



Rigtig godt nytår - fra os alle i Wise Mind.

Så fik vi da lige skudt 2019 godt i gang. En af vores konsulenter er blevet årets underviser på Aalborg Universitet. En kunde er lige blevet forfremmet i hans organisation. En anden er så godt nok lige blevet fyret fra sit job. Ja, - 2019 ER i gang. Strategien skal eksekveres? Budgettet skal rettes til? De nye medarbejdere skal introduceres ordentligt. I år SKAL jeg have styr på den konflikt ude i min salgsafdeling, - nu går den ikke længere. Vi i Wise Mind vil altid være der hvis du skulle få brug for assistance.

Jeg føler mig faktisk krænket.....

Det er godt nok blevet moderne at føle sig krænket - ordet anvendes og smides i grams over snart det og snart det andet. Nu er jeg nok en af de ældre medarbejdere, men da jeg var yngre kunne vi godt slutte vores arbejdsuge med en kold pilsner.

Sådan lige for at få sagt tak for ugen der er gået og god weekend. Så var vi på den måde sikker på at der ikke var noget der nagede nogen, - eller noget der ikke lige var blevet diskuteret færdigt. Denne kulturskabende handling med en fyraftensøl er for længst blevet afskaffet de fleste steder, - af hensyn til folkesundheden, - af hensyn til manglende kontrol af alkohol, - af hensyn til manglende karakterstyrke, - eller hvorfor egentlig?

Når jeg har fri, - har jeg så ikke helt fri? Hvorfor må jeg ikke sammen med mine gode kollegaer snuppe mig en øl på arbejdspladsen inden jeg går på weekend? Kan jeg ikke med rette føle mig krænket?



Funktionel dumhed.

Som moderne leder bør du være opmærksom på at der hersker noget som hedder "funktionel dumhed" i de fleste organisatoriske sammenhænge. Funktionel dumhed er en manglende evne til, eller uvilje mod, at bruge personlige refleksive rutiner til andet end i et eget snævert og forsigtig felt. I praksis betyder det at selv om man ser noget der virker skørt eller forkert, så italesætter man det ikke, - ofte af frygt for konsekvenserne. Denne mangel på refleksion og modvilje mod at efterspørge begrundelser og en heraf undgåelse af væsentlig argumentation, kan skyldes frygt.

Intelligente medarbejdere er ikke immune overfor funktionel dumhed, og funktionel dumhed kan i nogle tilfælde ligefrem være en forudsætning for at have en succesfuld karriere, da det letter vejen mod at stige i hierarkiet. Hvis du ikke brokker dig, - så ender du med korse bånd og stjerner.

Desværre kan det resultere i et andet begreb, som kan kaldes 'selv-fordummelse' som er det, at ellers kloge folk holder sig tilbage fra at tænke i et bredere perspektiv. Det kan vi ikke her os hos, - det må vi ikke? Sådan virker det ikke her? Det kan du godt glemme? For organisationer betyder funktionel dumhed at vigtige medarbejdere begynder at overse problemer, og når dette nærmest sker rutinemæssigt kan/vil det føre til skandaler i stor skala. Resultatet kan i bedste fald blive en organisation fyldt med kloge mennesker som opleves som gennemhullet af dumhed.

Kan du komme i tanke om en funktionel dumhed i din organisation? Hvad har du tænkt dig at gøre ved den?

Time out til moderne ledelse



Golftræner

I en flot artikel med et karakteristisk billede af håndboldtræner Ulrik Vil(d)bæk, råbende fra sidelinjen, stilles der med rette spørgsmål til, hvad det egentlig er ved sportens verden, der kan overføres til ledelse.

Skal man se det på banen og i kampens hede? Er det legitimt at råbe og skriges af sine udøvere? Er det i orden at miste besindelsen? Er det at udføre coaching - selv om en træner på engelsk hedder en coach? Kan en moderne leder rent faktisk lære noget af sportens verden? I givet fald - hvad?

Svaret er i al fald mandskabspleje. I sportens verden skal en håndboldtræner sammenlignes med f.eks. en brandstation. Når der ikke er brand, er det chefens opgave at træne og uddanne sit mandskab. Her udøves ledelse. Når der så er brand, er det udelukkende handling og afprøvning af det indlærte.

Altså skal man som lederaspirant ikke lære ledelse af at se selve udøvelsen af en kamp eller ved slukningen af en brand. Ledelse udøves mellem kampene og mellem de mange brande, som vi plages af.

Desværre er der alt for mange, der sætter lighedstegn mellem en sportstræners virke og coaching. Det er vi i Wise Mind kede af. For der er langt imellem, at en træner faktisk udøver ægte coaching. Bare forestil dig en træner, der ikke har magt over spillerne, forestil dig, at træneren ikke må anviser løsninger, forestil dig en træner, der ikke stiller holdet - det kan vi ikke forestille os, og det er nok heller ikke så realistisk.



Derfor er der også sjældent tale om coaching i teoretisk forstand. Mange ledere bestiller coaching, men da de ikke rigtig ved, hvad rigtig coaching er, bestiller de reelt noget andet end det, de får - og derfor skuffes mange. Ærgerligt at coaching er blevet et sådant modeord, fordi konceptet jo er et fantastisk værktøj, som kun få mestrer.

Mange kunder bestiller coaching, men de forventer som regel noget andet, nemlig Mentoring. En Mentor gør også brug af coachingværktøjer, men modsat en coach må en Mentor gerne bringe forslag til løsninger på banen. I Wise Mind har vi i mange år arbejdet professionelt med både Mentoring og Coaching. Så hos os vil I altid få det, I beder om - på den rigtige måde.

Publicer