



Det bevidste lederskab

En ledermanual til en uforudsigelig tid

Det bevidste lederskab

- er forudsætningen for at komme optimalt gennem en uforudsigelig tid

Der er ingen tvivl om at pandemien – og den medfølgende økonomiske krise – er en af vor tids store omvæltninger. Den skaber store udfordringer for såvel verdenssamfundet, erhvervslivet og ikke mindst for det enkelte menneske. En skelsættende begivenhed der vil komme til at præge vores fremtid, selvforståelse og bevidsthed – ja – med stor sandsynlighed ligefrem komme til at definere et FØR og EFTER. En af de vigtige faktorer for hvordan vi kommer optimalt igennem denne transformation er vores evne til at forstå de dybereliggende dynamikker i den forvandringsproces vi lige har taget hul på. Det er – og vil blive – en svær tid for mange at komme igennem. Den vante tryghed er væk og en underlig usynlig ”fjende” har vendt op og ned på den kendte tilværelse. Vi er i ukendt terræn og må prøve os frem for at finde balancen mellem sygehusenes kapacitet, smittetrykket og flokimmunitet vægtet op imod de økonomiske følgevirkninger og menneskelige afsavn de begrænsninger vi beslutter har. Det helt centrale element i denne balanceagt er ledelse. Og det uanset om det er på regeringsniveau, i virksomhederne eller som enkelt individ.

Jeg har arbejdet med ledelses- og organisationsudvikling i mere end 30 år og den nuværende sundheds-/økonomiske krise er den fjerde markante transformationsproces jeg har rådgivet og bistået ledere, beslutningstager og virksomheder i at komme optimalt igennem. Vi har altså prøvet det før. Det betyder ikke at jeg – eller nogen anden – ligger inde med en fiks og færdig handleplan for hvordan du og din organisation kommer godt ud på den anden side – for det er der ingen der gør – måske lige med undtagelse af Trump. Men det betyder at vi kender en lang række af de mekanismer der kommer i spil i forandringsprocesser. Vi har altså et omfattende og nuanceret erfaringskatalog over ”Do’s and Dont’s” i forhold til de – ofte ubevidste – dynamikker der træder i kraft i tider præget af store omvæltninger. Når vi sammenholder denne historiske indsigt med den nyeste viden inden for såvel hjerneforskning som positiv psykologi får vi et godt udgangspunkt for at håndtere selv komplekse omstillinger. Det handler om at få så meget data/information som muligt, men uden at blive handlingslammet. Som rådgiver er det min opgave at hjælpe ledere, virksomheder og beslutningstagere i at sortere det væsentlige fra i en ofte overvældende mængde information – og dernæst generere et galleri over de meste sandsynlige senarier – der så igen danner basis for de konkrete beslutninger og handleplaner.

Storm P sagde: ”Det er svært at spå – særligt om fremtiden” og det har han stadig ret i – men i dag har vi adgang til BIG DATA, et historisk erfaringskatalog og en langt dybere indsigt i vores menneskelige natur. Det betyder at vi er – eller rettere kunne være – langt bedre rustet til at forudsige det uforudsigelige. Ikke at vi derved kan undgå at kriser vil ramme os – for det vil de altid kunne – men vi vil kunne undgå at stå med håret i postkassen når det sker. Jeg har valgt at samle nogle af de vigtigste indsigter og værktøjer i denne kortfattede manual og håber den må kunne hjælpe dig som leder og din organisation, optimalt igennem denne krise/omstillingsproces.

