

Leiðsla í Føroyum - nú og í framtíðini



Fyrsta e-bók um leiðslu



Fyrsta e-bók um leiðslu

Hendan e-bókin, sum tú nú hevur framman fyri tær á telduni ella iPaddinum, er tann fyrsta av sínum slag á føroyskum máli, sum snýr seg um leiðslu og menning.

Vit í Leiðsluhúsinum ynskja við hesum at geva okkara kundum hesa e-bók í sambandi við, at vit hava arbeitt sum ráðgevarar í 10 ár.

Eins og vit eru tey fyrstu við einari slíkari fak e-bók, vóru vit eisini tey fyrstu, sum byrjaðu at arbeiða burturav við at ráðgeva leiðslum í Føroyum.

Vit takka okkara mongu kundum og samstarvspørtum fyri 10 framúr góð ár og vóna, at hendan e-bók verður stjórum, leiðarum, politikarum og nevndarlimum til gagns og íblástur.

Kolofon

Høvundar:

Eyðbjørn Poulsen
og Torben Nielsen

Útgáva: 1. útgáva

ISBN: 978-99918-3-515-0

Skriva, rættlestur, snið og uppseting:
Rani Nolsøe

©www.lh.fo

Einhvør er vælkommin til at endurgeva úr hesi bók við kelduávísing.



Søgan

Tað eru Eyðbjørn Poulsen og Torben Nielsen, sum eiga P/F Leiðsluhúsið. Samstarvið byrjaði í 2007 og hevur sostatt 10 ár á baki í ár.

Teir møttust fyrstu ferð í 1998, tá ið Torben var framleiðslustjóri í altjóða fyrítøkuni Ambu International, sum framleiðir lívbjargingar- og venjingarútgerð til sjúkrahúsverk og herdeildir kring allan heim. Eyðbjørn skuldi skriva endaliga verkætlan sum verkfrøðilesandi á Damnarks Tekniske Universitet, og í hesum sambandi fekk hann avtalu við Torben um at gera arbeiðið sum eina verkætlan í Ambu International.

Startskotið til Leiðsluhúsið fekk Eyðbjørn tá ið hann las bókina ‘Vejen til personlig succes’ hjá John Evans-Jones á jólum í 2006. Hann settist við telduna og gjørði status yvir støðuna. Tað førði til, at hann saman við familjuni legði heilt nýggjar ætlanir fyri framtíðina.

Málið fyri arbeiðslívið bleiv at fara inn í eina tilgongd saman við útvaldum partnerum við tí fyri eyga, at seta á stovn Føroya fremstu og bestu ráðgevingarfyrítøku.

Eyðbjørn vendi sær til Torben, sum tá hevði arbeitt sum sjálvstøðugur ráðgevi í 5 ár, harímillum saman við

føroyskum fyrítøkum. Á fundi teirra millum í februar 2007 gjørdur teir av at satsa 100% uppá nýggju ætlanina. Eyðbjørn segði starvið sum deildarstjóri í Mentamálaráðnum frá sær á vári 2007 og setti smápartafelagið ‘2improve’ á stovn.

Í 2007 hevði felagið bert tveir kundar, men longu árið eftir kom ferð á. Fleiri skeið blivu hildin innan Lean, og ráðgevingarparturin vaks nógv. Ráðgevingin snúði seg um samanleggingar, Lean verkætlanir, langtíðarætlanir, bygnaðarbroytingar, organisatiónsmenning og leiðarasparring. Hartil vórðu fleiri stórar greiningar framdar í tíðarskeiðinum frá 2008 til 2012, bæði í privatum fyrítøkum, hjá tí almenna og í kommunum.

Í hesum tíðarskeiði var nógv at gera, og fleiri spennandi uppgávur vórðu loystar. Eftir nøkur ár varð valt at steðga á og eftirkanna, um hetta veruliga var, sum tað skuldi vera. Tað førði til, at í apríl 2013 varð gjørt av at seta partafelagið Leiðsluhúsið á stovn.

Fyrsta tíðin varð brúkt til at seta starvsfólk innan sølu- og marknaðarføring og til at fáa fleiri ráðgevarar knýttar at Leiðsluhúsinum.

Eftir fleiri og rættuliga ymiskar royndir er Leiðsluhúsið nú ein fyrítøka við einum tryggum kundagrundarlagi og við ráðgevum, sum brenna fyri at hjálpa stjórum, leiðarum, politikarum og nevndarlimum.

Tølini tala. Síðani byrjanina í 2007 hava vit gjøgnumført 50 strategiskar tilgongdir, 38 Lean verkætlanir og 54 stjóra- og leiðarasetanir!

Hartil eru fleiri analysur og brúkarakanningar framdar í tíðarskeiðinum.

*Torben Nielsen og
Eyðbjørn Poulsen*



Góð leiðsla



Góð leiðsla

Hvønn týdning hefur góð leiðsla fyri eina nútímans fyrirkøku, og ber til at máta, hvat góð leiðsla er?

Ofta verður ikki hugsað um tann týdning, sum góðir leiðarar hava fyri fyrirkøku, starvsfólk og úrslit.

Við tíggju ára royndum sum ráðgevarar hjá føroyskum og donskum fyrirkøkum hava vit upplivað fleiri dømi um, hvussu fyrirkøku eru styrktar munandi, tá leiðslan er vorðin styrkt. Tíanverri hava vit eisini sæð tann meina týdning, sum vánalig leiðsla kann hava fyri úrslitini og framtíðarútlitini hjá fyrirkøkum og stovnum.

Nei, tað er als ikki uttan týdning at hava fokus á góða leiðslu, sum dugir at samskifta konstruktivt við starvsfólk og at skapa trivna á arbeiðsplássum.

Í eini kanning hjá ‘Danske Ledere’ (lederne.dk), sum varð almannakunngjørd í 2015, verður ein greiður samanhangur ímillum fokus á leiðslu og úrslit staðfestur.

Júst sum okkara egnu royndir vísa, so er tað beinleiðis áriníð, sum góð leiðsla hefur fyri úrslitini, størri í dag, enn í einari samsvarandi kanning frá 2006.

Eisini ber til at síggja, at ein leiðslustíllur, sum er grundaður á konstruktivt samskifti heldur enn kravboð, økir um líkindi fyri góðum úrslitum.

Á sama hátt hefur fokus á arbeiðsumhvørvið og work-life-balance positivt árin á málini fyri avrikini hjá fyrirkøkuni.

Kanningin vísir sostatt, at beinleiðis útbúgving og menning av leiðarum hefur stórt árin.

Fyrirkøku, sum velja at styrkja leiðslurnar og betra førleikarnar yvirhøvur, kunnu seinni máta økt virkisfæri (effektivitet), færri útskiptingar av starvsfólkum og lægri sjúkrafráveru!

Tað er gott at vita, at tað loysir seg at hava fokus á leiðsluna í eini fyrirkøku, tí tað er júst har, sum Leiðsluhúsið ger størsta munin.

Tað er eisini gott at vita, at tað als ikki er uttan týdning at kunna samskifta konstruktivt við starvsfólk og ikki minni at duga at tryggja, at tey trívast.

Hetta gevur ikki einans nøgd starvsfólk, men eisini nøgdar kundar og viðskiftafólk.

Eins og kanningin vísir, so vísa eisini okkara royndir, at fokus á góða leiðslu er vegurin fram.

Hvat er góð leiðsla?

Tað kann mangan undra, at leiðsla ikki verður raðfest hægri í dag. Tað eru enntá fleiri, sum ikki viðurkenna leiðslu sum eitt sjálvstøðugt fak.

Vit meta, at tað er neyðugt at seta fokus á leiðslu og at menna júst tann partin í fyrítøkuni, fyri at kunna skapa menning og betri úrslit.

