


## Tak for alternative nyheder og Fake news.

Mange vil sikkert spørge, om kæden nu er hoppet helt af. Jeg tror det faktisk ikke, men døm selv. For en del år siden, sidst i 80érne, var en vis hr. Georg Metz redaktør på TV-avisen, og i et debatprogram blev han spurgt, hvad han anså som den største udfordring med de nyheder, som han var ansvarlig for. Hans største bekymring var, at de fleste af seerne anså det, der blev sagt i TV-avisen som objektive sandheder og et retvisende spejl af virkeligheden. Hvis det er sagt i TV-avisen, må det være sandt.

Med de såkaldte alternative nyheder og direkte Fake News er det gået op for de fleste, at det, vi bliver præsenteret for i Nyhederne, er en redigeret og iscenesat virkelighed. For de mange, der ikke læser avis, ikke hører P1 og ikke ser debatprogrammer, lever i dag i en uoplyst virkelighed. Når vi i dag bliver præsenteret for den ene mærkelige ekspertudtalelse efter den anden, må og skal vi også spørge os selv, – hvem har betalt for analysen? Hvem står bag? Hvis budskab er det, der skal ud?

Jeg tilhører den del af befolkningen, der elsker debatprogrammer, nyheder, P1 og alt hvad der kan støves frem af spændende forskning og filosofi. Så jeg må godt nok indrømme, at jeg hygger mig lidt i denne tid, især over alle de utrolige og skøre historier. Min hypotese er, at menneskeheden nødvendigvis må begynde at skulle lære at forholde sig kritisk til de informationer, vi til stadighed bliver bombet med 24 timer i døgnet. Hvilke overvejelser gør du dig?



# Netværk – hvordan?

Rektor på Aalborg Universitet, Per Michael Johansen, har netop udsendt et oplæg, hvor han pointerer, at den største forhindring for at vores mange små og mellemstore organisationer ikke udvikler sig, ikke er virksomhedsskat eller administrativt bøvl. Det er faktisk fordi, de let kommer til at lide af BMW-syndromet. De mange iværksættere bliver desværre alt for hurtige selvfede, og det sker, når de har fået den flotte BMW, sommerhus og et dejligt hus. Det går jo godt, hvorfor skal vi lave om på det. Hvorfor skal vi f.eks. ansætte en akademiker fra Aalborg Universitet? De kan da ikke lære mig noget, det er jo derfor, de er på AAU.

Når vi i dag ser, hvordan man skaber netværk, er det åbenbart, at man samler sig med nogen, der ligner én selv. Man samler sig i ejerleder netværk, man samler sig med andre, der har samme problemstillinger som én selv. Hvad ville der ske, hvis vi begyndte at facilitere netværk, hvor man tager ledere fra organisationer i forskellige udviklingstrin og laver netværk ud fra det? I udviklingsledelse af Glasl & Lievegoed (1997) arbejder de med Pionerfasen (0-30 ansatte) Differentieringsfasen (Over 30 ansatte) Integrationsfasen og Associationsfasen, som ikke er relateret til antal ansatte.

Hvad hvis vi nu skabte netværk på tværs af udviklingstrinene? To ledere fra organisationer med 5-10 ansatte, to ledere fra organisationer med 10-50 ansatte, to ledere med ansatte fra 50 – 100 ansatte og endelig to ledere fra organisationer med mere end 100 ansatte. En lederuddannelse med en sådan sammensætning vil på en helt anerledes radikal måde skabe værdi for deltagerne.



## Kan man stole på det, vi siger?

Når man som konsulent får at vide, at man i en organisation arbejder i team må man konkludere, at de arbejder i teams. Hvis man ikke er inde i begreberne omkring, hvad et team stiller man sig tilfreds med de givne informationer. Graver man et spadestik ned og interviewer et par af deltagerne, kan man konstatere, at stort set ingen af betingelserne for definitionen af team er opfyldt. En nærmere analyser viser, at der slet ikke er tale om teamorganisering, men nærmere blot nogle medarbejdergrupper, som laver det samme. Man kan altså ikke altid stole blindt på de informationer, man får, når man taler med aktørerne ude i en organisation. Hvis man tager de givne informationer for gode varer, kan man komme til at foreslå nogle helt forkerte tiltag, og man kan faktisk risikere at skade organisationen.

Det er et stort ansvar at blive inviteret ind og arbejde med organisatorisk udvikling, og det er et ansvar, man skal tage alvorligt. Man skal huske på, at de medarbejdere, der til stadighed, igen og igen, bliver udsat for mere eller mindre forståelige forandringer, skal kunne se en mening med forandringerne. Hvis du som leder, eller konsulent, således ikke har den rette praktiske og teoretiske indsigt, kan du i bedste fald bruge ressourcer på spildte handlinger, og i værste fald lave uoprettelig skade.  Husk at sikre at de rådgivere eller konsulenter, I inviterer ind, har de rette kompetencer.



Publicer