For overskuelighedens skyld har jeg opdelt manualen i fem dele:

Del 1 Vær autentisk og ærlig i din kommunikation

Del 2 Tag selv iltmasken på først og vær sikker på det ikke er ”røg” du får

Del 3 Forstå dine medarbejderes behov for ledelse i en uforudsigelig tid

Del 4 Du tager fejl hvis du tror vi er i en forandringsproces – vi er på vej ind i en forvandling

Del 5 Historien har det med at gentage sig selv – bare altid med et twist

Del 1 Vær autentisk og ærlig i din kommunikation

Vi ved at det hverken er klogt at skræmme eller underdrive en udfordrings omfang. Ærlighed er nøglen til at opbygge den altafgørende tillid der skal til for at vi mennesker kan/vil stole på de informationer og anvisninger vi får. Og her vil jeg gerne brede anerkende regeringen og myndighedernes kommunikation og i særdeleshed statsminister Mette Frederiksens topprofessionelle, rolige og saglige fremtoning og retorik. Meget er vundet ved at have en dygtig leder – uanset politiske tilhørsforhold – ved roret – særligt i krisetid. Se bare på forskellen med de ledelsesmæssige følgevirkninger af en Angela Merkel, en Justin Trudeau eller en Jacinda Ardern – og det helt uhyrlige drama en leder som Trump formår at skabe. Forskellene er ikke bare slående, men direkte skræmmende. Det handler om lederskab og om mangel på samme.

Mange af de ledere og beslutningstagere jeg rådgiver, vil meget gerne have sikker grund under fødderne før de kommunikerer – hvilket også er klogt for det slider på ens habitus hvis man ofte bliver modbevist. Men hvad kan man som leder med sikkerhed melde ud lige nu uden at måtte skulle trække det tilbage igen senere? Kun det faktum at vi er i ukendt terræn og at vi derfor konstant må observere den feedback/input vi modtager og herefter tilpasse vores adfærd efter de faktiske forhold. Kun med ærlighed omkring de faktiske forhold kan du som leder være på sikker grund når du kommunikerer. Det er og bliver en usikker tid vi går i møde og derfor er det også vigtigt at du som leder formår at understøtte dine medarbejdere og hjælper dem med at processe deres situation. Det er din opgave som leder at holde modet oppe på dine medarbejdere i det vakuum vi befinder os i. Det fordrer at du forstår at dine medarbejdere har forskellige behov og derfor har brug for forskellige former for ledelse – hvilket jeg uddyber i del 3.

Del 2 Tag selv iltmasken på først – og vær sikker på det ikke er ”røg” du får

Mit første råd er, at du som leder straks tager afsked med ”super-helte-syndromet” for ellers kan jeg med usvigelig sikkerhed love dig at det går galt – både for dig og for din organisation. Jeg har oplevet flere topledere, som har troet at de – som en anden én-mandshær – selv kunne/skulle håndtere det hele – og det er naturligvis altid gået helt galt. Det er både dyrt og farligt når en leder lider af grandeur – se bare på Trump. Kombinationen af fakta resistens og storhedsvandvid er ikke bare beskæmmende, men også dybt skræmmende.