Leiðsluhugtakið er ikki statiskt og flytur seg við tíðini.

- Vit kunnu spyrja um leiðsla er:
- at arbeiða ígjøgnum onnur (gera ein innsats)
- at skapa úrslit ígjøgnum onnur (fokus á úrslit)
- at røkka málum ígjøgnum onnur (fokus á mál)
- at fáa tað rætta at henda (kraft at handla)
- at tryggja at langtíðarmálini (tað strategiska) verða framd í verki (strategisk eygsjón)
- at taka ábyrgd!

Í veruleikanum eru øll, sum taka ábyrgd, leiðarar. Hetta merkir, at í einari nútímans fyrítøku við ábyrgdarfullum starvsfólkum agera øll sum leiðarar. Talan er ikki bert um eitt arbeiði, men um ein hugburð og eina tilgongd til arbeiðið.

Hvessa vit hugtakið eitt sindur, kunnu vit siga, at leiðsla er at fáa førleikarnar og áhugan hjá starvsfólkunum gjørd til góðar og eftirspurdar vørur og tænastr.

Tað eru tískil førleikarnir og áhugin, sum skulu ganga upp í eina hægri eind til frama fyri áhugamálini hjá kundunum, fyrítøkuni og samfelagnum.

Tá man arbeiðir við slíkum avbjóðingum við leiðslu, má ein hugsa langskygt.

Yvirskipað fevnir leiðsla um júst tað at fremja langtíðarmál í verki.

Ítøkiliga fevnir leiðsla um fyra grundleggjandi tættir: strategiska leiðslu, rakstrarleiðslu, fakliga leiðslu og starvsfólkaleiðslu.

Strategisk leiðsla snýr seg um at tekna vísjónina, síggja móguleikarnar og seta langtíðarmálini, sum føra okkum hagar, vit skulu. Tað vil siga, at strategisk leiðsla snýr seg um at skapa og taka leiðsluna av framtíðini í fyrítøkuni.

Rakstrarleiðsla snýr seg um leiðsluna í gerandisdegnum. Um raðfesting av ressursum, optimering av tilgongdum og mannagongdum og um alt samskiði í hesum sambandi.

Somuleiðis gerandislig motivation og menning.

Faklig leiðsla snýr seg um at menna fakligu dygdina og góðskuna. Tað er her, vit fáa loyvi til at nørðast og at menna

júst tær vörur og tænastr, sum okkara fyrirtøka - í kjalarvørrinum av tí, sum kundarnir spyrja eftir - er best til.

Starvsfólkaleiðsla snýr seg um at fáa starvsfólkini til at avrika sítt besta, og at tryggja motivatióinina og handlimegina hjá tí einstaka, deildini og organisatióinini. Starvsfólkaleiðsla snýr seg eisini um at menna eina sterka felagsmentan í fyrirtøkuni og at menna tann einstaka.



Sum myndin vísir, so er rakstrarleiðslan grundarlagið undir strategisku leiðsluni, ímeðan fakliga leiðslan og starvsfólkaleiðslan stuðla rakstrarleiðsluni. Sí annars eina útgreining av hesum uppskoti til leiðslu í kapitli seks.

Tað liggur eisini meira í hesum. Hvat við leiðslustílinum? Hvar brúkar tú tíðina til sum leiðari? Ja, allir fyra tættirnir av leiðslu kunnu fremjast við ymiskum stíli. Tú mást tí velja tín egna stíl fyri at vera autentiskur (sannur, ektaður, álítandi) og trúgvur ímóti tíni egnu persónligheit.

Leiðsla er heldur ikki óheft av umheiminum, ella tí umhvørvi, sum organisatióin virkar í. Tað er stórir munur á, um talan er um leiðslu í tí almenna ella í tí privata, ella um talan er um leiðslu í kapping, í kreppu, í vøkstri, í framleiðslu og tænastr.

Leiðslustílin skal sostatt passa til tann veruliga samanhugin.

Góði leiðarin skipar fyrirtøkuna soleiðis, at arbeitt verður miðvíst eftir at røkka eyðmerktu møguleikunum, bæði nú og frameftir.

Tá er neyðugt at tú skipar arbeiddið í fyrirtøkuni innan fyri nakrar ítøkiligar tíðarkarmar.

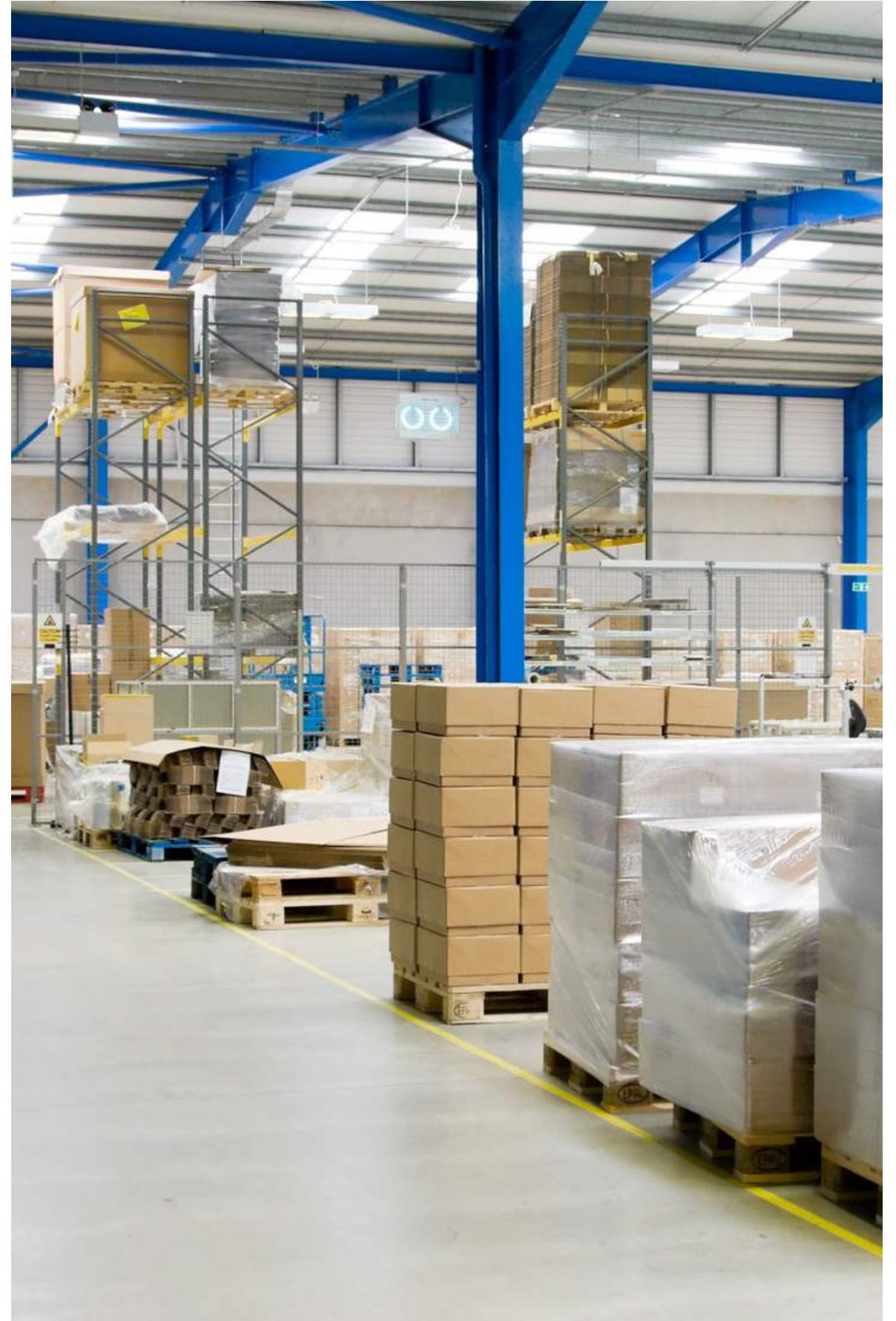


Ovasta leiðslan arbeiddir á strategiskum stigi við vísjónum og strategiskum átøkum, sum hava ein langskygdan tíðarkarm. Millumleiðarar eru við í strategiska arbeiddinum og standa á odda fyri verksetingini av átøkunum, sum starvsfólkini fremja í gerandisdegnum.

