

# Forretningsoptimering starter i ledelsen

**Det er ikke sandsynligt, at morgendagens udfordringer løses med gårsdagens redskaber. Hvis man skal have ledere og medarbejdere til udnytte kompetencerne optimalt, er de nødt til at optimere tankesættet og arbejde med holdninger, tro og mod. For det er det, der gør forskellen i effektiv udvikling.**

Mange ledere og medarbejdere kan nikke genkendende til en hverdag, hvor den traditionelle tilgang til hverdagen hersker, og man drukner i arbejdet med at ændre processer og procedurer for at effektivisere og styrke virksomhedens konkurrenceevne.

– Vi oplever dog, at ledelser i virksomheder ofte kun arbejder med de mere operationelle/mekaniske processer. De ved ofte godt, at det ikke er nok i forretningsudviklingen, og de ved også godt, der er en mental faktor. Men de ved sjældent, hvor vigtig den egentlig er og ved slet ikke, hvordan de skal arbejde med den, fortæller Kenneth Munk Petersen, der er indehaver og direktør hos MEYER-MUNK, og Kenneth uddyber:

– Det er jo tankevækkende, at så mange processer og forandringer i forretningsoptimering gennemføres uden mental fokus, når der er bevis for, at det er menneskers mentale tilstand, der bl.a. bestemmer, hvor effektivt de indlærer; hvordan de oplever strategier, og hvor godt at gejst og stolthed opbygges. Implementeringsprocesser er altså ikke nok. Effektiviteten med at forankre forandringer sker primært i organisationens tanker og følelser, og det er netop det, vi er specialiseret i at hjælpe med.

## ”SE MENINGEN OG VÆRDIEN OG GLEM IKKE TROEN PÅ, AT KUNNE LYKKES OG MODET TIL AT EKSEKVERE”.

Budskabet hos MEYER-MUNK, der i årevis har arbejdet med at omsætte psykologiens kognitive redskaber til brugbare greb for at optimere virksomheder, er, at man ikke kan løse morgendagens udfordringer med gårsdagens redskaber. Tanker og følelser skal i meget højere grad i spil både på ledelsesgangene og blandt medarbejderne, for det er primært den ”mentale tilstand”, der bidrager til at udvikle både virksomheden og den enkeltes potentiale samt evne til at præstere.

– Lederne er hjørnesteinen i effektiv forretningsudvikling, og de har et kæmpe ansvar, som mange kæmper med at udleve i dagligdagen, fordi de er druknet i processer og operationelle opgaver. Det skaber elendige forudsætninger for det, som lederne burde have mest fokus på, forklarer Jesper Meyer, der er indehaver og direktør hos MEYER-MUNK, og Jesper fortsætter:

– Ledere bør alene koncentrere sig om at kommunikere virksomhedens budskaber på en måde, som alle forstår ens, at dække medarbejdernes individuelle behov for ledelse, og at være nærværende i dagligdagen. Paradoksalt nok hører vi tit – at det har de ikke tid til!

## TRO OG MOD SKABER RESULTATER

Både ledere og medarbejdere skal kunne se sig selv i helheden. De skal være motiverede og tro på sig selv for at have modet til at eksekvere og løfte i flok – også uden for komfortzonen.

– Det er dermed en primær opgave for ledere at kunne opbygge tro og mod i organisationen. Derfor udvikler vi ledere til dels at kunne optimere sig selv mentalt, men også til at kunne mental-coache deres medarbejdere i dagligdagen, så det sande potentiale kan blive frigjort, fortæller Kenneth Munk Petersen.

Tekst: Pia Bundgaard Hansen



**Så fat troen og modet, kig forbi hos [www.MEYER-MUNK.dk](http://www.MEYER-MUNK.dk) og se, hvordan I kan bruge de kognitive værktøjer til at finde det fælles og styrkede mindset og begynde rejsen, der for alvor optimerer virksomheden.**



**MEYER-MUNK**