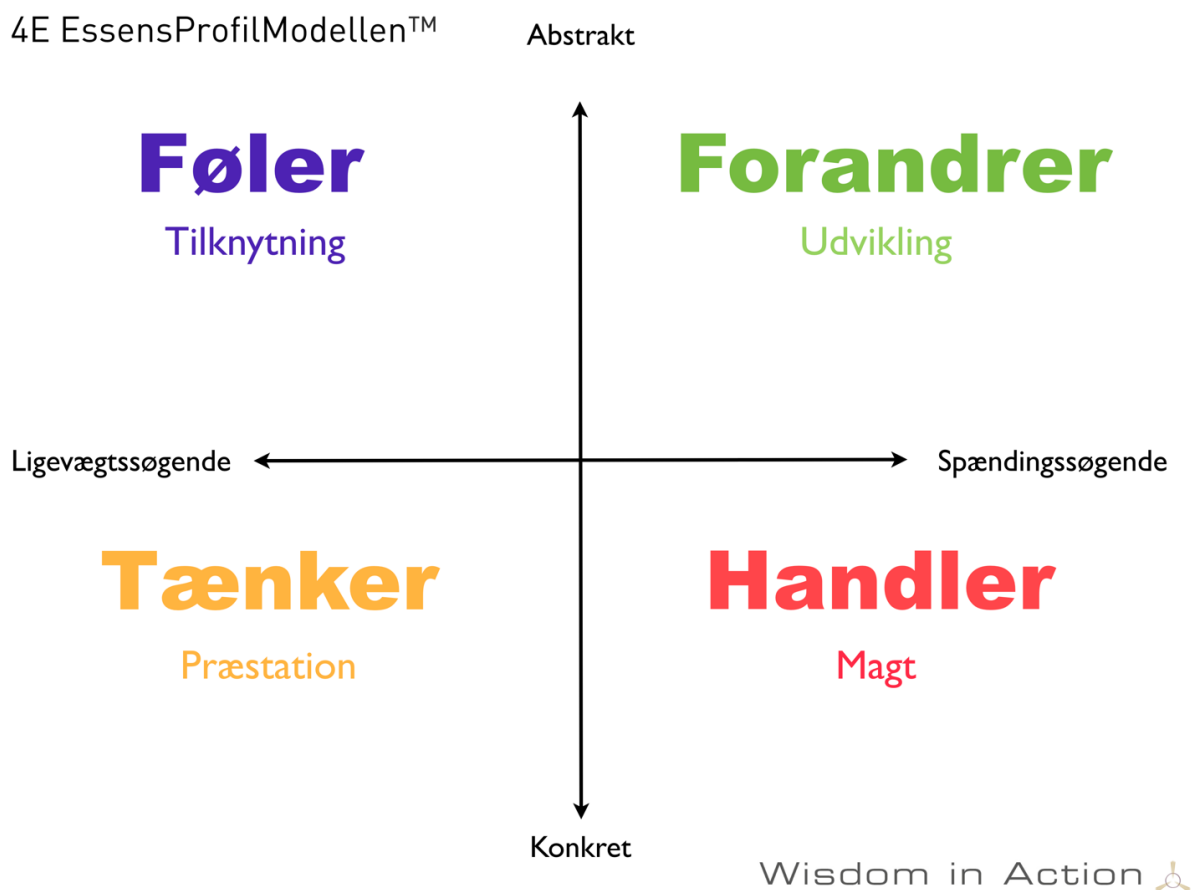
Det er altid klogt, at du som leder omgiver dig med kompetente medarbejdere og rådgivere der ikke er bange for at smide ”svesken på disken” og vise dig hvor du tager fejl – men i krisetid er det altafgørende. Der er bare ikke råd til hellige køer og det er helt centralt at du ikke er bleg for at indse dine egne blinde vinkler. Jeg ved godt at jeg – som rådgiver er kendt (nogen vil måske sige berygtet) for at sige tingene meget tydeligt. Men det tager jeg faktisk som et kompliment. Alt for mange ledere – og særligt topledere – har for vane at omgive sig med medarbejdere og rådgivere der ikke er helt tydelige i deres synspunkter, men agerer strategisk – hvilket efter min mening er helt ude i hampen. Som leder må og skal du kunne stole på det modspil du får, ellers må du skifte din stab ud indtil du er i rent vand igen. Alle ledere har brug for et safe space hvor der er mulighed for at få processet og gennemtænkt de forskellige senarier – og det fordrer et autentisk kommunikationsmiljø. Som ekstern rådgiver ser jeg det som en af mine centrale opgaver at sikre netop det, samt at tilføre konkrete redskaber til at håndtere de unikke udfordringer netop deres virksomhed står i.