Samanumtikið hevur ein leiðari, sum dugir væl góða leiðslu og hevur tev fyri at stýra tíðini, bestu fortreytir fyri at fáa góð úrslit.

Tí er hetta okkara áheitan tí tín: lat vera við at detta í ta grøvina, at tú brúkar alla tína tíð til gerandisligan rakstur. Tvørturímóti mæla vit tær til, at tú skipar tína tíð og orku í mun til strategiska leiðslu, rakstrarleiðslu, fakliga leiðslu og starvsfólkaleiðslu, soleiðis at tú á tann hátt fært skapt neyðuga yvirlitið yvir fyrítøkuna.

Ein spennandi søga



Ein spennandi søga

Hetta er søgan um ein ungan mann, sum í 1974 var við til at byrja framleiðslu av eini einastandandi vøru. Hann var tá vanligt starvsfólk í fyrítøkuni. Seinni fór hann víðari og fann sær aðrar avbjóðingar.

33 ár seinni søkti hann aftur starv í fyrítøkuni, men slapp ikki ígjøgnum nálaureygað.

Fyrítøkan, sum frá byrjan hevði klárað seg nøkulunda væl, var tá ogn hjá eini familju. Av tí, at eingin var til at yvirtaka fyrítøkuna, varð hon sett til sølu. Tá gjørdi okkara høvuðspersónur av at keypa fyrítøkuna saman við børnum sínum, og stutt eftir eydnaðist tað.

Fyrítøkan var serkøn innan tvey virkisøki, og tá ið nýggju eigararnir tóku yvir, varð tann eini ungi og óroyndi sonurin settur til stjóra, ímeðan pápin var rakstrarleiðari á tí eina virkisøkinum. Nevndin varð mannað av fólki í familjuni og onkrum professionellum uttaneftir.

Nevndarformaðurin sá skjótt, at fyrítøkuni manglaði fleiri grundleggjandi amboð fyri at at menna seg. Tí setti hann seg í 2008 í samband við Leiðsluhúsið.

Tað varð okkara fyrsta uppgáva í tí privata vinnulívinum og gjørdist byrjanin til eitt longri samstarv við fyrítøkuna. Uppgávan hjá Leiðsluhúsinum var at gjøgnumføra eina typiska menning av eini framleiðslufyrítøku, við øllum teimum trupulleikum og avbjóðingum, sum slíkar ofta hava.

Vit byrjaðu við at greina tað eina virkisøkið og sóu, at har var nógv at arbeiða við:

- ógreið ráðlegging
- ov langar avgreiðslutíðir
- ov lítil vitan um vinning/tap fyri einstøku vørunar
- stórar og dýrar goymslur
- ov lítil stýring av skuldarum
- stór krøv til gjaldføri

Stutt sagt, so var lítil og eingin stýring. Sølufólkini bardust ikki um at taka telefonina, heldur tvørturímóti. Tey vistu ikki, hvat tey skuldu siga og vórðu skeldað, tí tey ikki vistu, nær kundin kundi fáa vøruna.

Avgerð varð tikin um at koyra eina Lean verkætlan í tí virkisøkinum, sum varð greinað. Hetta varð gjørt saman við einum verkætlanar bólki við leiðarum og starvsfólkum.

Verkætlanin byrjaði við at gera eina greining av arbeiðsgongdini, frá tí at ein bílegging kom inn, og til kundin hevði vøruna. Hetta førði til eina grundleggjandi broyting frá hópframleiðslu til ordraframleiðslu. Hetta metti verkætlanarbólkurin annars at vera ómøguligt, tá ið verkætlanin byrjaði.

Eisini vórðu vørunar býttar upp í vanligar vørur og serligar vørur. Avtalur vórðu gjørdar ímillum framleiðslu og sølu, so

sølufólkini kundu geva kundunum røtt og greið boð um avgreiðslutíðir.

Úrslitini vístu seg skjótt:

- Avgreiðslutíðin styttist úr fyra niður í tveir mánaðir
- Frá 20% avgreiðslum til tíðina, vórðu 95% av ordrunum nú avgreiddir til tíðina
- Framleiðslan øktist við eini helvt við 30% færri starvsfólkum
- Tað eydnaðist at leggja eina tunga framleiðslugongd um til eina einfalda og effektiva framleiðslugongd
- Hetta førði til øktar inntøkur, betrað gjaldføri og, týðningarmest av øllum, til nøgdar kundar!

Við støði í hesum úrslitum varð Leiðsluhúsið í 2010 biðið um eisini at kanna hitt virkisøkið, sum nú var svartá fárið í fyrítøkuni. Hetta arbeiði byrjaði eisini við einari greining, og tá ið greiningin var liðug, vísti tað seg, at ruðuleiki ráddi á deildini.

Henda staðfesting førði til eina kreppu og at næstan einki samskipti var ímillum eigaran og Leiðsluhúsið í nærum seks mánaðir.

Verkætlanin kom tó í gongd og byrjaði við einarii víðfevndari upprudding, sum allir partar síðani hava verið glaðir fyri. Sama tilgongd sum áður varð eisini gjøgnumførd í hesum virkisøki við enn betur úrsliti, og í dag er tað eingin sum tosar um at fara aftur til hópframleiðsluna.

Seinastu tvey árinu eru úrslitini munandi betraði, samstundis sum skuldin er minkað, og íløgur eru gjørdar í meiri automatisering. Fyrítøkan stendur nú fram sum ein nútíðar fyrítøka við øktari framleiðsluorku og góðum kappingarføri.

Málið um at vera ein álítandi veitari av góðskuvørum í Føroyum er rokkið!

Samstundis hevur stjórin viðurkent tørvin á eftirútbúgving og hevur gjøgnumført eina leiðara útbugving, eins og hann hevur fingið sær professionella sparring til menning av sínum egnu førleikum.

Fyrítøkan er eisini styrkt við fakligum royndum og royndum innan roknskap og sølu.

Loksins hevur familjan valt at savna seg um raksturin av fyrítøkuni og latið nevndararbeiðið yvir til eina professionella nevnd við førleikum innan framleiðslu, sølu og búskap.

Fyrítøkan hevur tey seinastu 10 árinu ment seg frá einarii størri handverkarafyrítøku við nógvum trupulleikum, til eina trimmaða nútímans og væl rikna ídnaðarfyrítøku, sum hevur megnað at tvífalda umsetningin og at gera íløgur í tøkni og leiðslu.

Um at vera leiðari hjá tí almenna



Um at vera leiðari hjá tí almenna

Av tí at Føroyar er eitt lítið samfelag, har øll eru tætt knýtt saman, er tað ein serlig avbjóðing at vera leiðari í tí almenna.

Hjá tí almenna arbeiðir ein antin fyri landið, kommunurnar ella einum av interkommunalu felagsskapunum.

Hjá landinum fevnir uppgávan hjá leiðarum um at útinna politiska viljan hjá lögtinginum ígjøgnum lógarverkið. Aðalráðini standa fyri hesum arbeiði, og síðani hava tey ábyrgdina av ymiskum stovnum, sum veita tænastr til borgarar og til vinnulív í gerandisdegnum.

