



Ændrede vilkår for den fremtidige leder

Ude i vores organisationer oplever vi at vores medarbejdere har fået et stigende uddannelsesniveaue, som er resultatet af en proces der har været i gang i mere end to generationer. Fænomenet med deraf følgende stigende kompetenceniveauer, ændrer markant medarbejdernes status som 'human kapital' ude i organisationerne.

Medarbejdernes tiltagende enorme betydning for organisationernes fremtidige udvikling og overlevelse, skaber fornyet fokus på individuelt råderum og graden af selvudfoldelse, hvilket igen gør begrebet 'frihed' til et centralt tema for enhver leder. Den moderne leder må tage medarbejdernes *oplevede* frihed alvorlig, for at sikre et miljø hvor medarbejdernes potentiale udnyttes mest effektivt. Vores tidligere succesfulde organiseringsmodeller viser sig i denne tid at være helt utilstrækkelige, og medarbejdere der føler sig ufrie kan ikke stimulere og innovere hinanden.

Den gængse normative tilgang til den kapitalistiske logik og medarbejdernes nye identitet udstiller nogle eksistentielle modsætninger og spændinger, som hvis de ikke håndteres korrekt, kan skabe grobund for at der opstår nye destruktive konflikter. Den nye ledelsesopgave er at forene disse to sider af arbejdslivets realitet, således at individuel frihed kan blive organisationens mål og efterhånden også dens virkelighed (Kirkeby, 2009). Dem der ikke formår at løse denne opgave, vil gå en svær tid i møde. Er din ledergruppe klar til at imødekomme denne problemstilling?

De fleste læringsmomenter sker når vi begår fejl.



“Vi lærer en del i denne tid, for vi begår helt urimeligt mange graverende fejl i denne tid” sådan sagde en lettere frustreret leder til mig forleden. Det er naturligvis ikke sjovt når fejl der begås, går ud over såvel medarbejdere som organisationens indtjening. Men netop reaktionen på fejl er altafgørende for omkostningerne på den længere bane. Hvis vi tillader at fejl kommer frem i det åbne, og vi kan lade være med at skabe ‘tabere’ kan vi oplyse og lære af fejlene. Skaber vi syndebukke og tabere, - bliver fejl mindre tilbøjelige til at komme frem i lyset, - de forsvinder ikke, men der bliver dækket over dem. Vi skal som ledere tillade fejl, - måske skal vi ligefrem fejre dem! Søren Hansen, kreativitetsforsker på Aalborg Universitet, har den tese at de fleste store succesfulde innovationer ude i organisationer faktisk kan henføres til en oprindelig utilsigtet hændelse. Der er adskillige eksempler på at produkters egenskaber er blevet opdaget ved at noget har fejlet. 3M blokken og Gore-tex er blot to innovationer som man med sikkerhed ved er opstået ved fejl, fortæller Søren Hansen. Er I kreative og innovative nok? Har I modet og friheden til at begå fejl i jeres organisation?



Samvirke

I mange år har Coop udgivet bladet Samvirke, og der er nok ikke mange der tænker ret meget over det ord. At virke sammen. Den demokratiske organisation har trods sin store



udbredelse og succes, ikke rigtigt været jubel kapitalisternes yngling, for kooperativer og andelsselskaber bygger på nogle helt andre grundlæggende værdier en den rene profit ideologi. Der er faktisk en stor chance for, at enten dit vand eller din strøm kommer fra en demokratisk forbrugerejet organisation, - har du oprigtigt tænkt over det? Frivillige og demokratiske organisationer kan noget, især når det kommer til ledelse. Ledelsesguruen Peter Drucker sagde engang; - *"den sværeste form for ledelse, udøvers af lederen i den frivillige organisation, for han betaler ikke sine medarbejdere for at møde op"*. Ville alle dine medarbejdere møde op i morgen, hvis de ikke var afhængige af den løn du betaler dem?

"Når mennesker arbejder sammen, kan man ikke undgå at lære noget", er Knud Illeris kendt for at sige, så arbejdsfællesskaber er også læringsarenaer. Frivillige organisationer tilbyder socialt samvær og læring, og det på en sådan måde at man kommer der uden at få betaling for det. I Danmark er der mere end 2000 forbrugerejede vandværker. Mænd og kvinder møder op og tager aktiv del i at sikre at du og jeg har rent vand i hanerne. Langt de fleste af disse mænd og kvinder får ikke betaling herfor. Lysten til at virke sammen med andre mennesker er løn nok i sig selv. Glæden ved at skabe og virker sammen med andre mennesker er en passion moderne ledere burde tilstræbe at opnå i ens organisation.



Bestyrelsesarbejdet

Konsulenterne i Wise Mind har så mange spændende kompetencer at byde ind med i enhver organisations bestyrelse. Strategi, psykologi, kreativitet, ledelse, talentudvikling, organisationsudvikling - ja listen er lang. At knytte en konsulent til ens bestyrelse kan være den bedste beslutning du har taget i mange år. Tag fat i en af os - vi ville glædes os til at virke sammen med dig og din organisation.

Konsulenterne i Wise Mind vil ønske dig og dine en god sommer, - og nej - vi har ALDRIG



lukket.

Publicer