En af de centrale udfordringer i den nuværende krise er den høje grad af uforudsigelighed. Ingen kan – med sikkerhed – sige hvornår denne krise er omme og det er noget af det sværeste for mange mennesker at have med at gøre. Uforudsigelighed er udmattende for vores psykologiske trivsel – særligt når den er længerevarende. Også for ledere. Det er derfor centralt at opbygge og vedligeholde et regime af selv-pleje strategier. Det er egentligt meget simpelt og vi har alle hørt det mange gange – den gang vi fløj rundt i verden. ”Tag først selv iltmasken på før du hjælper dine medpassagerer”. Derfor faciliterer jeg og mit netværk også både individuelle og leder-team processer hvor de kan få iltet deres egne personlige bekymringer og derved undgå selv at brænde ud.

Et af de særegne træk ved denne krise er, at der er ekstremt stor forskel på hvordan den rammer. Nogle få virksomheder har giga travlt medens mange andre er sat på pause på ubestemt tid. Det betyder, at de få er overbelastede medens de mange er sat på bænken og bare må afvente. Hoteller, restauranter, luftfart, rejsebranchen, festivaler og mange flere må kæmpe for at holde skruen i vandet. Hjælpepakkerne er til stor gavn, men det er ikke tryllestøv – og mange ledere har allerede måttet tage konsekvenserne og lukke helt eller delvist ned. Fra mange af de ledere jeg rådgiver ved jeg hvor svært det er for dem når de må tage afsked med gode og trofaste lederkollegaer og medarbejdere. Som en af dem formulerede det: ”Jeg er helt ok med at skulle sige farvel til medarbejdere der ikke performer eller at skære til i organisationen hvis vores konkurrenter er bedre end os, men det her virker så uretfærdigt for alt kørte jo på skinner – og så fuldt stop – bare sådan out of the blue.”

Del 3 Forstå dine medarbejderes behov for ledelse i en uforudsigelig tid

Det er efterhånden mere end 25 år siden, at jeg udviklede EssensProfilModellen™ baseret på evolutionspsykologien – og det er fortsat den jeg tager udgangspunkt i når jeg underviser og rådgiver i ledelse, kommunikation og samarbejde. De fire grundlæggende personlighedstyper har gennem evolutionen udviklet forskellige intelligenser/talenter og er motiveret/drevet af fire forskellige behov. Ikke sådan at vi ikke alle har disse behov og intelligenser – vi har dem bare i større eller mindre grad. Og grunden er simpel. Det er smart for artens overlevelse at vi har forskellige anlæg og talenter. Og det er det stadig. Nogle mennesker har et langt større behov for spænding end andre – der i stedet har behov for ligevægt, overskuelighed og genkendelighed. Alene derfor er deres oplevelse af den nuværende situation meget forskellig. Dertil kommer at nogle mennesker har større anlæg for det konkrete og det logiske medens andre er bedst til det abstrakte og intuitive – og dermed fremkommer de fire EssensTyper som også er fremstillet i det følgende diagram.



Kort sagt så har Forandrerne, der er spændingssøgende og abstrakttænkende, langt lettere ved at håndtere den nuværende tilstand fremfor særligt Følerne, der gerne vil bevare ligevægt og har brug for at indgå i sociale sammenhænge. De savner deres kollegaer og kunder meget og har det SÅ svært ved ikke at måtte kramme. Den udfordring har Tænkerne slet ikke for de er ofte mere introverte og har kun behov for meget lidt social kontakt – hvilket de let får dækket hos de allernæreste. Jeg kunne godt bruge meget mere tid på at fremmane de fire typer, men jeg vil i denne tekst holde fokus på de fire forskellige ledelsesmæssige behov de fire typer har, som medarbejdere. Denne teori og model har langt større kompleksitet end jeg her udfolder, så bær over med mig i denne simplificering. Her følger en ultra kort gennemgang af de fire typer med tilhørende ledelsesmæssige anbefalinger.