Kommunurnar hava skipað seg við umsitingum. Her er uppgávan at útinna politiska viljan hjá býráðnum ella bygdaráðnum innan lógarverkið, sum lögtingið hevur lagt út til kommunurnar at umsita. Kommunurnar veita sjálvar tænastr til borgaran og vinnulívið, og hava eisini ábyrgdina av stovnum innan ymiskar tænastrveitingar.

Sum leiðari hjá tí almenna er stórt fokus á at skapa trúvirði, legitimitet og eitt gott umdømi. Eisini gerast krøvini til tað almenna um at avrika meira fyri minni alsamt størri partur av gerandisdegnum.

Tá ið ein verður settur sum leiðari hjá tí almenna, arvar ein eina organisatióin frá einum øðrum leiðara.

Organisatióin hevur tá í flestu førum virkað í nógv ár við leiðarum og starvsfólkum, sum eisini hava arbeitt har í nógv ár, og sum stjórin ikki bara kann skifta út. Sostatt er ein sterk mentan bygd upp ígjøgnum langa tíð í organisatióinini.

Millum manna verður tað almenna mangan lýst sum ein cover my ass mentan, har tað týðningarmesta hjá leiðarum og starvsfólkum er ikki at gera feilir, eins og tey mangan verða lögð undir at verja síni egnu virkisøki bara fyri at tryggja sítt arbeiðsgrundarlag.

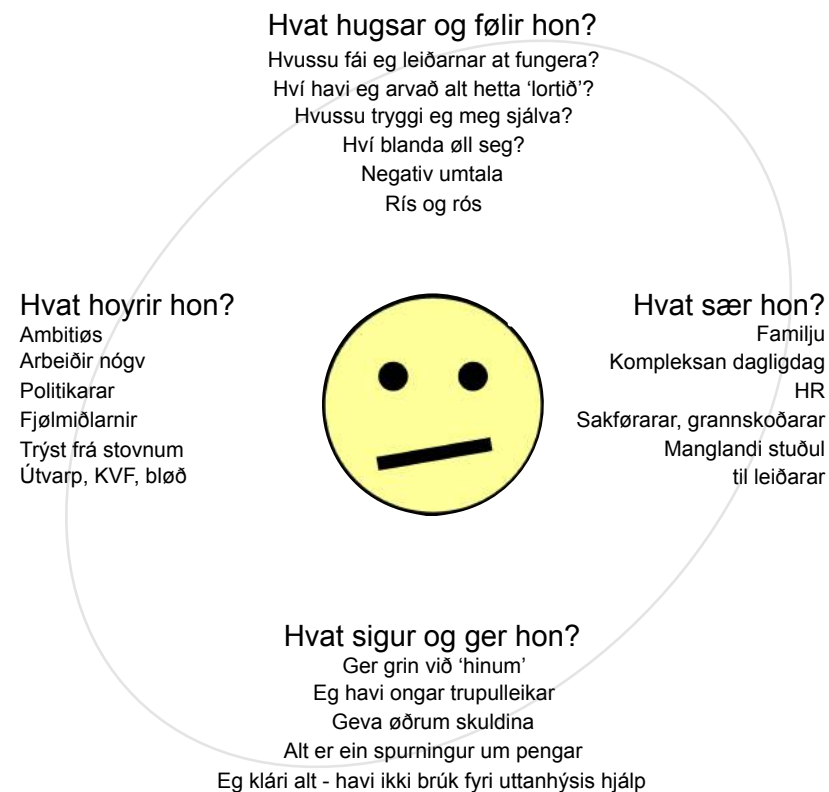
Í Føroyum eru almennu arbeiðsplássini ikki eins stór sum aðrastaðni. Leiðarar og starvsfólk sita ofta tungt á sínum økjum grundað á, at tey eru tey einastu, sum arbeiða júst á tí virkisøkinum. Hetta ger eisini, at organisatióin gerst viðbrekin, tá fólk skulu skiftast út.

Orsøkin til at null feils mentanin er so sterk, er óttin fyri at gera feilir og at hetta verður tikið upp í fjølmiðlunum. Vit hava sæð fleiri dømi um, at almennir leiðarar og starvsfólk, sum gera feilir, verða hongd út í fjølmiðlunum. Tá gerst ein serliga viðbrekin í einum lítlum samfelag sum okkara. Óttin fyri feilum ger, at hugurin og viljin til nýhugsan og endurnýggjan steðgar upp í tí almenna geiranum.

Tað er ein sera fjøltáttað uppgáva at gerast stjóri hjá tí almenna, og tað eru fleiri stjórar sum uppliva, at teir frá knívar í ryggin í gerandisdegnum. Hetta kemur ímillum annað

av, at leiðarin ikki hevur kunnað sett síni fólk rundanum seg, men harafturímóti kemur inn í eina ofta tunga mentan, sum frammanundan er formað ígjøgnum langa tíð.

Á myndini niðanfyri eru lýst nøkur viðurskifti, sum eru sædd við brillunum hjá einum almennum stjóra:



Okkara royndir vísa, at tað sum veruliga ger mun, er at arbeiða við mentanini á arbeiðsplássinum við fokus á samstarvi og innovatióin. Vit vilja fara so langt sum at siga, at almenn leiðsla í dag eigur at snúgva seg um samstarv og innovatióin.

Karmarnir fyri nýggju mentanini verða settir av leiðsluni og sjálv broytingin verður framd og drivin av starvsfólkunum.

Leiðslan má í slíkum førum tora at avmontera null-feils mentanina og skapa eina samstarvsmentan, har tað er pláss fyri feilum, sum organisatióin kann læra av! Talan er um eina mentan, har kundin og tænanastan verða sett fremst, og at organisatióin miðvíst arbeiðir við loysnum, sæddar við brillunum hjá kundunum.

Hetta merkir, at leiðarar skulu taka ópopulerar avgerðir, sjálvt um leiðslan ræðist og skýggjar at taka slíkar avgerðir. Leiðslan má eisini skapa karmar fyri persónligari og fakligari menning av leiðsluførleikum, sum gera, at einstaki leiðarin er konsekventur og rættvísur, samstundis sum hann hvílir í sær sjálvum.

Hetta krevur eisini, at leiðsla og starvsfólk fáa møguleikar at menna sínar førleikar innan samstarv og innovatióin.

Tað er neyðugt at skapa eina toymis- og innovatióinsmentan, har uppgávur verða fluttar frá einstaklinginum inn í toymir. Í toymunum er nógv betur pláss fyri ráðgeving, sparring og vitanardeildig um tær bestu loysnirnar.

Tá ið samstarvs- og innovatióinsmentanin er farin at virka, fær leiðslan eina vælvirkandi organisatióin, har øll taka ábyrgd, og har útdelegeringin er stór. Hetta gevur leiðsluni betri orku og fortreytir fyri at fara í holt við teir mest átrokandi trupulleikarnar. Harumfturat fær leiðslan eisini skapt tíð og rúm til at taka sær av framtíðini, við vísjónini um at menna tað góða samfelagið, har tey sjúku fáa hjálp, børnini fáa lærdóm, tey ungu fáa útbúgving, vinnulívið fær góðar karmar og tey eldru góða røkt.

Við einari slíkari samstarvs- og innovatiónsmentan er tað fakligheitin hjá starvsfólkunum, sum eggjar í gerandisdegunum.



