

Kunsten at få ideer til at leve

■ En uge i en andens chefstol er en del af pensum på uddannelsen Master of Management Development, MMD.

■ Her får erfarne ledere skærpet sanserne, så de bliver skarpere på hjemmebanen.

» Der findes ledelsesmæssige naturtalenter, men de er så få, at vi nødt til at uddanne nogle flere af dem.

Jan Molin, dekan for uddannelser på Copenhagen Business School

JETTE MEIER CARLSEN
jette.carlsen@jp.dk

Nogen gange kan man ikke se skoven for bare træer. Det gælder også for ledere, som derfor har brug for at blive bragt ud af deres vante omgivelser og få rystet hovedet, så der kan blive plads til nye indtryk og nye indsigter, forklarer professor Jan Molin, der er dekan for uddannelser på Copenhagen Business School, CBS og tillige oplysningsmand til en masteruddannelse, hvor en uge i en vildtfremmed chefstol er en del af pakken.

Opholdet i de anderledes omgivelser skærper sanserne, hvilket er med til at lære lederne, at forandringer skal lirkes ind i en organisation, lyder det fra Molin om uddannelsen MMD, der er en MBA-lignende videreuddannelse for erfarne ledere fra alle hjørner af erhvervslivet.

Klogere på godt og ondt

»Vi beder deltagerne om at danne par og udveksle job med nogen, der ligner dem selv så lidt som muligt. Som kommer fra en virksomhed, der er så forskellig fra deres egen virksomhed som muligt. Stor-lille. Linje-stab. Privat-offentlig. Måske kommer man hjem med en god idé, men det er ikke hovedformålet. Det vigtigste er, at man bliver mere skarp på, hvordan tingene på godt og ondt foregår i ens egen virksomhed. Man kender det fra folk, der er udstationerede. Ved at være ude lærer man, hvad der kendetegner arbejdet i Danmark,« siger Jan Molin, der hurtigt får talt sig varm for MMD-uddannelsen.

Renset for økonomi

Han kalder den enestående, fordi den i modsætning til de gængse MBA'er (Master of Business Administration) er rensat for *hard core* ledelsesfag som f.eks. økonomi, finansiering og markedsføring.

»Uddannelsen tiltrækker

folk, som har fundet ud af, at det svære ikke er at finde de rigtige løsninger. Det svære er at styre og håndtere de processer, der gør det muligt at omsætte løsninger i praksis i virksomheden. Det vil sige håndtere relationerne til andre mennesker. Og det er svært, kan jeg hilse at sige. Men mig bekendt har ingen andre uddannelser det som mål,« påpeger dekanen, der tog initiativ til uddannelsen, fordi han oplever »et skrigende behov«.

»Der har altid været behov for at lære folk, at ledelse handler om at håndtere relationer til medarbejdere og styre processer, i stedet for at ledere bliver forelsket i den rigtige løsning og bruger deres kræfter på at formulere den rigtige løsning og insistere på, at de har den rigtige løsning. Alle med et stort ledelsesansvar har prøvet at stå i den situation, at den gode idé blev tabt på gulvet, fordi de var ude af stand til at få processen til at fungere, folk vendte ryggen til dem i stedet for at bakke op. Man kan ikke fortælle folk, hvad de skal se og forstå, for hvis ikke de kan se det, så kan de ikke se det. Det at lede andre mennesker handler om at få dem til at se det selv. Ellers forstår de det simpelthen ikke. Man kan godt kigge dem dybt i øjnene og få dem til at gentage ens idé, mens man står over for dem. Men så snart man har forladt lokalet, har de glemt alt om det,« forklarer dekanen. ■

HOVEDPUNKTER

■ Ledere kan have godt af at blive bragt ud af deres vante omgivelser.

■ Bl.a. derfor bytter deltagerne på lederuddannelsen MMD job i en uge.