

Niðurstöður umræðuhópa á ráðstefnu um þjónandi forystu í Skálholti 14. október 2011

Virkar þjónandi forysta?	Hvað höfum við til sönnunar?	Hvaða aðferðir notum við til að innleiða þjónandi forystu?
<p>Margir þekkja einstaka þætti þjónandi leiðtoga og þætti úr hugmyndafræði þjónandi forystu úr eigin starfsumhverfi sem virka vel þótt fyrirtæki eða stofnun sé ekki beint/opinberlega að vinna eftir hugmyndafræðinni.</p> <p>Það sem virkar er: Auðmýkt stjórnanda í að mæta fólki. Nýtt og spennandi hugtak í stjórnun.</p> <p>Að vera stjórnandi er streituvaldandi en minnkar e.t.v. með hugmyndafræði þ.f. þar sem ábyrgðinni er deilt á starfsmennina.</p> <p>Virk samskipti með virkum stjórnanda sem er sýnilegur, er þátttakandi og hlustar á fólkið og treystir því. Þannig upplifir fólkið sig sem hluta af heild sem er að vinna í þágu heildarinnar.</p> <p>Þ. f. skapar umhverfi sem eflir starfsmenn til góðra verka, gefur fólki færi á að hafa áhrif á starfsumhverfi sitt. Að veita fólki rödd skapar öryggi og samkennd.</p> <p>Fyrirtæki sem gefur sig út fyrir að hafa þ.f. vita hverjum þeir eru að þjóna og taka ákvarðanir út frá því.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Þ.f. er ekki linkind. Þarf hugrekki til að taka erfiðar ákvarðanir teknar út frá skýrri framtíðarsýn og gildum sem leggja grunninn. • Þ.f. má líkja við uppeldi barns en lykill að velferð barnsins er foreldrarnir. Við setjum súrefnisgrímuna fyrst á okkur sjálf... • Þ.f. er mannleg nálgun viðfangsefna. <p>Þ.f. á vel við á tímum breytinga því fólkið er virkjað með og verður hluti af breytingunni, góð leið til að kaupa fólk inn á breytingar.</p> <p>Er þ.f. ákveðinn lífstíll? Nær lengra en bara í vinnunni.</p> <p>Þ.f. er verkfæri til að nota í stjórnun. Keimlík öðrum stjórnunarstílum þar sem áherslan er á siðfræði.</p>	<p><i>South West Airlines</i> (starfsfólkið í fyrsta sæti á undan kúnnanum)</p> <p><i>Landsþítalinn fyrr</i> (Vigdís Magnúsdóttir –ein meðal jafningja, fólkið í forgang, virðing f. manneskjunn, auðmýkt, hlustandi, umvefjandi kærleikur, gaf af sér, lét sig alla varða og treysti).</p> <p><i>Landsþítalinn nú</i> (Björn Zöega í hagræðingarátaki þar sem hann leitar til starfsfólksins og virkjað frumkvæði þess).</p> <p><i>Kaffi Tár</i> (ástríðan fyrir starfinu í fyrsta sæti)</p> <p><i>Disney</i> (kúnninn í þriðja sæti á eftir stjórnendum og starfsfólki)</p> <p><i>Rannsóknir í grunnskólum og heilbrigðisþjónustu</i> (hér á landi og annars staðar).</p>	<p>Vinna í okkur sjálfum fyrst. Sjálfsþekking mikilvæg. <i>Maður þarf að vilja þjóna.</i></p> <p>Temja sér auðmýkt og mæta hverjum og einum þar sem hann er.</p> <p>Gefa svigrúm fyrir samræðuna en árangursrík samskipti eru lyklatríði.</p> <p>Byrja smátt, í sínu nánasta umhverfi, erum öll í leiðtogahlutverki einhvers staðar(á heimili, í fjölskyldu).</p> <p>Lesi og læra um hugmyndafræðina t.d. í leshóp.</p> <p>Vera góð fyrirmynd. Nota hugmyndafræði þ.f. í öllum samskiptum (dæmi: hvernig við komum fram við lítill börn á leikskólanum). Þjónandi leiðtogi smitar út frá sér.</p> <p>Finna hugtök í starfsskrá/markmiðum fyrirtækis eða stofnunar sem eru samhljóma hugmyndafræði þ.f. og vinna með þau / e.t.v. endurskoða.</p> <p>Greina fyrst styrkleika og veikleika stofnunar, hver er menningin og gildi hennar? Gagnkvæmt traust starfsfólks og stjórnenda er mikilvægt og að skapa umhverfi sem gefur tækifæri fyrir frumkvæði.</p> <p>Handleiðsla fyrir leiðtogana í innleiðingu ákjósanleg í fyrstu.</p> <p>Kynna hugmyndafræðina í mismunandi hópum. Fara til fólksins frekar en reyna að fá fólk á ráðstefnu.</p> <p>Fá áhrifaríka aðila í samfélaginu til að kynna sér hugmyndafræðina.</p> <p>Fá aðila sem tileinka sér þ.f. (e.t.v. án þess að vita það sjálfir) til að tala um þeirra aðferðir svo aðrir geti lært af þeim.</p>