SHARBI

5

Um at vera leiðari í tí privata



Um at vera leiðari í tí privata

Okkara samstarv við leiðarar í tí privata vinnulívinum hevur givið nógvar góðar eygleiðingar og upplivingar, sum lýsa fleiri áhugaverd felags viðurskifti í føroyska vinnulívinum:

- Nógvar fyrirkur eru ogn hjá familjum
- Familjurnar stýra eisini fyrirkunum
- Fleiri familjur hava limir í nevndini og fáa ikki professionella sparring
- Tað eru sera fá toppstørv, sum kunnu lokka tey bestu í heiminum til Føroya
- Flestu leiðarar verða settir í starv vegna venskap, kennskap ella felags útbúgvingarstað og líknandi
- Nógvir leiðarar hava onga útbúgving
- Sera fáir kvinnuligir leiðarar
- Fáar fyrirkur arbeiða við langtíðarmálum
- Spurningurin er so, hvussu gongst teimum privatu fyrirkunum undir hesum umstøðunum.

Tær flestu fyrirkurnar klára seg toliliga væl og eru nøgdar. Júst hetta kann samstundis forða fyri, at tað verður satsað uppá at náa tí optimala ella perfekta úrslitinum. Tað toliliga tekur yvir og forðar tí besta!

Hetta kann standast av tí mentanarliga arvi frá bónda- og útróðrarsamfelagnum, tá tað var nóg mikið at hava til dagin og vegin.

Leiðarar skulu viðurkenna sær ábyrgdina. Teir hava í dag dugnalig og loyal starvsfólk, sum eru sinnað at átaka sær størri ábyrgd, enn tey hava í dag. Men tað skal vera innan fyri greiðar karmar.

Leiðslustíllurin er yvirhøvur opin og ikki hátíðarligur, men hevur samstundis lyndi til at vera toppstýrandi, tí leiðarar átaka sær trupulleikar, sum áttu at verið loystir niðri í organisatiónini.

Tað er grundarlag fyri at skapa eina mentan, sum ber í sær, at eisini starvsfólk kunna arbeiða við loysnum og kunnu kjakast við leiðsluna um tær.

Leiðarar skulu skapa sær umstøður/viðurskifti í organisatiónini til at arbeiða við langtíðarmálum, tað verður best gjørt við at:

- lata ábyrgdina av rakstrinum til onnur
- seta greið mál fyri, hvat skal náast og nær
- gera virkisætlanir fyri málini
- hava virkisætlanir klárar, um mál ikki verða uppfyllt
- stíva fundarsiðir av
- gjøgnumføra betri uppmøting
- skipa góða kunning

- loysa konfliktir beinanvegin
- taka avgerðir grundaðar á fakta

Vælvitandi at Føroyar er eitt lítið samfelag við kompleksum sosialum sambondum í allar ættir, so er neyðugt ikki at brúka tað sum umbering fyri at taka avgerðirnar, sum framhaldandi menna fyrirøkuna.

Hetta er tað, sum rópast ábyrgd hjá leiðaranum, og um ein leiðari ikki dugir hetta, so er neyðugt at viðurkenna tað og læra seg tað.

Tað er eingin orsök til at halda fast í stoltleikanum og trúnni uppá, at ein sjálvur megnar alt og veit alt. Vit eiga heldur at lata heimin upp og støðugt læra.

Tað er eingin vánaligur leiðari, sum søkir professionella sparring og sum tekur eina eftirútbúgving ella eitt viðkomandi skeið. Tvørturímóti vil tað flyta føroyskar leiðarar munandi fram og minka um tey 10 árin, sum føroysk leiðsla typiskt eyðkent er aftan fyri skandinaviska leiðslu.



Leiðsla sum avbjóðandi fak



Leiðsla sum avbjóðandi fak

Góð leiðsla hefur alsamt vaksandi týdning. Alt flytur seg skjótari enn fyrr, og hetta krevur, at organisatióin hefur dirvi til at seta fokus á leiðsluuppgávuna. Sum nevnt í kapitul 2, so er neyðugt at skilja uppgávuna sundur í strategiska leiðslu, rakstrarleiðslu, fakliga leiðslu og starvsfólkaleiðslu.

Hetta er bæði galdandi fyri leiðarar í almenna geiranum og leiðarar í privata vinnulívinum. Krøvini frá borgarum og vinnulívi um góðar tænastrur fara at gera, at almennir leiðarar í størri mun verða noyddir at síggja síni viðskiftafólk við kundabrillum, samstundis sum høvuðsuppgávan er at gera nakað gott fyri samfelagið.

STRATEGISK LEIÐSLA

At arbeiða strategiskt merkir, at fyrirkur og stovnar stóðugt arbeiða við at finna út av, hvagar tær skulu frameftir, og hvussu tær koma hagar. Strategisk leiðsla snýr seg sostatt um at skapa og taka leiðsluna av framtíðini.

The best way to predict the future is to create it
- Abraham Lincoln

Nýggjar tíðir eru tað sama sum nýggjar treytir. Vit verða noydd til at rætta kósina oftari enn áður. Tí er strategiska avbjóðingin at handfara broytingar, sum henda skjótari og oftari.

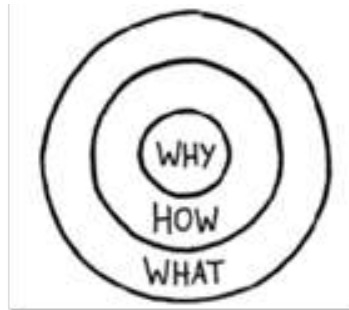
Persónligar royndir hava framvegis avgerandi týdning, men tær skulu í størri mun brúkast til at lofta nýggjum møguleikum, heldur enn til sjálvvrikandi framskrivingar av fortíðini.

Tað eru fleiri møguleikar til taks í strategiska arbeiðinum. Tann týdningarmesti er at skapa eina greiða vísjón um framtíðina, sum øll í fyrirkuni heil hjartað arbeiða fyri - og sum eyðvitað gevur kundunum betri vørur og tænastrur.

Tað vil siga at fyrirkun er før fyri at lýsa endamálið við virkseminum í mun til tilverugrundarlagið. Hví er tað neyðugt, at júst vit eru til?

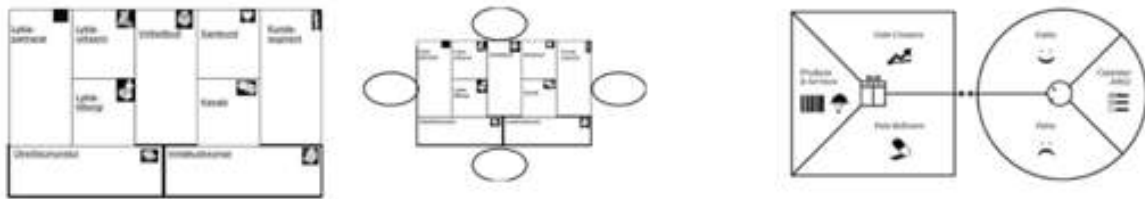
Hartil er neyðugt, at øll kenna seg at eiga lut í teimum átøkum, sum skulu flyta organisatióinina frameftir. Slíkur eigaraskapur fæst bert, um fólk hava beinleiðis ávirkan í tilgongdini.

Í dag eru amboðini í strategiska arbeiðinum meiri innovativ. Eitt nú The Golden Circle hjá Simon Sinek, sum á ein einfaldan hátt fær fólk at reflektera yvir teirra hví í lívinum. Tað hví sum skal fáa okkum at avrika - ikki bara okkara besta - men tað, sum er neyðugt!



The Golden Circle, Simon Sinek

Um tú brúkar einföld og greið amboð, er tað nógv lættari hjá øllum at síggja, at tað at stremba eftir at realisera vísjónina ber til og gevur meining.



