

Om ledelse



- foredrag af Nina Schiøtz
fra Max Havelaar
- refereret af Ingerlil Poulsen



Hos Max Havelaar lever vi under parolen: "I'm not perfect, but I'm perfectly human"

Hvis vi i hele verden kunne kommunikere bedre, så ville der ikke være krig i verden. Alt handler om kommunikation og det gælder om at vide, hvem skal jeg ha' fat i?

Danskere er utroligt loyale og solidariske eller hensynsfulde. Klart længst fremme med hensyn til for eksempel dyreetik og menneskeværld!
Den slags ting tager vi ind som kriterier.

Nina vil gerne ha' konstruktiv kritik. Har mindst én gang om måneden personalesamtaler. Alle på kontoret siger, at de synes at hun tager utroligt godt imod. Det kræver mod at ville udvikle sig, det er en proces - og man skal ikke være så bange for processen.

Når nogen skal ansættes eller hvis de vil deltage på frivillig basis så starter Nina med at bruge 45 minutter på at prøve at skræmme folk væk - der skal ikke være forventninger der ikke kan indfries.

Nina siger: opfør dig ordentligt, så kan du forvente det samme fra mig. Det er simpelt og enkelt, banalt og basalt - men hvis du er god til at lytte til dig selv og til andre så skal der ikke så meget til at omsætte det. Du skal ikke være bange for at gå hen til andre og det er vigtigt at kunne motivere - piske en lyst, entusiasme og drivkraft op i folk.

Personalet er utroligt gode til at bakke op om Nina, siger hun. Der er ikke en god leder, hvis der ikke er gode medarbejdere. Hvis ikke du som leder kan motivere medarbejderne til at heppe på dig, så går det ikke godt. Her henviser Nina til historien om gæssene:

Om gæs og fremtidens ledere

Vi mennesker kan lære meget af de "dumme" gæs: At "flyve" sammen med medarbejderne. Gæssene sparer meget energi ved at flyve som de gør: sammen i V-formation. På den måde ved alle gæssene også hvor de skal hen. Det er da noget.

At ingen skal "flyve" i spidsen i længere tid.

Gæssene har altid afløser, som kan tage fat. Ingen gås er leder alene. Men menneskenes ledere har svært ved at træde tilbage nu og da og få lidt distance til deres lederskab. De vil ligge i spidsen hele tiden. Hvis de er smarte, træder de et skridt tilbage ind imellem.

At sende to hjælpere ud, hvis nogen får problemer. Gæssene sender altid to gæs ud, for eksempel for at hjælpe en gås der har problemer med vingerne. At sørge for at få hjælp af medarbejderne. Gæssene bag ledergåsen rapper og hepper hele tiden på deres leder: "Flyv til, vi kan sagtens følge med". Vi mennesker er dårlige til at heppe på vores ledere.

Hvordan får vi gode ledere, gode medarbejdere - gode arbejdspladser?

Nina fortsætter med at sige at udover at medarbejderne skal "heppe" på deres leder, så de skal være positive - man kan klare så meget modgang når bare der er en positiv indstilling.

Mod er noget der er brug for hvis vi skal realisere nogle af de idéer vi har. Alle former for projekter kræver mod. Det kan opelskes, blandt andet ved at rose folk.

Nina siger: Jeg gider ikke være mor for mine medarbejdere, forstået på den måde at jeg vil ikke pylre og stå på hovedet i et forsøg på at gøre dem "glade" - der skal være entusiasme, selvstændighed, humor - og de kan selv skabe det.

Det vigtigste er handling. At gøre det, man siger man vil gøre. Mange sætter plancher op og siger, at det er det her, vi vil gøre, men de har en anderledes adfærd. Det duer ikke. Det er svært at omsætte fine teorier til handling - men handling er det altafgørende. Det er fuldstændig som med børneopdragelse - det nytter ikke at sige "du skal gøre som jeg siger" og derefter selv være eksempel på noget andet. Vær et eksempel for andre. Smil til verden -

så smiler den til dig. Behandl andre som du vil behandles osv alle de ting kender vi godt - det er enkelt - det er at gøre det. Følg din intuition - eller din sunde fornuft.

Blomsten

Grobunden for enhver succes er, at der er et fundament. jorden skal være fertil og den skal pløjes inden vi kan få noget til at gro.

