

Når den kollektive hukommelse bliver for kort

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp. & Co.* www.tegkamp.dk

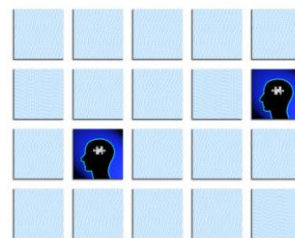


Det er som regel godt med fornyelse - en gang imellem og i passende doser. Det gælder både ved udskiftninger på medarbejderniveau og på ledelsesniveau. Men når udskiftningen bliver for stor, risikerer man imidlertid, at vigtig viden går tabt og at den kollektive hukommelse bliver for kort.

For nyligt talte jeg med en leder, som fortalte mig om en oplevelse, han lige have haft. Han havde siddet til et fælles ledermøde for flere offentlige institutioner. Han havde hurtigt kunnet konstatere, at han vist var den, der var ældst i gårde. De fleste af de andre ledere vare kommet til inden for det sidste års tid. Det viste sig, at den store udskiftning på lederniveau ikke bare var en positiv fornyelse men faktisk blev en udfordring for gruppen.

Når den kollektive hukommelse bliver for kort risikerer vi at genopfinde den dybe tallerken

Lederen fortalte, at lederne var samlet for at løse en fælles udfordring på tværs af institutionerne. Mødelederen - en ny dygtig leder, havde tænkt over udfordringen og foreslog, at man nedsatte en arbejdsgruppe for at tilvejebringe en ny fælles national aftale, som kunne løse udfordringen. Der var bred tilslutning bordet rundt, indtil man kom til den leder, der var gammel i gårde. Han kunne fortælle, at han havde været med til at lave netop sådan en aftale for 3 år siden, så man kunne altså godt løse udfordringen indenfor den eksisterende aftale. Her var den kollektive viden ikke gået helt tabt og man udgik at spille en masse ressourcer på at genopfinde den dybe tallerken.



Hvordan undgår man for stort tab af kollektiv viden?

- 1) Hav en procedure for vidensoverdragelse ved skift på centrale poster i organisationen.
- 2) Sørg for at have en ordentlig dokumenthåndtering/arkivering, som er let tilgængelig.
- 3) Tro ikke at du nødvendigvis har opfundet den dybe tallerken - den er højst sandsynlig allerede er opfundet. Undersøg om der allerede er lavet noget der ligner.

Blot lige for god ordens skyld - ovenstående behøver ikke at stå i vejen for innovation. Vi skal bare kende historien og med åbne øjne gå ind i en fornyelsesproces, hvis det er det, der er nødvendigt.

Indlægget har været bragt på Susanne Teglkamps blog på LinkedIn og på www.tegkamp.dk. Her bringes korte personlige indlæg om oplevelser, holdninger, tanker og refleksioner om ledelse og personlig udvikling.

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den helt nye udkommer i oktober 2016: Fusioner og forandringsledelse i praksis.

Se mere på www.tegkamp.dk

12 – 12 seminar – et ledelsesdøgn



Tag et døgn ud af kalenderen!

Man kan nå rigtig meget, hvis man tager et døgn ud af kalenderen, tager væk fra virksomheden og arbejder igennem med udvalgte temaer.

Teglkamp og Co. har stor erfaring med 12 – 12 seminarer

Teglkamp & co. har siden 2002 gennemført ledelsesseminarer med ledergrupper over hele landet inden for mange forskellige brancher både i den offentlige og i den private sektor.

Vi sikrer en god afvikling af seminaret og at der kommer konkrete resultater med hjem.

Hent brochure her: http://www.tegkamp.dk/12_12_moede.pdf