Kreative ledere styrer for vildt



Kreativit er andet end evnen til at kunne tegne og male

I dag er det ikke nok kun at være leder af navn, når vi gerne vil have kreative og entusiastiske medarbejdere, der bakker op om virksomheden.

Hvor der tidligere overvejende blev lagt vægt på lederens evne til at planlægge, analysere samt at være en autoritet, lægges der nu også vægt på de mere menneskelige egenskaber, så som:

- at mestre den gode kommunikation
- at udvise situationsfornemmelse og følsomhed
- at være ærlig og ansvarlig
- at have respekt for både sig selv og andre

Dygtige og kreative ledere bruger ydermere typisk mindst 80% af deres tid på at tale med folk, hvilket kræver, at de også er velorganiserede og gode til at uddelegere.

Som vi efterhånden alle ved, ledes mennesker ikke af planer og analyser. vi ledes af visioner, entuisiasme og af at føle os betydningsfulde.

Derfor gør vi som ledere klogt i at fokusere og retningsbestemme de fleste af vores handlinger mod at skabe en fælles vision - et positivt billedeaf, hvad organisationen kan blive til, og hvordan vi i fællesskab arbejder hen mod målet.

Kreativitet er en muskel



De fleste medarbejdere har kreative forslag, der kan blive til en potentiel succes.

Dog er inddragelse af medarbejdernes kreative evner endnu ikke helt almindelig og udbredt i virksomhedskulturen.

Medarbejderne tænker derfor ikke af sig selv over nye og alternative løsningereller deler opståede idéer.

Det kan der være flere grunde til. en af dem er, at kreativitet er en muskel, der skal trænes og holdes vedlige for at fungere.

Kreativitet kommer ikke af sig selv - der skal sættes tid af, hvilket kan være udfordrende i en travl hverdag.

Det stiller krav både til os som ledere og til medarbejdere i forhold til organisering og planlægning.

Nu om stunder ved vi, at det er i pausen, der er plads til nytænkning og kreative ideer.

På samme måde som vi kan se bunden af en sø, når den bliver helt stille og spejlblank og ikke forstyrres af noget, der bliver mudret op.

Tidligere drejede det sig om at se travl ud det meste af tiden, hvilket var tegn på, at man var effektiv og fik udrettet en masse, desværre med stress og udbrænding til følge for mange.

Når vi sætter tid ind i kalenderen til refleksion og kreative tanker, får vi opprioriteret den kreative åre og får skabt et rum, hvor det er legalt at holde pauser.

Selvledelse og selvbestemmelse



De fleste mennesker vil gerne have en følelse af selvbestemmelse og medindflydelse i hverdagen.

Når vi bliver involveret og medinddraget i de forskellige idé- og beslutningsprocesser, vokser vi og yder vores bedste.

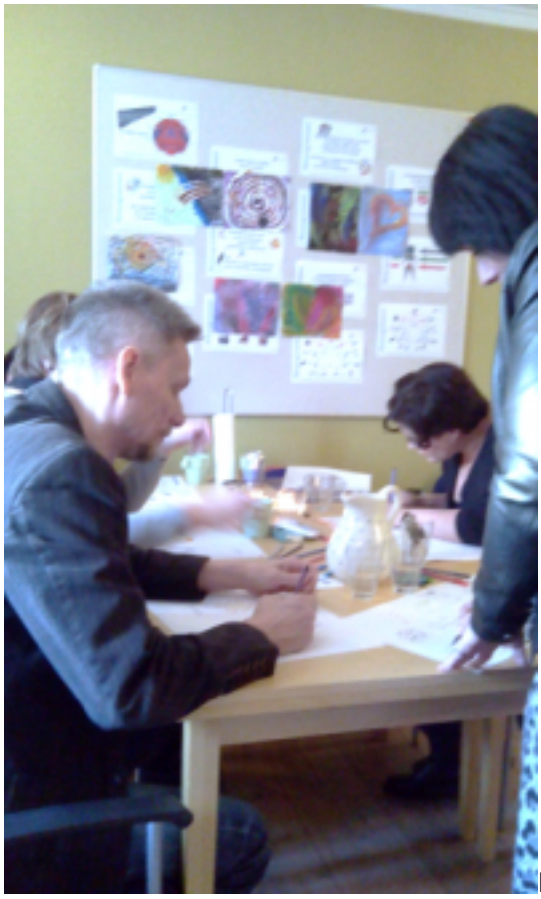
En høj grad af selvledelse og selvstyre fremmer derfor som hovedregel kreativiteten, og den enkelte medarbejders potentiale kommer endnu bedre til udtryk.

Forleden læste jeg i en artikel, at nogle norske virksomheder registrerer alle medarbejderes toiletbesøg.

En medarbejder med dårlig mave må stå skoleret for chefen og forklare årsagen til de hyppigere toiletbesøg.

Desværre findes den slags virksomheder også i dagens Danmark, og det skal ingen hemmelighed være, at den form for kontrol og mistillid til medarbejderne ikke er befordrende for kreativitet og engagement.

Det kreative miljø



Fundamentet for det kreative miljø findes i de betingelser og rammer, der giver plads til udfordringer og involvering af medarbejderne.

Der, hvor vi i fællesskab, gør en indsats for at skabe gensidig tillid og fleksibilitet.

Kreativiteten opstår, når der er plads til at turde sige dumme ting og lave fejl.

Det handler om at fjerne de hæmninger, der ofte er årsagen til, at vi hænger fast i vanetænkning og konformisme, frem for at tænke utraditionelt og alternativt.