Sådan leder du Følerne

Følerne har, som nævnt, behov for socialt samvær og gerne med dem de er trygge ved. Denne uforudsigelighed vi pt. oplever er meget svær for netop denne type at håndtere. De er – om jeg så må sige – bygget til at sørge for trykthed – og det er netop det ingen kan give dem nu. Hvis du som leder har mange af denne type medarbejdere, så er det klogt at skabe rum og mulighed for dem til at være i kontakt med deres kollegaer – og gerne fysisk. De kan godt holde virtuelle møder, men det dækker ikke deres grundlæggende behov. I de virksomheder hvor man har valgt at dele sig op i nogle der bliver hjemme og nogle der møder fysisk på jobbet, er det klart bedst at lade Følerne komme på job og lade Tænkerne – der nyder at sidde for sig selv og fordybe sig – blive hjemme. Hvis du selv er Handler og derfor ikke kan ”holde” til at snakke så meget om hvor svært det er – så find en der kan – for det er det Følerne har brug for. Du kan ikke gå totalt i flyverskjul for Følerne har også brug for at mærke at du – som deres leder – kærer sig om dem.

Du finder typisk mange Følere blandt humanister, service- og omsorgsmedarbejdere, samt pædagoger og andre jobs hvor det at være empatisk, rummelig og forstående er vigtigt.

Sådan leder du Tænkerne

Har du mange Tænkere, så vil jeg anbefale at du kun ”mødes” med dem når der er noget at mødes om. Og det uanset om det er fysisk eller virtuelt. Husk at de har brug for en agenda forud for mødet og at de har svært ved ændringer uden forklaring. For dem er det naturvidenskabelige og fornuftige argument altafgørende og de kan godt acceptere selv svære beslutninger hvis bare de kan se fornuften i dem. Hvis du selv er Handler så vær meget obs på at du ikke bare siger FORDI – du skal kunne begrunde. Flere af de virksomheder jeg har arbejdet med har meget store grupper af Tænkere ansat og har ikke kunnet finde relevante opgaver til alle deres Tænkere, så mit råd har været at give Tænkerne mulighed for at tage faglige kurser online, bruge tid på at få arkiveret og dokumenteret deres projekter og opgaver – og de er vilde med det. De oplever denne tid som en kærkommen mulighed for at komme til bunds og fordybe sig i detaljer der ikke plejer at være tid til. Hvis du som leder giver Forandrerne samme mulighed/besked ville de øjeblikkeligt sige op.

Du finder typisk mange Tænkere blandt ingeniører, revisorer, forskere og læger og andre jobs hvor det at være metodisk, analytisk og naturvidenskabelig er vigtigt.

Sådan leder du Forandrerne

Forandrerne trives med spænding og udfordringer og de synes faktisk at det er en interessant tid nu hvor alt er up in the air. Hvis du som leder, ikke er god til at tilbyde nye muligheder kan de være svære at få til at blive. Jeg er sikker på at en af sideeffekterne af denne krise vil blive en række start-ups særligt inden for IT-sektoren. Din opgave som leder af Forandrerne er altid at give dem plads til at komme out of the box – og særligt lige nu. Jeg vil anbefale at du holder korte og gerne spontane møder med dem hvor de kan lufte deres ideer med dig og andre Forandrerne. Lav et idé-katalog hvor du får Forandrerne til at komme med en

kort beskrivelse af deres idéer. Ikke noget med at forlange omfattende dokumentation. Særligt hvis du er Handler er det vigtigt at du ikke skyder alt ned bare fordi det er out there. Det er vigtigt at du giver dem et open space hvor de kan slippe deres talent fri – ellers siger de bare op. Også uden sikkerhedsnet – for de har udpræget tillid til fremtiden og at de nok skal lande på benene igen. Hvor det er muligt så giv dem evt. medejerskab i de idéer, som de kommer med, for det hjælper på deres tilknytningsgrad.

Du finder typisk mange Forandrere blandt udviklere, ejer/opfinder-ledere, solo selvstændige og andre jobs hvor det at være visioner og nytænkende er vigtigt.

