



Forandring starter med dig selv

Af Anne Mette Holstein

Du kommer ikke længere med andre, end du er med dig selv. Så enkelt kan det siges, og så svært kan det være, når vi skal omsætte ord til handling.

Skal vi have mere innovation i virksomhederne, må lederne turde gå foran og være villige til at arbejde reelt med Human Resources. Det kan de kun, hvis de er villige til at indføre brugen af professionel supervision i virksomheden.

Supervision skal være en naturlig del af virksomhedens etik og værdigrundlag. Supervision er den eneste etiske, anstændige samtaleform til virkelig at kunne implementere Human Resources.

Virksomhederne bruger supervision alt for lidt. Supervision er en vigtig forudsæning for at skabe vækst og kreativitet og for at lære at adskille det private, det personlige og professionelle. Bliver det ikke en naturlig del i virksomhedens værditænkning, bliver innovation blot et smart overfladisk ord uden mening. Supervision vil sige at vende en mental supertanker.

Forestil dig, at supervisor er styrmanden, og supertankeren er lederne. Styrmanden har det fulde ansvar for at navigere supertankeren rundt. Det kræver, at styrmanden har respekt for og viden om de farer, der lurer, og for de muligheder, der er for at styre på grund eller komme ud i høj sø. Det går langsomt, men styrmanden har overblik

over det, der foregår, han leder processen. Styrmanden må have "besætningens" tillid til det, han gør og kan. Det er en forudsætning for, at supertankeren med værdighed kan sejle afsted igen i den nye retning.

Eller forestil dig, at du mister fodfæste for en stund - lader dig svæve uden at vide hvor du lander. Du skal være villig til at give slip for at kunne få øje på de nye muligheder, der ligger forude, der

hvor du nu lander med en ny selvinsigt. Kaosfølelsen under faldet kan bruges konstruktivt, hvis du tør ryste dine egne fordomme, din egen stivhed og stolthed ud af kroppen undervejs. Søren Kierkegaard skrev: *At turde er at miste fodfæste for en stund; ikke at turde er at miste sig selv.*

Den sidste del af S.K.'s citat *at miste sig selv*. Det er den del, lederne skal blive bevidste om, Det er den del, der gør dem stive og patetiske. Mange har mistet sig selv og kan derfor ikke træde i karakter. De må lære at tage et personligt ansvar og synliggøre det, før de kræver et personligt og et fællesansvar af de ansatte. Lederne må erkende, at hvis de ikke vover at sætte menneskeværdet i centrum, så sker der ingen innovation. De må gå foran. Lederne må turde reflektere over egen praksis og lære at bede om hjælp, til at få et andet perspektiv på deres egen lederstil. Lederne må smide overfrakken og lære at gå i reel dialog med hinanden og de ansatte.

Lytter jeg efter og holder jeg øjnene åbne, kan jeg registrere, at kurser i strategitænkning, hvor der arbejdes med målsætning og handleplaner, oversvømmer det danske erhvervsliv.

Strategitænkning er ikke noget værd, hvis ikke den efterfølges af værditænkning og åben samtale om det, der er svært. Fra mit arbejde med supervision og gruppe-

supervision på arbejdspladser gennem de seneste år ved jeg, at det er vejen frem. Faktisk giver det virksomhedens ledere og ansatte helt ny energi. Så længe lederne tror, at de kan hente hjælpen udenfor sig selv, lige så længe vil frustrerede medarbejdere svæve rundt med en fornemmelse af, at hverken de selv eller deres ledere er ærlige. Det skaber stress og uro såvel i virksomheden som i de ansattes familieliv.

■ ■ Du skal være villig til at give slip for at kunne få øje på de nye muligheder, der ligger forude, der hvor du nu lander med en ny selvinsigt. ■ ■



Anne Mette Holstein er proceskonsulent og underviser. Hun har firmet Kreativ Tænkning & Koordination i Sønderborg. E-mail: sneglen@holsteindirks.dk