Når vi tør sige, hvad vi tænker uden at blive hånet eller nedgjort, åbnes for kreativiteten.

Forvaltet ordentlig er fejltagelser endvidere en stor kilde til kreativitet og inspiration.

Kellogg's grundlægger, Will Keith Kellogg, efterlod ved en fejltagelse noget kogt hvede uden indpakning.

Da han vendte tilbage, var det tørret ind.

Han forsøgte at rulle det ud i håbet om at få nogle lange plader af dej, men fik flager i stedet.

Han ristede dem, og det blev et kæmpe hit.

Herefter forsøgte han sig med majs efter samme princip, og således blev Kelloggs cornflakes opfundet.

Når du kigger tilbage i gennem dit liv, kan du måske komme i tanke om noget, du har gjort, der på det tidspunkt virkede totalt tåbeligt, og som du siden opdagede, var det bedste, du kunne gøre for at bringe dig derhen, hvor du er i dag.

Byt job for en dag



Der kan for os alle være en tendens til at blive i vores komfortzone og falde lidt i søvn.

På den måde bliver vi absorberet af en hverdag, hvor vi sidder fast i vores egne små rutiner, og det kan være svært at få overblik over helheden.

Den kreative leder er opmærksom på dette og sørger jævnligt for at få nogle nye øjne til at komme med input, f.eks. via foredrag, workshops eller andre arrangementer, der giver mulighed for nye tanke- og handlemønstre.

Alsidighed er med til at træne den kreative tænkning.

Forslag til at bryde rutinerne kan for eksempel være:

- indbyrdes at bytte job for en dag
- at sidde på den anden side af skrivebordet
- at skiftes til at have en Mickey Mouse figur stående
- at kaste en bold til hinanden, når bolden tabes skal den pågældende finde på noget sjovt alle kan deltage i, så som at lave et race på kontorstolene eller...
- (find gerne selv på flere kreative ting).

Den kreative proces er i sig selv en kilde til glæde for de fleste mennesker, og med nye kreative input er vi også bedre i stand til at løse de udfordringer, vi dagligt stilles overfor.

Vi ønsker alle at skabe profit, at vokse og være succesfulde, og vi ønsker, at de mennesker, der følger os, vokser og udvikler sig, opnår succes og ikke mindst bliver lykkelige.

Mulige modeller



Kreative ledere er altid på jagt efter nye ideer og er dygtige nok til at spotte de gode, der giver mening og er realiserbare.

De har en særlig evne for hurtigt at omstille sig til en ny situation og er villige til at give slip samt forandre retning, når noget ikke virker.

Såfremt det basale fungerer, findes der et hav af værktøjer til at få kreative og udbytterige idéer og løsninger.

Lad mig nævne et par af de mest kendte: Edward de Bono's model "6 Thinking Hats" og NLP's "Disney model".

Derudover er almindelig brainstorming også en meget brugt metode.

Endvidere er der lavet undersøgelser omkring det at spille musik for at skabe en kreativ stemning.

Mozarts musik blev en klar vinder i forhold til den kreative proces.

Start derfor gerne et kreativt møde med at spille et stykke af Mozart.

Uanset hvilken model du vælger, gælder det om at trives i hverdagen og at holde passionen, drivkraften og motivationen intakt.

Dine medarbejdere er et spejlbillede af dig og din ledelse.

Du udretter ikke noget alene, og vi er alle en del af et team på den ene eller den anden måde.

Selv Arne Jacobsens stol "Ægget", der er blevet bedømt til at være Danmarks smukkeste stol, er opstået i et samarbejde med dem, der rent praktisk har været involveret i at udarbejde stolen.

11 tips til den kreative leder

Tips til at fremme initiativ og kreativitet hos dine medarbejdere.

1. **Sørg for** at dine medarbejdere kender deres kompetencer, føler sig betydningsfulde og værdsatte.
2. **Sæt tid af** til at følge op på eventuelle idéer og til at lytte til de forslag, som medarbejderne kommer med udenfor den tid, der er sat af i kalenderen.
3. **Vær omstillingsparat**, når noget ikke virker, så vær klar til at give slip og gøre noget andet.
4. **Simplificér** både dit sprog og din videre formidling.
5. **Undlad** at tage noget personligt og vær villig til at erkende dine fejltagelser.
6. **Skab et rum**, hvor kritik er tilladt på aftalte tidspunkter og kun i form af en objektiv og specifik feedback.
7. **Respekter** forskelligheder, vis tillid og giv plads.
8. **Invitér til selvledelse** og selvstyre, hvilket fremmer kreativiteten og den enkelte medarbejders potentiale.
9. **Hold passionen i live** – både din egen og dine medarbejderes, det er den største drivkraft bag motivation og nytænkning.
10. **Giv slip på æren** og lad den tilfalde medarbejderne som en helhed, også selvom du synes, det hele er din fortjeneste.
11. **Vær opmærksom** på, at dine medarbejdere ikke gør, som du siger, men som du gør.

©Britta Toftebjerg – www.fleksiba.dk

Læs også om vores workshop: Kreative ledere styrer for vildt

Tags: NLP
Mindfulness

(FlexBiz Partner)
Danshøjvej 52 B, DK-2500 Valby

Copyright © Fleksiba Kommunikation / Flexible Business Group, 2009-2026.

Kilde-URL (modified on 03/09/2016 - 01:28): https://mail.fleksiba.dk/kreative-ledere-styrer-vildt