Umhvørviskort, tænastrumyndil og design av virðistilboði
- Alex Osterwalder við fleiri

Illustratiórnir hjá Alex Osterwalder eru greiðar og effektivar. Umhvørviskortid hjálpur okkum at skilja kontekstin, sum vit skapa í, tænastrumyndilin hjálpur okkum at skapa virði fyri okkara fyrirtøku, og design av virðistilboðum hjálpur okkum at skapa virði fyri okkara kundar.

*‘Get closer than ever to your customers.
So close, in fact, that you tell them what they need well
before they realize it themselves’
- Steve Jobs*



Tað strategiska arbeiðið verður savnað og knýtt saman ígjøgnum tey átøk, sum antin verða framd ígjøgnum skjótar loysnir ella sum verkætlanir.

RAKSTRARLEIÐSLA

Rakstrarleiðsla snýr seg í stuttum um leiðslu í gerandisdegnum. Tað er her, vit raðfesta, hvussu orkan hjá starvsfólkunum skal gagnnýttast á skilabesta hátt. Rakstrarleiðsla er ein undirmettur partur av leiðsluni í Føroyum, hóast flestu leiðarar brúka meginpartin av síni tíð til rakstur.

Góð rakstrarleiðsla skapar týðiligar karmar og greið mál, har deiling av vitan, fasilitering og handlingar verða sett fremst. Tí tá verður eingin ivi um avgerðirnar, sum verða tiknar í fyrirtøkuni.

Í dag eru flestu fyrirtøkur vitanarfyrirtøkur, har handfaring av broytingum er fortreytin fyri góðum úrslitum!

Gjøgnum rakstrarleiðsluna fært tú sett fokus á gjøgnumskygni og samskipti, og tað er nakað, sum motiverar.



Arbeiði í toymum, sum byggir á samstarv, er vælegnað til føroyskar fyrirkur. Gjøgnumskygnið verður skapt við greiðum kørmum fyri toymini og tey í toymunum. Samskipti og ávirkan gera, at arbeiðið er týðandi fyri øll.

A team is not a group of people who work together. A team is a group of people that trust each other.

- Simon Sinek

Eisini innan rakstrarleiðslu finnast fleiri amboð, eitt nú Lean.



Lean filisofiin er serstakliga væl egnað til føroyskar fyrirkur, tí tá vera starvsfólkini tikið við í arbeiði at skipa arbeiðsgongdirnar betri.

Í Lean mentanini verður fokus sett á at skapa mest møguligt virði til kundarnar við at skera alt tað, ið einki gevur av sær, burtur. Hetta letur seg best gera við at geva starvsfólkunum fulla ávirkan á, hvussu vørur og tænastru skulu renna javnt ígjøgnum fyrirkuna til kundarnar, uttan nakað spill.

Týðningarmiklastu Lean amboðini eru Value Stream Mapping, Kaizen og 5S.

Value Stream Mapping er ein greining av virðisrenslinum í fyrirkuni, sum hevur til endamáls at beina burtur alt óneyðugt spill.

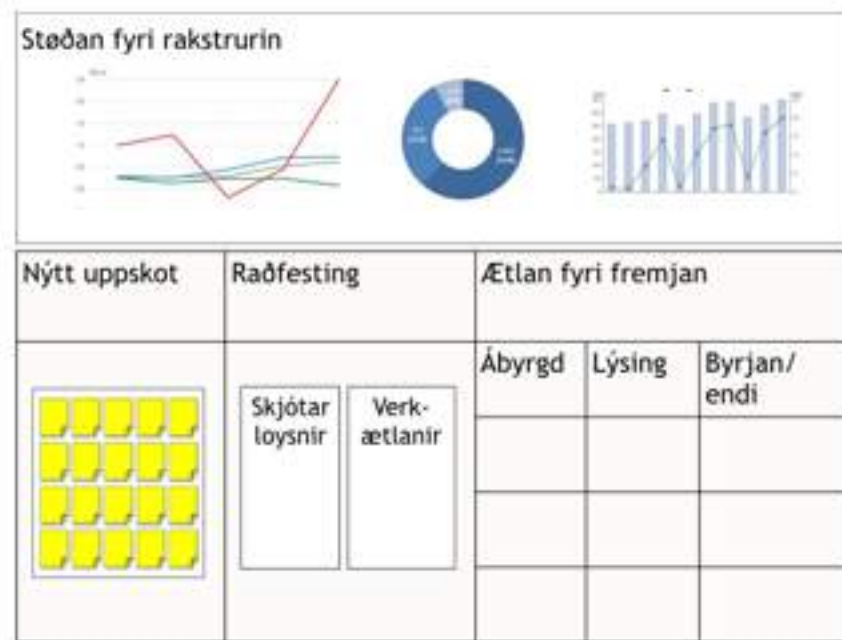
Kaizen byggir á fastar fundir, til dømis eina ferð um vikuna, har starvsfólkini viðgera úrslit og uppskot til loysnir í mun til gerandisligar avbjóðingar á eini sjónligari Kaizen talvu.

5S er eitt einfalt og effektivt amboð, sum skapar skipan og skil allastaðni í fyrirkuni.

Tað, sum serliga ger seg galdandi í Lean mentanini er, at øll í fyrirkuni hugsa í uppskotum til loysnir. Tá ið fólk uppliva ein trupulleika, fara tey beinanvegin at hugsa: hvussu kunnu vit loysa hendan trupulleikan? Tá ið eitt uppskot til loysn er komið, verður tað sett á Kaizen talvuna og viðgjørt á næsta fundi. Hetta ger, at trupulleikar verða loystir við effektivum og fokuseraðum fundum, har málini verða viðgjörd í felag, fyri

síðani at vera framd í verki av tí ella teimum, sum hava bestu førleikarnar.

Stórsti vinningurin í Lean mentanini er, at tá ið tú hevur givið starvsfólkunum fulla ávirkan, loysa tey sjálv sínar gerandisligu avbjóðingar, uttan at tú gerst partur av teimum.



*Give someone responsibility and they will do their best.
Make them accountable and they will do even better.
- Simon Sinek*

STARVSFÓLKALEIÐSLA

Starvsfólkaleiðsla fevnir um at seta tey røttu fólkini í starv og at tryggja møguleikar fyri menning í starvinum til tær arbeiðsuppgávur, sum skulu loysast. Tað snýr seg eisini um at

viðlíkahalda eina mentan á arbeiðsplássinum, har starvsfólkini alla tíðina kunnu halda motivatiónum uppi.

Starvsfólkaleiðsla snýr seg eisini um at loysa tær ósemjur, sum koma í gerandisdegnum, og sum í summum førum kunnu enda við uppsøgn.

Starvsfólkaleiðsla snýr seg serliga um at leiða starvsfólkini soleiðis, at tey kunnu avrika sítt besta, samstundis, sum tað, ið verður gjørt, gevur meining fyri einstaklingin. Harumframt snýr starvsfólkaleiðsla seg alsamt meiri um, at tað skal gerast spennandi, mennandi og stuttligt at fara til arbeiðis.

Innan starvsfólkaleiðslu er tað tí neyðugt, at tú sum leiðari hugsar um at leiða einstaklingin, deildina, toymini og organisatiónum. Fært tú tryggjað menningina av einari skilagóðari mentan við atlitum at hesum, tryggjar tú neyðugu motivatiónum og ágrýtni í allari organisatiónum.

Starvsfólkaleiðsla og faklig leiðsla hanga neyvt saman og stuðla hvørja aðra. Hetta ger seg serliga galdandi fyri menningarpartin, tí menningin skal fremjast við atlitum til fakligheitina í organisatiónum.

Starvsfólkaleiðslan hevur fleiri endamál, og tí er skilagott at skilja ímillum uppgávur á ymiskum stigum:

Gerandislig starvsfólkaleiðsla: loysa ósemjur, taka støðu til sjálvræði og frítíð, góðkenna skeið, býta uppgávur ímillum deildir/starvsfólk, ráðlegging av hvar orkan hjá starvsfólkunum skal nýtast og líknandi.

