



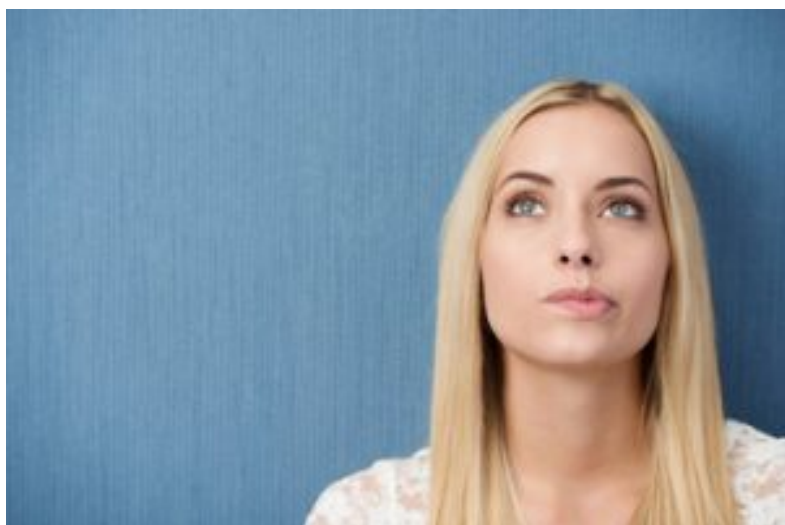
Hvad betyder det at Aalborg Universitet nedprioritere de samfundsmæssige og humanistiske fag?

Skal erhvervslivet egentlig bekymrer sig om udviklingen på Aalborg Universitet? Er det da ikke en god ting at vi vælger at styrke den tekniske og sundhedsfaglige uddannelser? Aalborg Universitet har skabt sig en helt unik platform i markedet, og én af succeserne er en verdensrekord i at transformere arbejderklassens børn om til akademikere. Hele den Nordjyske region ville have set skidt ud, hvis vi prøver at borttænke Aalborg Universitet. Kan vi så ikke undvære alt det der humanistiske pladder? Lad os citerer den øverste ansvarlige for Grundfos's globale udvikling; *We will probably get to know all the models and the technological development - but the hard work is the culture and the employees. Citat Ernst Lutz, Group Executive Vice President for Business Development, Grundfos A/S.* Ernst Lutz er slet ikke bekymret for vores ingeniørers tekniske formåen, han er bekymret over evnen til at få mennesker til at fungere i en organisation. Læren om menneskers ageren og væren i en organisation er af afgørende betydning for enhver leder i en organisation. Der er et stigende krav til ledelse, og det krav bliver ikke formindsket at den stigende individualisering blandt nutidens unge. Hele Danmark har behov for at vi på Aalborg Universitet forsat kan uddanne dygtige kandidater der kan skabe vækst i vores industri og samfund ved at få mennesker til at fungere bedre. Så erhvervslivet må sikre sig at man forsat kan få de dygtige kandidater fra Aalborg Universitet, hvis vi skal fastholde væksten i Danmark. Vi skal tænke os godt om, inden vi skærer i vores ungdoms uddannelser.

Skal vi have en strategi, som vores medarbejdere kan se sig selv i?



Igennem et årti har konsulenter i Wise Mind medvirket i mange spændende strategiproceser. Tak for tilliden. I denne periode har vi også lært en masse spændende ting, når vi har fået lov til at begå fejl. En ekspert er én der har begået en masse forskellige fejl inden for et specifikt fagområde. Med den definition må vi være eksperter. Nogle strategier skabes ved at en bestyrelse tager ud af huset et par dage, og wupti, så har vi en ny strategi som bestyrelse og ledelse kan se sig selv i. Nu skal den bare lige implementeres. Efter en sådan weekend valgte vi at foreslå ledelsen at man lige gemte den flotte og gode strategi de netop havde udarbejdet. Vi rullede alle plancher ned i nogle paprør, og gemte dem væk i tre måneder. Nu satte vi en proces i gang mellem medarbejderne. Medarbejderne skulle sammen med os udarbejde en komplet strategi med værdier, mission og vision. Efter tre måneder samlede vi ledelse og bestyrelse igen, for nu skulle vi prøve at sammenligne medarbejdernes forslag til en strategi med ledelsens oplæg. Bestyrelsen valgte efter en meget kort betænkningstid at gå videre med medarbejdernes oplæg. Denne proces har vi gennemprøvet mere end 10 gange nu, - og resultatet er hver gang den samme. Medarbejderne er mindst lige så dygtige som ledelsen til at udarbejde en fælles retning for fremtiden. De konkrete målbare mål er det altid ledelsen der udstikker, uanset tilblivelsen. Men når så målene er meldt ud, er det medarbejderne der skal konkretisere hvilke indsatser de vil iværksætte for at nå vores fælles nye mål for fremtiden. *Kontakt os hvis du kan se ideen i vores proces.*



Bekymringernes bog

Når vi arbejder ude i organisationerne, må man bare konstatere, at uanset hvor meget man informere og kommunikere, er det aldrig godt nok. Der er altid nogen der er bekymret eller usikre på hvad der egentlig er meldt ud. Nogle gange er vi heldigvis også unødige bekymret, heldigvis fordi vi så kan gøre noget ved det. Nogle gange er vi bekymret over at der måske sker noget, eller at det plejer at være sådan.

Vi har et værktøj som vi kalder "Bekymringernes Bog" - det er et koncept som virker som en slags organisatorisk trykafleder. Vi har en mailadresse hvor medarbejderne anonymt og uden risiko kan nedskrive sine bekymringer. Alle disse bekymringer bliver rubriceret og sikret mod evt. genkendelse, og efterfølgende listet op i et skema. Når dette er tilendebragt præsenterer vi alle bekymringerne for organisationens øverste ledelse, og beder den om at forholde sig til hver eneste bekymring.

Medarbejdernes bekymringer.	Ledelsens svar.
Jeg er bekymret for om ledelsen nu også følger de nye projekter helt i mål, inden de iværksætter nye besparelser.	De nye forandringsprojekter har vores fokus, og indtil vi er nået i mål med disse, vil vi ikke iværksætte nye projekter.
Når vi igen er efter budgettet, vil de nye spændende tiltag bare blive sløffet.	Uanset den økonomiske situation vil vi sikre at de iværksatte tiltag bliver gennemført.

Når en organisation på den måde viser mod og får italesat alle bekymringerne, bliver der skabt ro til den fortsatte udvikling. Ingen der er bange eller usikre er villig til at tage risici eller forandre sig.



Publicer