

”Guldfisk eller Sardin”

– temaartikel og case fra ”Box – De grønne bude”



En underlig overskrift tænker du måske, men den metaforiske kobling til Blue Ocean er åbenlyst. Består din organisation af nysgerrige, smidige, positive, initiativrige og fremadrettede medarbejdere, som agerer frit, hurtigt og selvstændigt eller går dagligdagen op i bagudrettede skænderier om uduelighed, regler, grænser og magt, som stækker dig, din energi og lyst til at gøre noget ekstra? Måske befinder din organisation sig et eller andet sted imellem disse to verdener og du tænker - hvordan får jeg mere af den lækre guldfiske organisation, som gør mig i stand til at operere i Blue Ocean? 2Managements guldfiskekoncept kan give dig svaret - læs mere i nedenstående temaartikel og case fra ”Box – De grønne bude”, som har arbejdet målrettet med området i mere end et år...

Vores guldfiskekoncept handler om, at det er lederne og deres måde at agere på, som er grundlaget for virksomhedens succes. At skabe en guldfiskekultur i organisationen kræver således, at lederne skaber den.

Det første skridt mod en guldfiskekultur er, at alle lederne i organisationen arbejder på at skabe den...

Men hvordan gør vi det? - tænker du måske. Det handler om at arbejde efter 4 ledelsesprincipper i organisationen:

- Egen Motor
- Frit Sigte
- Let Oppakning
- Ret Gang



Hvis vi skal svømme i en guldfiskeorganisation kræver det, at organisationen har tempo og drivkraft. ”Egen motor” handler således om organisationens handlekraft. Egne initiativer og hurtige beslutninger på alle niveauer i virksomheden er i centrum, og dette kræver, at vi skaber en ansvarlig kultur, hvor vi kan, vil og tør.

Kan vi skabe en sådan kultur, kan vi svømme. Men hvis vi skal svømme frit kræver det, at vi kender

Det handler om at kunne se fremad (målet/visionen), se til siden (hinanden/afdelinger/lande) samt til at se og forestille sig, at tingene kunne blive anderledes. Vi arbejder således med at stimulere organisationens retning og evne til nytænkning og dette skaber den nødvendige frihed og grænseløshed.

Nu kan vi svømme frit, men hvis vi også skal svømme hurtigt og længe, kræver det endnu et princip: ”Let Oppakning”.

Her gælder det om at spare på ressourcerne i bred forstand – nødvendigt og tilstrækkeligt er nøgleord, både omkring økonomi og arbejdskraft. Det gælder således ikke om at gøre flere ting, men om at gøre færre ting bedre. Enkelthed er et andet nøglebegreb, som hersker i guldfiskeorganisationen og derfor er bureaukrati en fjende.

Men også prestige, luksus og statussymboler er ikke til stede blandt guldfisk.

Det sidste princip styrker vores evne til at svømme sammen. ”Ret gang” har fokus på at arbejde i et fællesskab uden for mange indviklede regler og instruktioner. Styringsredskabet er samarbejds-værdier og en stærk kultur.

For at indarbejde de 4 principper i ledergruppen og senere organisationen arbejder guldfiskekonceptet bl.a. med en række dilemmaspil og teknikker:

- Heat control®
- Guldfiske diagnose®
- Colours®
- Love bombing®
- Spark®
- Walk As You Talk®

Blue Ocean, guldfiskekultur, Heat Control m.m. – se mere om hvad det betyder i virkeligheden på side 2



”Guldfisk eller Sardin”

– temaartikel og case fra ”Box – De grønne bude”



Jeg møder den dynamiske direktør Dorthe Helsby i døråbningen til hendes kontor i det nordvestlige København. – Hej, siger hun, lige et sekund og så suser hun af sted. Transportbranchen arbejder i et ekstremt tempo, hvor hurtige beslutninger er afgørende, men hvor dette tempo også kan være dræbende for alt udvikling.

- Nå Jesper - siger hun, da hun kommer tilbage - det er sgu ikke altid nemt at være guldfiskedressør...

Og hun har ret – det kan sikkert være meget svært at forestille sig, at man er en guldfisk, når man kører af sted på en mountainbike i det indre København. Dorthe og ”Box - De grønne bude” har arbejdet med guldfiske-konceptet i lidt over 6 måneder:

- Da jeg kom til virksomheden var ledelse ikke et begreb man havde gjort sig nogle særlige tanker om. Lederne gjorde tingene efter bedste beskab og mange havde stort ledelsesmæssig talent, fortæller Dorthe...

- Da jeg blev præsenteret for guldfiske tankegangen var jeg ikke i tvivl. Her var en ledelsesmæssig dagsorden, som passede til vores visioner og markedet og som ville bringe os markant fremad, smiler Dorthe Helsby.

Og jeg er ikke blevet skuffet, vi har nu gennemført et lokalt forløb over 8 moduler med 2M og er netop påbegyndt et nordisk forløb med vores koncernledelse.

Lokalt har vi været igennem mange spændende og udfordrende ting. Vi har både arbejdet med den enkelte leders udvikling og med hele lederteamets samarbejde.

- Aktiviteterne spænder fra at være tankevækkende til grænseoverskridende, på den gode måde. Vi har grint og haft det sjovt, men også været berørt og stille. Alle tangenterne har været i brug og det har været både positivt og lærerigt.

Og vi har allerede opnået rigtig gode resultater:

- Enighed om lederstil
- Bedre dialog i ledelsen
- Bedre samarbejde og fleksibilitet
- Hurtigere beslutningsgang og bedre handlekraft
- Mere direkte tilgang til tingene

Processen har desuden givet anledninger til justeringer i organisationen, siger Dorthe.

Koncernledelsen har været igennem 1 modul ud af 5, og særligt mine svenske og norske kolleger har allerede fået en ordentlig en på opleveren. Vi forventer os også rigtigt meget af det nordiske samarbejde.

Det er en stor fordel at vi har eksterne tovholdere på forløbet, for ellers havde det ikke overlevet dagligdagen, siger Dorthe Helsby afslutningsvis.



Hun skal til møde i byen og jeg benytter lejligheden til at hilse på i den travle organisation.

Telefonerne kimer og pulsen er høj, alle arbejder intenst på at tilfredsstille kundernes krav. Inden jeg forlader virksomheden, kan jeg ikke lade være med at glæde mig over samtalen, indtrykket og denne særlige stemning...