Sådan leder du Handlerne

Har du mange Handlerne blandt dine medarbejdere så er det her en svær tid for dem. De kan – fra naturens hånd – godt lide at få noget fra hånden. De trives godt med et højt tempo og bryder sig ikke om at nogen eller noget forsøger at indskrænke deres udfoldelsesmuligheder. De har det meget svært ved at få brækket "armen om på ryggen" og blive tvunget til at makke ret. Jeg oplever at netop denne type har det allersværest med at være sat på pause på ubestemt tid. Hvis du selv som leder er Handler, så vær obs på at du ikke suger alle beslutninger der skal tages, til dig. Inddrag gerne dine Handlerne i så meget som det er muligt så de oplever at de er med til at bestemme – også bare lidt. Hvis du har tænkt over hvorfor jeg kun har beskrevet "Hvis du som leder er Handler" så er svaret enkelt. Som leder – særligt i krisetid – skal du være Handler – eller trække på det Handler du har i dig. For der skal Handles og træffes beslutninger – også selv om ingen ved hvordan i morgen vil tegne sig.

Du finder typisk mange Handlerne blandt ledere, sælgere, befalingsmænd, og andre jobs hvor det at have og yde indflydelse er vigtigt.

Del 4 Du tager fejl hvis du tror vi er i en forandringsproces – vi er på vej ind i en forvandling

Det er vigtigt for mig at pointere, at denne sundheds-/økonomiske krise vi først lige har taget hul på nu, ikke er en forandrings- men en forvandlingsproces. Jeg har i mit teorigrundlag valgt at opdele omstillingsprocesser i tre niveauer nemlig: Fornyelse, forandring og forvandling – og det er vitalt at du som leder kender forskellen på dem.

Der er nemlig endog meget stor forskel i det spændingsfelt en transformation skaber og derfor også hvad den fordrer af os. Nogle transformationer glider ind i dagligdagen i stort set ubemærkethed, mens andre opleves som om, at hele ens livsfundament er i opbrud. Nogle har vi selv taget initiativ til, mens andre skyldes ændringer i omgivelserne. Fra den nyeste forskning i positiv psykologi ved vi, at det er af afgørende betydning, om vi selv oplever at have indflydelse på det der sker i vores liv og ikke styres af omstændighederne. Et resultat, der er helt i tråd med det, der blev afdækket i undersøgelsen om de ti trivselsskabende behov, som jeg indgående har beskrevet i min første bog "Det indre Lederskab". Det kan altså tyde på, at de transformationer, vi selv tager initiativ til, gennemløbes hurtigere og mere "smertefrit" end dem, der påføres fra udefrakommende kilder. I det følgende omtaler jeg det du har direkte indflydelse på som A-sfæren – og det du har interesse i, men ingen indflydelse på, som B-sfæren. Det der gør netop denne pandemi så vanskelig for mange – og særligt ledere – er at A-sfæren pludselig er markant indskrænket. Andre – i dette tilfælde myndighederne – bestemmer hvad vi må og ikke må. Det efterlader mange i afmagtstilstand – hvilket er det værste der kan ske. Jeg råder alle – og særligt ledere – til at holde fokus på det de har indflydelse på. Med andre ord så brug 90% af tiden på A og 10% på at holde dig orienteret omkring B.

Fra omfattende metaundersøgelser ved vi også at man kan træne, udvide eller løfte sit bevidsthedsfelt og derved opnå en særlig form for indre ro – en meditativ balance – der gør, at selv hektiske, voldsomme og krævende transformationer kun opleves som krusninger på overfladen. Derfor har Mindfulness teknikkerne

også været en helt naturlig integreret del af den ledertræning og undervisning jeg har formidlet siden jeg begyndte for over 30 år siden. Sagt med andre ord så kan man træne sin impuls kontrol og derved sikre at hverken instinktet eller bekymringer kommer til at overskygge evnen til at tænke kognitivt. Til de ledere for hvem dette er ny viden og gerne vil opnå denne form for selvbeherskelse skylder jeg lige nævne, at det typisk kræver mange års praksis at komme op på det stadie af centreret indre ro, så det er ikke noget quick fix til her og nu.