Taktisk starvsfólkaleiðsla: samrøður fyri at viðgera framtíðarætlanir hjá starvsfólkunum, tryggja menning av førleikum, samanseting av starvsfólkum og líknandi.

Strategisk starvsfólkaleiðsla: Fyrireika at fáa nýggj fólk og at halda fast við starvsfólkini, ið eru, greina førleikakrøv til framtíðar uppgávur og líknandi.

Góð starvsfólkaleiðsla tekur atlit til, at allar hesar uppgávur verða loystar.

Eisini eru nógv ymisk amboð, sum kunnu nýtast í hesum øki, bæði innan starvssetan, menning, motivatióin og ósemjur.

Í setanum av størvum verður nógv orka nýtt til at seta leiðarar og starvsfólk. Tilgongdirnar gerast meiri fjøltáttaðar við testum og øðrum líknandi amboðum, tí tað skal tryggja, at vit seta røttu fólkini. Tó er ymiskt, hvat dentur verður lagdur á. Tá ið talan er um størv hjá tí almenna, fylla fakligu førleikarnir nógv. Hjá privatum fyrítøkum fylla persónligu førleikarnir nógv.

Hættirnir at rekruttera eru eisini nógv broyttir seinastu árinum, og tað er nú vorðið meiri vanligt at brúka sosialar miðlar til útvegan av starvsfólkum.

Tað týðningarmiklasta er, at vit fáa sett best egnaðu starvsfólkini til uppgávarnar, sum viðkomandi skal loysa, og at tann ið settur verður, brennur fyri at gera mun.

‘Um tú mást siga fólk úr starvi, hevur tú sjálvur/sjálv skyldina, tí so hevur tú sett skeiva fólkid’

- Jóannis Jensen

Innan menningarpartin er strategisk førleikamenning, sum tekur støði í fakligheitini í organisatióinini, ein heilt avgerandi førleiki, sum ger serliga góðan mun í teimum fyrítøkum og stovnum, har starvsfólkini trívast og hava tað gott. Innan motivatióin partin eru amboðini hjá Alex Ostervalder og Lean amboðskassin serliga motiverandi fyri leiðslu og starvsfólk, tí tey seta fokus á sjónligheit, samskipti og at geva øllum ávirkan.

Sum nevnt, so hava vit upplivað leiðarar, sum skýggja ósemjur. Tá ið so er, hava vit hjálpt fleiri leiðarum at fara í holt við ósemjurnar og at fáa tær loystar ígjøgnum eina skilagóða tilgongd, sum skapar best møguligar loysnir hvørja ferð.

Tilgongdin fevnir um tvær leiðir vegir. Onnur byggir á dialog, og hin byggir á uppsøgn.

Tað, sum vit hava upplivað, er, at dialogurin verður alt ov lítið brúktur, og í nógvum organisatiónum er hann ókendur bæði fyri leiðslu og starvsfólk. Um tú ynskir eina sunna handfaring av ósemjum, er neyðugt at bæði leiðsla og starvsfólk kenna hesar møguleikar, og at tað er sjónligt fyri øll, hvussu ósemjur verða loystar í organisatióinini.

Faklig leiðsla snýr seg um at stýra og menna fakligu dygdina í organisatiónini. Starvsfólkini fáa størri arbeiðsgleði, samstundis sum fyrítøkan fær betri úrslit. Fakliga leiðslan fyllir ymiskt í mun til, hvat virksemin talan er um. Til dømis er stórir munur á, um talan er um ein miðnámskúla ella eitt flakavirki. Í miðnámskúlanum fyllir tað námsfrøðiliga og fakliga nógv, meðan gerandisligi raksturinn fyllir nógv á flakavirkinum.

Í vinnuligum fyrítøkunum er tað í flestu førum talan um mátbærar vørur og tænastr, sum verða veittar til kundarnar. Tá er tað einfalt at fylgja við, um eitt starvsfólk ella ein leiðari hava gjørt eitt dygdargott arbeiði ella ikki. Hjá tí almenna er tað harafturímóti truplari hjá leiðarum og starvsfólkum at máta hesi viðurskipti.

Tað hevur stóran týðning at stýra fakligu menningini av starvsfólkunum.

Verður tað gjørt rætt, kunnu starvsfólkini uppliva stór framstig í gerandisligu motivatiónini, samstundis sum fyrítøkan ella stovnurin skapar betri úrslit.

Fakliga menningin kann skipast í fyra tættir til fyrimunar fyrri allar partar.

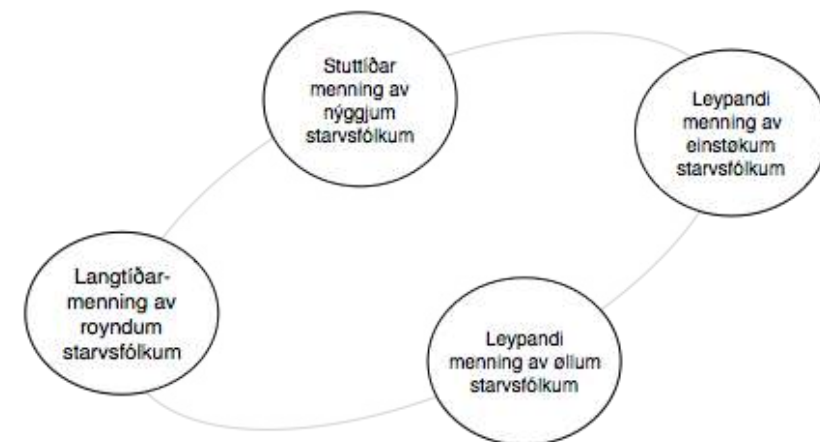
Tættirnir eru:

- langtíðarmenning av seniorum, sum til dømis kann snúgvá seg um at bjóða eina diplomútbúgving, soleiðis at teir skapa

mest møguligt virði fyrri organisatiónina og persónliga fáa nakað gott burturúr

- stuttíðarmenning av nýggjum starvsfólkum, sum hevur til endamáls at lyfta tey skjótt upp á sama støði sum restin av starvsfólkunum
- at menna øll starvsfólkini so hvørt, til dømis um øll hava tørv á betri prosjektleiðslu ella líknandi
- at menna einstøk fólk so hvørt, sum tekur støði í ynskinum hjá starvsfólkunum og virkseminum í organisatiónini.

Vit hava onkuntíð sæð, at førleikamenningin minnir meiri um eina ynskikonsert, tí eingin stýring er. Tað er her, at faklig leiðsla skal traðka til og tryggja, at javnvág er ímillum ynskinum hjá starvsfólkunum og tørvinum hjá fyrítøkuni.



Sum myndin vísir, so kann ein skilvís stýring av fakligu menningini veruliga styrkja kjarnuvirksemið í fyrítøkuni ella á stovninum.

Hvat snýr færleikamenning seg í veruleikanum um?

Hon snýr seg um at menna evnini, kunnleikan og hugburðin hjá starvsfólkum og leiðslu. Talan kann verða um menning av verandi færleikum ella um menning av nýggjum færleikum.

Færleiki er tað, sum tað einstaka starvsfólki:

- dugir og veit
- hevur møguleika til
- vil stremba eftir

Fyri organisatiúnina er faklig menning av starvsfólkunum í veruleikanum ein fyritleyt fyri, at fyritlekan kann loysa sínar kjarnuuppgávur.

Fyri starvsfólkinum er faklig færleikamenning ikki bert til gangs fyri organisatiúnina. Hon er eisini við til at økja um vanlig menniskjalig virði og framtíðar møguleikar hjá tí einstaka.

