



### **Bæredygtig eller væredygtig?**

I den seneste tid har min gode kollega på Aalborg Universitet, Theresa Birgitta Brønnum Scavenius, som hendes fulde navn er, skullet forsvare at hun, grundet sin bopæl på Sjælland og ansættelse hos Aalborg Universitet, har formastet sig til at flyve lidt mere end de fleste af os andre nok gør. Når vi lever i et fossilt konkurrencesamfund, er vi aktører i den verden som tilbydes os, og som vi via demokratiske principper kan vælge at støtte op om. Vi kan også, helt lovligt, som Scavenius gør, tillade os at foreslå at vores samfund kan være indrettet på en anden måde.

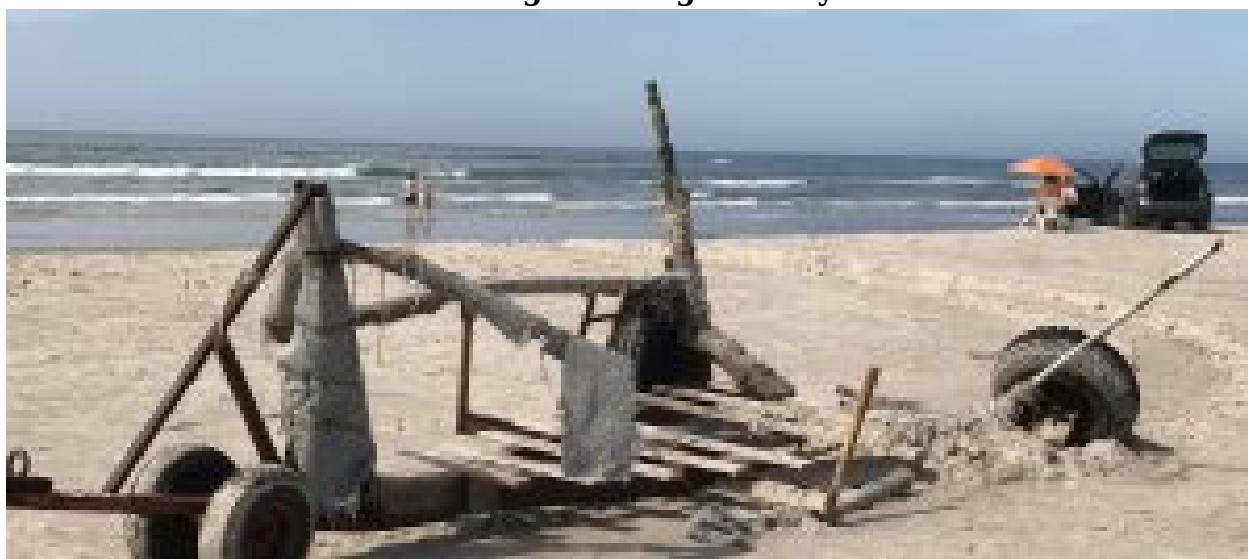
I EU sidder man og udarbejder cirkulærer og forordninger, der skal sikre, at vi alle sammen i fremtiden kan dokumentere hvor bæredygtige vi er på organisatorisk plan. Vi skal i fremtiden kunne dokumentere hver eneste komponents individuelle bæredygtighed, og vi skal kunne dokumentere om etikken omkring fremstillingen, - ved du f.eks. med sikkerhed, at der INTET sted i din værdikæde er materialer, der har været i nærheden af børnearbejde? Alt sammen godt nok, hvis vi skal kunne sammenligne og måle vores bæredygtighed på organisationsniveau. At vi så er ved at skabe et ny bureaukratisk monster, som får ISO og kvalitetsbølgen til at blegne er så en ganske anden sag.

Når det så kommer til os mennesker, kan man tale om at være bæredygtige, eller væredygtig. Skal det være en frivillig proces, eller skal vi til at udskamme dem, der lever i et karriereliv i vores fossile konkurrencesamfund? I gamle dage talte vi nok om begrebet "Work the talk" altså gør som du selv prædiker. Er det den retning, vi er på vej hen imod, når Scavenius bliver udskammet i pressen? Som nyvalgt politiker der har en holdning om, at det nuværende fossile konkurrencesamfund godt kan udvikles i en mere bæredygtig

retning, så vi som individer kan leve i det samfund på en bæredygtig måde, uden at sætte den velfærd vi har opbygget over styr, har Scavenius vel ret til, som du og jeg, at optimere sin rejsetid og sin leveform, som det kan passes ind i hendes families liv. Fordi man går ind for en mere bæredygtig udvikling i vores samfund, behøver man vel ikke afstå fra at flyve, køre bil, se fodbold i fjernsynet, bruge PC o.s.v. Det ville være fantastisk, hvis vi kunne hæve den journalistiske bundlinje i Danmark - bare en anelse.