Som menneske, det være sig på jobbet eller i privaten, gælder det altså om at skabe overblik over, hvilken type af transformation man er på vej ind i, for på den måde at kunne forberede sig bedst muligt. Som nævnt har jeg via mit virke haft mulighed for intensivt at studere transformationspsykologien og har valgt at definere de tre forskellige spændingsfelter efter styrke – i det følgende listet med den mindste først:

Trin:	Svære af indflydelse	Tid	Effekt
Fornyelse	A er større end B	Dag/uger	Lille
Forandring	A ligeså meget som B	Måneder/År	Middel
Forvandling	B er meget større end A	Øjeblikkelig	Total

De tre niveauer i transformationsprocesser

Det energiforbrug det kræver at implementere de tre forskellige trin øges for hvert niveau.

1. Et eksempel på fornyelse kunne være når en virksomhed anskaffer et nyt IT-system. Alle brugere skal omskoles og det kan være lidt bøvlet den første tid indtil alle har vænnet sig til de nye funktioner.
2. En forandring kunne fx være når den virksomhed man har arbejdet for gennem længere tid, bliver opkøbt af konkurrenten. Uden selv at have ønsket det får man pludselig ny leder, kolleger og en helt ny forretningsmetode at skulle agere efter. Denne type forandringer fordrer en del – ofte mentalt – overskud, før man igen kan finde sig til rette i alt det nye eller finde et nyt job.
3. Det kraftigste spændingsfelt i transformation er forvandling og det indebærer at ALT ændres. Denne type hører til sjældenhederne og opleves som en korsvej, hvorfra alt er nyt. Forvandlingsprocesser kan opleves som livstruende hændelser og ændrer ofte tidligere grundopfattelser fundamentalt. Et menneske, der aldrig har taget sig tid til at være sammen med sin familie oplever pludseligt at være i lockdown eller når det bliver tydeligt hvor godt jorden har haft af bare nogle måneder med stærkt reduceret forurening.

Del 5 Historien har det med at gentage sig selv – bare altid med et twist

For at kunne forudså den omstillingsproces verden er på vej ind i er det klogt at bruge historien som bagtæppe. Der har været masser af omstillingsprocesser igennem tiderne lige fra opfindelsen af sprog over industrialiseringen til verdenskrige og pandemier. Vi har set meget, lige fra et "nyt" Europa samle sig i et fællesskab, til energikrise med tilhørende kartoffelkur. Og selv om der er meget stor forskel på alle disse omstillinger så er der også mange fællestræk og erfaringer at trække på. Som nævnt har jeg personligt rådgivet under fire markante processer.

Den første større omstillingsproces jeg fik mulighed for at arbejde professionelt med, var Y2K krisen. I dag i bagklogskabens klare lys kan det virke underligt – men back in the day var der virkelig mange – også fagfolk – der var meget bange for hvordan IT-systemerne ville håndtere årsskiftet 1999/2000. Frygten var at stort set alle IT-systemer og computere ville crashe den 31/12/99 kl. 23.59 fordi systemerne ikke var forberedt på tallet 2000 som årstal. Der blev brugt virkelig mange ressourcer på at forberede et utal af senarier for hvordan de skulle håndtere det totale sammenbrud. Men sådan gik det ikke. Der var meget begrænsede effekter af det nye årstal og i langt de fleste systemer bemærkede man det slet ikke. Det unikke med Y2K krisen var, at den kunne forudsiges meget præcist.

