogle få enkelte områder var vores kritiske masse for lille til at opretholde de ønskede kompetencer til at servicere og vedligeholde udstyr. Udstyret var vigtigt for os, så vi entredede med nogle af de bedste inden for netop dette specifikke område. Der var tale om ventilation og elevatorer. Vi ville have vores leverandører til at varetage såvel drift som vedligehold for det specifikke udstyr, netop fordi de have alle de nødvendige erfaringer og kompetencer.

I en sådan indkøring af en ny leverandør kunne vi observere at en af vores egne mellemledere introducerede eksperten i hvordan han ønskede opgaven udført. I detaljer blev opgaven beskrevet, så leverandøren forstod ikke helt hvorfor han var blevet tilkaldt, hvis vi alligevel ville bestemme såvel proces som indhold. Når du ansætter en ekspert, så lad være med at starte med at hælde al din egen uvidenhed udover ham. Lad nu eksperten få den nødvendige frihed til at skabe værdi for dig.



Coaching eller mentor

En trofast og mangeårig kunde ringede engang og bad om et udviklingsforløb. "Jeg gider altså ikke bare sidde og tale med et spejl, - jeg vil også hører din mening" En sådan udtalelse kan et menneske der har prøvet ægte kvalificeret coaching finde på at udtale. I coaching er det en afgørende pointe at den der er coach ikke må bringe sit eget værdigrundlag eller livsanskuelse i spil. Den pågældende leder insisterede på at kalde det et "coachingforløb" desuagtet det han reelt set efterspurgte var et råd fra en erfaren leder. Når den mindre erfarne søger bistand og indsigt fra den mere erfarne er der tale om



Mentoring. Af én eller grund har det begreb aldrig solgt billetter i samme grad som Coaching begrebet. Så har smarte konsulenter da bare ommøbleret begrebet så det passer til kunden, så nu kan du få et coachingforløb for stress, ægteskabsproblemer, ledelse, selvudvikling eller sågar i konflikter. Et coachingforløb inden for et bestemt emne, antyder at coaching skal komme med gode råd, vejledning eller hjælpe med nye konkrete indsigter, og det er da vist svært hvis man ikke må bringe egen erfaring i spil. Er det vigtigt hvad det hedder? Tja....det er vigtigt at ansvaret for et coachingforløb aldrig forlader den der bliver coachet. Såfremt der fremsættes konkrete forslag til handling bliver coaching medansvarlig for den videre proces. Det er ikke så godt i coaching, men helt ok i et mentorforløb. Professor Steen Hildebrandt havde for mange år siden en artikel med titlen " Fra cykelsmed til Coach på en forlænget weekend" - det siger nok en del om hans respekt for de mange nye eksperter inden for coaching.

MUS-samtaler er IKKE coaching eller selvudviklingsprojekter



Vi afholder skam vores MUS-samtaler hen over året, således at man ikke har for mange oven i hinanden. Vores MUS-samtaler afholdes af vores HR-afdeling. Vi bruger MUS-samtalerne til god snak om trivsel og så gør vi det nok primært fordi vi skal. I Danmark bliver der anvendt helt enorme ressourcer på at afholde fuldstændig respektløse, ligegyldige og nytteløse samtaler med medarbejderne, primært fordi man SKAL. At afholde dem fuldstændigt løsrevet fra virksomhedens drift og behov er direkte tåbeligt. At lade kalenderen styre processen er da så respektløs det kan blive. Trist at du er født i oktober, så fik vi ikke rettet det gab ind inden året var over, og nu er uddannelsesbudgettet jo brugt op.



En MUS-proces i en organisation skal bruges til at hjælpe med at fjerne et evt. uddannelsesgab hos medarbejderne, som hindrer at virksomhedens strategiplan kan føres ud i livet. Det er en top-down proces, hvor alle i organisationen først afholder en MUS-samtale med egen chef, hvorefter man holder det med egne medarbejdere. Når jeg kender min chefs forventninger til mig og min afdeling, kan jeg uddelere disse forventninger til mine medarbejdere, og følge op på evt. behov for nye tiltag. Hvis I vil have styr på Jeres MUS-proces, vil et opkald til Wise Mind ikke være den dumme idé.



Er der for få anarkister blandt nutidens unge mennesker?

I den forgangne uge havde jeg den meget store fornøjelse at holde et to timers indlæg om det at studere på et universitet. Det slog mig i forberedelsen af dette oplæg hvor konforme nutidens unge mennesker er. Mit oplæg startede med en video med Pink Floyd, The Wall nummeret, "We need no education" På videoen ser vi billeder fra den gamle sorte skole med udenadslære og ensretning. De færdige elever kommer ud fra samlebåndet som afrettede ens robotter.

Direkte adspurgte, var der ikke én eneste af de unge der overvejer at starte på universitet, der havde gjort jeg nogen som helst tanker om hvad de gerne vil arbejde med fremadrettet. Er faktisk slet ikke sikker på at de reelt set har VALGT universitet, - det er bare næste naturlige skridt i udviklingsfabrikken. Det er meget mere farligt at vælge noget fra - altså lukke en dør.

I en anden kontekst har vi lige talt om studiemiljøet, og hvor ringe det er at man på et universitet der arbejder med gruppe læring ikke kan booke et grupperum at mødes i. Ikke én eneste af de involverede synes det er OK, men ikke én eneste gider at gøre noget ved det. Ingen gider kæmpe for noget. Ingen gider at demonstrere. Ingen gider at smide med brosten mere. Hvad sker der når vi får skabt en generation af ukritiske unger hvis eneste



fokus er at få en høj karakter og opfylde de krav samfundet stiller til dem, og som samtidig finder sig i forringelser og forringelser? Jeg er oprigtigt bekymret for den kommende generations evne til at skabe fornyelse.

Publicer