*Der burde være en lov som den i Israel; at for hver gang man fældede eet træ, måtte man plante to nye i stedet. Og ikke blot for skønhedens skyld, selv om man ikke behøver at kimse ad den. Citat: Thorkild Bjørnvig 1978, Også for naturens skyld. Gyldendal.*

**Horisonten er ingenting. Alligevel er horisonten så klar markeret i det fjerne. Horisonten er faktisk kun en begrænsning af dit synsfelt.**



Mange ledere ser ofte begrænsninger som reelt ikke eksisterer andre steder end i deres egne hoveder. Mange ledere er ikke villige til at opgive deres egen version af virkeligheden, og dermed er der en kunstig blokering for at lære og forstå den nye fremtid. Den største forhindring for ny læring er, at man tror man allerede ved.

Desværre er det ikke kun ledere der har denne skavank. Mange medarbejdere har også svært ved at se fremtiden i øjnene. For ikke så længe siden havde jeg igen den oplevelse, at en medarbejder, i en af de virksomheder vi arbejder med, ikke ville erkende, at vi skal arbejde frem mod, at vi skal kunne levere den rette ydelse til den rette markedspris - og det er slet ikke det samme som billigst. De kunstige barrierer som sikrer, at vi kan arbejde i en



beskyttet og begrænset virkelighed, kan de fleste godt se er ved at være fortid. Hvorfor er der så forsat medarbejdere og ledere der ikke VIL se den nye virkelighed? En virkelighed hvor kunder også vægter rette tid og kvalitet som en salgsparemeter.

Det er mange år siden, at Peter Senge (Manden bag den lærende organisation) lærte os, at hvis vi ikke tør arbejde med vores personlige mindset, så er vi læringshæmmet. Utrygge og ufrie medarbejdere kan ikke opgive sit mindset (de holder fast ved det kendte) - og derfor skal vi som ledere sikre os, at vi gennem åbenhed og kommunikation skaber den rette tryghed, der er så afgørende for vores medarbejders tryghed og virke. Men er der nogen der vil forklare mig, hvorfor ellers dygtige ledere forsat lader sig begrænse af sit synsfelt. Hvorfor er der fortsat så få ledere, der indser, at man ved en ekstern konsulent/coach kan opnå ny viden, og finde ressourcer, man ikke vidste man selv besad? Hvorfor har vi stadig ikke lært mere om den lærende organisation, så mange år efter at Peter Senge skrev bogen "Den femte disciplin" ?



## **Strategi og bestyrelsens**

### **sammensætning.**

Vores strategi er den bedst bevarede hemmelighed i vores organisation! Sådan sagde en dygtig og succesfuld erhvervsleder til os engang. I dag er der ændret drastisk på det faktum. Der er i dag et udbredt kendskab til den nye strategi, og handlinger, som har kunnet påvise forskellen markant. Og så alligevel! - Det er, som om, alene det at gennemgå processen har gjort en væsentlig forskel. Det understreger så igen - at det er bedre at have en halvdårlig ( Udelukkende i en teoretisk kontekst) strategiproces, der er ejerskab til, end en perfekt (Teoretisk) strategi, som ingen kender til.



Hvorfor er der stadig så stor debat om kvinder i bestyrelser? Jeg mener - var det ikke meget mere relevant at spørge, om der i jeres bestyrelse er et eller flere medlemmer, der har kendskab til strategiprocesser? Hvorfor bruger vi ressourcer på at diskutere, om det skal være mænd eller kvinder, der er i bestyrelserne - når så væsentlige spørgsmål som bestyrelsernes kompetencer ikke fylder så meget. I Wise Mind er vi af den opfattelse, at bestyrelser skal besidde nogle væsentlige nøglekompetencer inden for Ledelse og Strategi. Vi finder faktisk debatten om hvilket køn der bærer kvalifikationerne, er aldeles irrelevant. Hvis du kontakter os, kan vi tilbyde at tilføje de kompetencer du mangler - men vi kan desværre ikke altid sikre, at det netop er en kvinde, der har netop de kompetencer DU mangler.

**Rigtig god jul, - og rigtigt godt nytår.**



2022 har været et godt år for Wise Mind. Igen i år har rigtig mange virksomheder vist os



den tillid at lukke os ind i deres virksomheder. Det er en tillidserklæring som vi forstår at administrere, og vi har virkelig lagt os i selen for at opfylde vores kunders forventninger.

Vi efterlever vores motto, - at man ALTID kan se, når vi har været der - det må aldrig blive lige meget, om vi har været der eller ej. Derfor er vi også så heldige, at alle vores kunder gerne vil være referencer, og ønsker du også at tale med én eller flere af vores kunder - skal du blot kontakte os.

Vi vil gerne sige tak for et godt samarbejde til kunder og netværk, og rigtig god jul.

På gensyn i 2023.

**Publicer**