



**At kende og arbejde aktivt med vores strategi er en værdi.**

Inden for kort tid har vi i Wise Mind arbejdet med strategi i så forskellige miljøer som en international koncern og en ejerledet iværksætter organisation. Det er en kerneværdi, at uanset størrelse af sin organisation, kan man som medarbejder identificere en 2-4 konkrete indsatsler som man udfører i dagligdagen, som er direkte knyttet til den overordnede strategi. Medarbejdere vil i dag ikke acceptere bare at arbejde. Man vil kunne se en mening med arbejdet. Kravet om det meningsskabende arbejde vil kun stige med de kommende generationer på arbejdsmarkedet. Det er vigtigt at medarbejdere medinddrages i at skabe konkrete arbejdsindsatser, som kan understøtte den vedtagne strategi.

Med et "Guldgraver" projekt, som bygger på den anerkendende tilgang, genskaber vi succeser og gode oplevelser som skaber energi og begejstring. Værdierne graves frem og vi skaber i fællesskab en gensidig forståelse for vores værdier, som især bliver tydelige når nogen bryder dem. Mange tror at vores værdier er stærke når vi efterlever dem, det er desværre ikke rigtigt, for så bliver de faktisk usynlige. Brydes de derimod, - bliver vi opmærksomme på dem, og en sådan lejlighed er en god anledning til at tage en værdisnak.

Medarbejdere vil i dag have et arbejde der udvikler og motiverer dem, og tro mig, dem der ikke passer godt på sine medarbejdere, og medinddrager dem, får i fremtiden svært ved at rekruttere og fastholde de velkvalificerede medarbejdere. Kontakt os hvis du vil vide mere.

**Strategiudvikling og lederudvikling i en og samme proces**



Alt for mange medarbejdere går på arbejde, fordi de skal tjene nogle penge til at forsørge en familie eller realisere sig selv i fritiden. Desværre er mange medarbejdere slet ikke klar over, HVORFOR de er på netop den virksomhed, hvor de tjener deres løn. Vi ser desværre store såvel som små organisationer arbejde med strategi i nærmest lukkede forløb løst fra dem, der skal gennemføre strategien. Det er ikke godt, og det KAN gøres bedre. En topleder henvendte sig, fordi han ønskede at styrke sin ledergruppe. Han havde flere overvejelser og ville godt have os med på råd. Vi blev enige om at kombinere ledergruppens interne uddannelse med skabelsen af en ny fælles strategi. Ledergruppen sammensatte selv, hvilke kompetencer de mente, at fremtidens leder skulle besidde. På baggrund af de nuværende kompetencer de besad og de nye krav, sammensatte vi et forløb. Vi skabte nogle kreative og innovative workshops, hvor vi kombinerede skabelsen af en strategi med introduktionen til nye ledelses- og strategibegreber. Vi har gennemført forløbet i en række cases nu, og det er meget påfaldende at se resultaterne. I én organisation er den involverede ledergruppe blevet sprængt i stykker. I dag er de næsten alle blevet forfremmet til ledelsesposter på højere niveauer og forskellige steder indenfor og udenfor organisationen. I en anden organisation har de formået at vækste igennem hele krisen, og tjent penge hvert år. Når man på den måde integrerer strategi og lederudvikling, får man en fantastisk effekt. Den moderne medarbejder vil kende organisationens værdier og strategi. Han vil kunne identificere sig med sin organisation. Er der nogen, der gerne vil identificere sig med din organisation?



## **Eksamen og ferie**

I Wise Mind er vi meget nært tilknyttet de større danske uddannelsesinstitutioner, hvor vi fungerer som undervisere og censorer. Vi har altid lagt stor vægt på at være et naturligt bindeled mellem de danske virksomheder og de steder, hvor den nyeste viden skabes og formidles. Vi tror på, at man ikke kun skal have praktisk indsigt, man skal også have nogle teoretiske begreber og evne til at formidle disse. Mange af vores kunder er ikke nødvendigvis teoretisk velfunderede omkring strategi, ledelse og organisationsudvikling. Derfor er det af afgørende betydning, at vi netop formår at formidle denne viden. Dette ser vi udmøntet i netop juni måned, hvor vi er involveret i en masse eksamener. Har de unge lært det, de skulle? Har vi som undervisere været gode nok? De unge mennesker i dag er utroligt dygtige og på mange måder meget fokuserede på at skabe deres egen fremtid. Er de faktisk blevet for fokuserede? De er meget målbevidste og stræbsomme. Hvad sker der, hvis vi glemmer at danne de unge mennesker? Husker vi at fokusere på, at det er vigtigt, at man ikke blot udvikler sig, men selvudvikler sig. Hvem er du som menneske? Hvad er dine livsværdier? Hvad er dit syn på dine medmennesker?

Vi oplever mange unge mennesker får nogle flotte karakterer, men betyder det så også, at de nu er færdiguddannede? Måske tager vi fejl, men vi synes at kunne spore en tendens til at mange i dag bliver tankpasserundervist. De lærer, det de skal, men har de også lært at lære? Har de lært at tilegne sig svært stof og reflektere og skabe egne hypoteser om sammenhænge m.m.? Her midt i eksamensræset bør vi i den kommende ferie reflektere over, hvordan vi i højere grad gør vores unge til hele mennesker. Hele mennesker skaber nemlig hele løsninger.



## **GOD SOMMER & FERIE**

Wise Mind konsulenterne ønsker alle læsere og kunder en god sommer. Pas på Jer selv, og kom tilbage med fornyet energi.

**Publicer**