



Godt nytår og velkommen til fremtiden.

Er du det rigtige sted?

Det er en stor og ordentlig sandhed at der ikke findes dårlige mennesker. Det er også en sandhed at ikke alle leger lige godt sammen. Når en organisation har opgivet, og må skille sig af med en medarbejder, betyder det ikke, at der er tale om en dårlig medarbejder eller en dårlig organisation. Der er bare tale om et dårligt match, og det har ingen glæde af. Man skal være et sted hvor man har trygheden til at blomstre og udvikle sig. Det rigtige sted værdsætter dig på den rigtige måde. *"Hvis du ikke bliver værdsat, vær ikke vred, det betyder at du er på det forkerte sted. De, der kender din værdi, er dem, der sætter pris på dig* Bliv aldrig et sted, hvor ingen ser din værdi. Som leder er det din opgave at se på dine medarbejders værdi, og anerkend denne. Der er meget tale om krænkelser i denne tid, men udover at ingen skal tolerere nogen form for krænkelser af ens grænser, skal vi altså være opmærksomme på at krænkelser ikke kun er af seksuel karakter. Udeladelsen af den berettigede anerkendelse er en af de mest oversete krænkelser i dagens arbejdsliv, - og det kan vi ikke være bekendt. Det bedste våben du som leder har er din ret til at anerkende de mennesker der er omkring dig. Har du anerkendt nok for i dag?

Det er også en anerkendt kendsgerning, at mange ledere faktisk ikke ville få den stilling de besidder i dag tilbudt hvis de skulle søge den på ny. Når vi er involveret i topleder skifte ser vi ofte at ønskerne til den nye leder jo slet ikke matcher den leder de lige har sagt farvel til.



OK, - det er jo også derfor de skal have en ny, men alligevel, må vi konstatere at mange bestyrelser har nogle helt urealistiske krav til nye ledere, og til den pris de ønsker at betale herfor. Lad os få nogle mere involverende og realistiske rekrutteringsprocesser.



Organisationskultur

"Hvorfor gør i det, når I nu godt ved at det ikke bringer jeg det i gerne vil? - Ja - det er et godt spørgsmål, som jeg ikke kan tillægge andet end vores organisationskultur" Hvor hører man tid den såkaldte organisationskultur få skylden for rigtig mange handlinger ude i vores organisationer. Sammen med at det nok er *"Coronaens skyld"* er organisationskulturen nok det fænomen der mest bruges som undskyldning.

Jamen hvem er kulturen så? Hvor er den henne, når medarbejderne er hjemme og sove? Er den i gardinerne, malerierne eller i gulvtæppet? Lad mig afsløre, at den er i organisationens mennesker. Organisationskultur er blot elementer af menneskers adfærd. Så enkelt er det faktisk. Modsat coronaen, så har kulturen ikke et selvstændigt liv. Nu har vi snart en vaccine mod coronaen, så slipper vi nok af med den, desværre er det ikke så enkelt med organisationskulturen, - eller er det nu ikke det? I et 3-årigt forskningsprojekt har vi



faktisk påvist, at en kultur kan påvirkes radikalt, når man begynder at erkende hvad en kultur er, nemlig menneskeskabt. Det modsatte af kultur er natur. Naturen er ikke skabt af mennesker. Desværre tror mange ledere også at kultur er natur. Det er meget belejligt, for så kan man jo lade som om man ikke kan ændre på den, som naturen. Der er i dag forskning der viser at en selv gammel (mere end 100 år) gammel produktionskultur kunne ændres. En organisationskultur skal bekæmpes på næsten samme måde som når vi "bekæmper spøgelser for vores små børn" - og det er som bekendt ved at tænde lyset. Når vi tænder lyset ser barnet at spøgelset er væk, - eller ikke er der. Når vi ser uønsket adfærd eller handlinger, som tilskrives kulturen, skal vi tænde lyset, ved at italesætte det uheldige i den konkrete adfærd. I vores forskningsprojekt opfandt vi en læresætning, nemlig at; *"Kultur er noget vi giver til hinanden"* Kunne du tænke dig at hører mere? Denne publikation er downloadet fra Aalborg Universitet mere end 5.950 gange siden 2016. Hent den helt gratis; [Kultur er noget vi giver til hinanden: Projekt om kultur, ledelse og magt - i et aktionsforskningsperspektiv — Aalborg Universitets forskningsportal \(aau.dk\)](#)



Thorkild Bjørnvig (1918-2004).

Thorkild Strange Bjørnvig var en dansk forfatter og digter. Bjørnvig blev født i Mejlgade i Aarhus, søn af fabriksinspektør Theodor Frese Pedersen Bjørnvig og hustru Adda Thomine Hammel Jensen. Bjørnvig's digte omhandlede det nære miljø. I 1980, altså for mere end 40 år siden, skrev han dette;

Hvad er basis for vores liv? Beton asfalt plastik? Venyl glas metal? Det som mennesker selv har skabt og glemmer den første for? Nej -

Basis er jorden, gennemhullet af rødder og regnorme; gennemglødet og beskinnet, gennemvædet og -blæst af elementerne



Af solen springer frem fra synsrand, en lysdis i gardinet, en glød i huden og i zenit, der gør jorden gold eller frugtbar og vesthimlen dyb

Af vandet i skyform, som flodbølger, grundvand, strømme og dybder, som vidstrakte flader, sne, regn på blade, i håret, klart vand til at drikke.

Ting eller vand, plastik eller vand, plastic eller rent vand. Skal tørstende eller halvforgiftede børn en dag se på dynger af plastlegetøj, skibe, biler, huse, husdyr, cowboys, chauffører, soldater af plastik?

Vores miljø udfordring og FN's verdensmål er ikke noget nyt fænomen. Der er faktisk mange der har talt jordens sag i mange år. Vores ledere og alle mennesker må og skal tage et ansvar for vores klodes velbefindende. Vi må og skal i erhvervslivet finde på mere bæredygtige ledelsestilgange, som ikke udelukkende bygger på en altødelæggende vækst. Vækst for væksten skyld er en forbrydelse. VI må og skal lærer vores såkaldte business schools at der er alternativer til den kapitalistiske vækstfilosofi. Mennesker må som i tidligere tider, gå sammen i kooperativer og komme frem med alternative bæredygtige måder at skabe øget værdi for såvel jorden som os der på der.



Konsulenterne i Wise Mind glæder os til at vi i 2021 igen kan komme ud og fungere aktivt ude ved vores kunder. Det er stadig helt uforpligtigende at invitere en af vores konsulenter på kaffe, og lad os da tage en dialog om de muligheder vi har for at lærer noget sammen.

Publicer