Der skal være en velvillig opbakning - et samfundsmæssigt økonomisk niveau - en indstilling - vilje - udbud og efterspørgsel - det er altsammen en del af fundamentet.

Stilken er forbindelsen mellem jorden og hovedet - det er en stærk organisation - der er fleksibel.

Bladene - er blandt andet de frivillige - merchandising - informationsmateriale - altsammen noget der skabes af stilken.

Service: Alle der kontakter os får besked indenfor 24 timer. Det er vigtigt at vi svarer venligt i telefonen.

Det kræver meget lidt ekstra at behandle folk ordentligt. Det handler også om at være en god kilde - at give sine informationer videre - det giver respekt.

Blomsten er frøbunden der hvor det hele stammer fra: ledelsen og motivationen...

Kronbladene - der gør at blomsten bliver attraktiv for bier - at være ærlig omkring hvad det er, det drejer sig om - at kunne lytte, det er utroligt vigtigt - sund fornuft - intuition, så vigtigt at lytte til din intuition, den sjette sans, udvikl den, du har så meget styrke i dig selv. Lyst - ansvar og delegering - tak, sørg for at anerkende og sætte pris på folk, det er ligemeget om det er lidt eller meget, vi mennesker vil gerne ha' opmærksomhed, vi vi gerne værdsættes Give eller søge råd, ikke være bange for at sige, at det her kan jeg ikke finde ud af. Åbenhed er nødvendigt hvis der skal laves et ordentligt PR-arbejde, du skal ikke skjule noget, sig det hele.

Omgivelserne - sol, vind, frost...osv. - holdninger - økonomisk opbakning - goodwill - udenrigspolitik - arbejdsklima.

Frøene - er det allervigtigste - udviklingen og fremtiden, at skabe en udvikling - udvide med nye produkter - nyansættelser - skabelse af troværdighed omkring koncept - de forbedrede vilkår for bønderne - frivillige som laver egne aktiviteter - ambassadører uden tilknytning (sådan nogle som os) - økonomi, når der kommer accept og respekt... Ofte er holdningen at det vil vi gerne støtte, når det bliver en succes - vi må skabe en

positiv stemning i stedet for negativt aflad. Det skal være håndgribeligt - ellers føler vi os magtesløse. Respekt og anerkendelse, der er frø der åbner døre - de har hørt om os, vi skal ikke forklare det hele forfra.

Fokus

Personalepleje og videreudvikling - vores kvalitetsbegreb kommer til at omhandle andet end god og dårlig. Det er historien, ikke så meget varen det handler om nu.

Vi bruger 75% af vores liv på at fokusere på det der er negativt. Børn bliver rost - nu kan de gå, nu kan de det ene og det andet. Så begynder vi at fokusere på fejlene - og i hele vores voksne liv fokuserer vi på det, der ikke virker - indtil vi bliver gamle - så er det positivt hvis vi stadig har vores hår, tænder eller andet. Tænk over det.

Hvem vandt af følgende to bowlinghold:

På det ene hold fokuserede de på det, der gik galt og på det andet hold fokuserede de på det, der gik godt?

Det var det hold, der fokuserede på det, der gik godt der gik ud og vandt de næste kampe.

Er det sådan vi tænker i virksomhederne til daglig?

I "Brug Hjernen til en forandring" af Richard Chandler fortæller han hvordan børn får x antal positive i modsætning til y negative tilbage-meldinger i løbet af en dag. Hvad tror I at de får flest af? Som børn er et nej forbundet med, at det gør ondt - eller vi bliver frarøvet noget - det hænger ved os også som voksne: vi er bange for at få et nej.

Hos Max Havelaar er ledelsesfilosofi nr. 1, at det, der bliver anerkendt bliver gjort. Vi be'r medarbejderne om en hade/elske/drømmeliste. Det gælder om at skabe succeser for medarbejderne. Hadelisten bunder som regel i usikkerhed eller utryghed. Vi har også en positivliste som bliver taget op på et internt møde hver 14.dag. Vi lytter til hinandens positive oplevelser - hvad er der sket de sidste 14 dage. Vi deler disse oplevelser med hinanden og glæder os sammen.

Der skal være en gulerod - for at det skal være sjovt og det skal være lysten der driver det. Blandt andet sørger vi for at der er nogle sjove oplevelser ind imellem, for eksempel festivaler og andet.

Guleroden skal kunne nås.