Med finanskrisen i 10'erne, der blev min anden store rådgivningsopgave, forholdt det sig stik modsat. Den kom – for mange – som et lyn fra en klar himmel og havde radikale konsekvenser. Ikke at der ikke var eksperter der forsøgte at alamere – for det var der – men det gik jo SÅ godt, at de fleste valgte at overhøre advarselssignalerne. Selv de allerstørste finansielle virksomheder og institutioner blev ramt dybt og da støvet havde langt sig måtte hele sektoren i gang med en gennemgribende selvransagning – for hovedårsagen til krisen var ublu grådighed og ekstrem mangel på etik i egne rækker. Og at der er stadig lang vej hjem har hvidvaskskandalerne og udbytteskat dramaet med al tydelighed synliggjort.

IT og den medfølgende øgede digitalisering og nu AI omstilling – var/er den tredje gennemgribende forandringsproces jeg har helt inde under huden. Det unikke ved den er, at den – i begyndelsen – skete næsten i ubemærkethed. Lidt efter lidt blev regnekapaciteten forøget og i dag har IT overtaget en lang række funktioner som var utænkelige for bare nogle få år siden. Det unikke ved denne proces er, at den kun lige er begyndt at få fart. Den eksponentielle "hockey stick" udvikling – er kun lige ved at få momentum og AI er kun lige begyndt at røre på sig. Det uhyre interessante ved denne proces er, at den er menneskeskabt. Det foruroligende ved den er, at den bliver styret næsten uden demokratisk indflydelse. Ikke sådan at forstå at det ikke forsøges – for det gør det – som når fx EU lovgiver om GDPR og uddeler milliardbøder – men at det er og bliver meget vanskeligt at få hands-on indflydelse på ekstremt rige privatejede selskaber.

Og nu står vi så i den første pandemi i vores generation. Det unikke ved den er, at den var forudsagt af alle førende eksperter verden over, men at den – i modsætning til Y2K – ikke havde en eksakt begyndelsesdato. Der har været mange – blandt andet Obama – der har italesat nødvendigheden i at begynde at opbygge et beredskab der kunne håndtere en global pandemi. Så hvorfor var vi så stadig så uforberedt da covid-19 ramte os? Svaret er ganske enkelt. Fordi det for mange – og måske særligt for statsledere, der skal genvælges – er meget svært at træffe dyre præventive beslutninger uden en konkret synlig udfordring. Selv om det er elementær grundpsykologi så er det ikke desto mindre tude tosset – for det bliver altid langt dyrere at slukke en vild steppebrand frem for at tage sig hurtigt og effektivt af de første gnister.

Tænk om vi havde haft en global pandemi-strategi, de fornødne ressourcer til at håndtere den og evnen til at agere som én samlet global enhed. Når det nu ikke var tilfældet, så lad os da i det mindste sikre at vi får det på plads til næste gang. For JA. Der kommer helt sikkert en ny pandemi – vi ved bare ikke hvornår. Og bliver det ikke en pandemi vi bliver nødt til – globalt – at samarbejde om, så bliver det klimaforandringerne eller en solstorm, eller noget helt andet.

Jeg håber at vi en dag kan se tilbage og sige at selv om COVID 19 var en hård krise så var med også til øge vores bevidsthed og den kollektive ansvarlighed for hinanden i den verden vi lever i.

Jeg står naturligvis til rådighed hvis du eller din organisation har brug for rådgivning og sparring i jeres unikke situation. Kontakt mig gerne på: mail@sebastiannybo.dk



SEBASTIAN NYBO

Foredragsholder, Forfatter & Erhvervspsykologisk Rådgiver

Mobil: 40 91 71 97
E-mail: sn@wisdominaction.nu

www.sebastiannybo.dk

KONTOR
Havnegade 39
1058 København K
Telefon: 33 11 44 22

KURSUSCENTER
Vesterskovvej 4
4640 Fakse



WISDOM IN ACTION

INDRE LEDERSKAB

Sådan håndterer du betydningsfulde personer

På sporene af dit indre medhjælper

Når yngenerationen leder

NEJ

Medlem af

DANSK FORFATTER FORENING

www.sebastiannybo.dk