Sum áður nevnt, so er tað avgerandi fyri fakligu færleikamenningina, at hon ikki fer fram sum ein óskipað ynskikonsert, men at javnvág er ímillum ynskini hjá starvsfólkunum og tørvin hjá fyritlekunum.

Framtíðar leiðarin



Framtíðar leiðarin

Tað er trupult at spáa - serliga um framtíðina, segði Storm P á sinni.

Men hyggja vit at, hvussu skjótt menningin er farin fram tey seinastu 20 árin, so fæst ein greið ábending um, at framtíðar leiðarin veruliga kemur at standa við nógvum nýggjum avbjóðingum.

Framtíðin verður meiri altjóða, talgild og broytilig enn nakrantíð fyrr, so í roynd og veru fer tað í fleiri førum als ikki at bera til at siga nakað sum helst um hana.

Tað sæst týðuliga í meldrinum av øllum teimum leiðslu bókum, sum verða útgivnar í hesum tíðum, og sum sjálvst teir mest framsøknu leiðararnir ongan kjans hava at fylgja við í.

Leiðararnir hava ríkiligt at gera við at fylgja við í tí dagliga. Krøvini frá umstøðunum broytast skjótari og skjótari, og tørvurin á fleksibiliteti og huga fyri broytingum verður størri enn nakrantíð.

Ilt er at siga, hvussu framtíðar leiðarin verður og hvønn veg, hann verður mentur. Vit kunnu bara meta út frá tí, sum vit síggja í dag og styðja okkum til tað, sum granskarar, sum hava servitan um rákið í framtíðini, siga um hana. Hesir granskarar eru heldur ikki samdir og vissir í øllum, men tó finnast nakrir felags tættir, sum vit skulu viðgera nærri.

Hvørjar eru tær serligu avbjóðingar, sum granskarar vísa til, og sum fara at gera seg galdandi tey komandi 10-20 árin? Ja, hvat skulu leiðarar í komandi tíðum halda seg til?

VIÐSKIFTAFÓLKINI

Viðskiftafólkini fara í framtíðini ikki at vera loyal á sama hátt sum nú. Kenslur hava nógv at siga fyri tey, og tey handla meiri út frá støðuni, sum tey eru í og velja púra frítt, hvat er rætt fyri tey. Tað eru viðskiftafólkini, vit liva av - og fyri. Tænastur vilja framvegis verða eitt lykklahugtak. Viðskiftafólk, sum uppliva betur tænastu, enn tey væntaðu, vilja sjáldan fara til nakran annan.

Boðskapurin til viðskiftafólkini skal vera greiður og týðilgur!

SAMSKIFTI

Í framtíðini má alt samskipti í fyrirkuni og við viðskiftafólkini vera týðiligt og greitt, og øll starvsfólk skulu kenna virðini í fyrirkuni. Ein vánalig veiting kann spjast skjótt í teimum sosialu miðlunum, uttan at fyrirkun kann gera nakað sum helst. Tað sama ger seg galdandi við reklamum, sum kunnu enda sum ein boomerangur ímóti fyrirkuni.

Strategiskt samskipti vil í framtíðini gerast eitt fokusøki fyri leiðsluna.

NÝHUGSAN

Í framtíðini verður tað ikki nóg mikið at kunna veita góðsku til tíðina. Kappingin verður altjóða og talgild og trýstið at gera vøruna betri og smartari harðnar. Í framtíðini má ein leiðari tískil skapa eina mentan, sum hevur í sær nýhugsan og broytingar. Í eini slíkari mentan koma starvsfólkini alla tíðina at arbeiða við nýggjum hugskotum og styrkja sostatt móguleikarnar hjá fyrítøkuni og sær sjálvum í framtíðini.

Mentanin ímillum starvsfólkini skal verða merkt av nýhugsan!

TRYGGLEIKI

Fyri at fáa starvsfólk til at deila vitan og góð hugskot, skulu tey arbeiða saman við leiðarum, sum tey hava álit á, og hartil skulu tey vera trygg í teirra størvum. Tað er við áliti, at tann neyðugi opinleikin á arbeiðsplássinum verður skaptur, eins og nýhugsan bert trívist, tá ið starvsfólk tora at seta spurningar til avgerðir hjá leiðsluni.

Sum leiðari fært tú brúk fyri øllum. Tey eldru gerast fleiri og tey ungu færri. Tí gerst tað av týdningi at hava ein seniorpolitikk eins og eitt gott og mennandi arbeiðsumhvørvi.

Vitanin hjá leiðarum og starvsfólkum má støðugt dagførast!

SKIPAN AV VERKÆTLANUM

Framyvir vilja arbeiðsuppgávur verða loystar av netverkum í tíðaravmarkaðum verkætlanum. Slíkar verkætlanir vilja bara hava starvsfólk, sum hava teir røttu førleikarnar, og tey koma at sita ymsastaðni í heiminum. Leiðarin fer at standa við

stórum avbjóðingum við verkætlanum, sum ongantíð binda frið, og leiðarin skal kunna handfara fleiri verkætlanir samstundis.

Leiðarin skal duga at leiða nógvar førleikar í fleiri mentanum.

HÆTTISLIG LEIÐSLA

Tað týdningarmesta tilfeingi í eini organisatióin fer í enn størri mun at gerast tað menniskjaliga tilfeingið. Tað kemur tí at fáa avgerandi týdning at kunna draga at sær, at halda fast í og ikki minni, at menna menniskjaliga tilfeingið, soleiðis at øll fáa eitt langt arbeiðslív við innihaldi og arbeiðsgleði.

Tað, at leiðarar og starvsfólk brenna út av strongd, tí tey alsamt eru on, fer at verða stóri vágini í framtíðini.

Eins og málini í fyrítøkunum skulu náast, verður leiðarin noyddur at skilja, at eisini javnvágin ímillum arbeiði og familjulív skal javnviga.

Góð leiðsla við einum góðum arbeiðsumhvørvi fer at síggjast á úrslitunum.

Leiðarin hevur ábyrgdina av, at arbeiðsplássið hevur eina mentan, har vit taka okkum av hvør øðrum.

GÓÐTAK TAÐ ÓFULLKOMNA

Leiðsla er ein disiplin, sum kann lærast. Tann føddi leiðarin finst ikki. Teir flestu leiðarar eru valdir út frá fakligum førleikum og tí er eisini neyðugt at menna leiðsluførleikarnar.

Teir leiðarar, sum góðtaka, at teir ikki eru fullkomnir og sum leita sær ta neyðugu hjálpina til menning av teirra førleikum, hvíla betur í leiklutinum sum leiðarar. Hesi draga eisini at sær tey bestu starvsfólkini.

Leiðsla er ein førleiki, sum skal venjast ígjøgnum eitt heilt arbeiðslív og tað er ikki ein veikleiki, at leita sær tað neyðugu hjálpina til hetta.

TÝPUR AV LEIÐARUM

Niðanfyri hava vit lýst nøkur av teimum krøvunum, sum avbjóðingarnar í framtíðini koma at seta leiðarum, og hvørja típu av leiðara hetta vil hava við sær. Framtíðar leiðarar fara ikki bara at verða eitt ella hitt, men fara at verða samansettir av øllum teimum lýstu týpunum niðanfyri, og helst fleiri afturat.

Starvsfólkini fara í framtíðini eisini seta onnur krøv til leiðsluna, enn tey gera í dag, tí tey fara at vaksa upp í einari aðrari tíð, enn leiðararnir sjálvir vuku upp. Tey verða fødd við internetinum og uppald við smarttólum av øllum slag og effektivum sosialum miðlum. Samstundis fáa tey ein curling uppvekstur frá foreldrum og professionellum námsfrøðingum í eini eg, meg, mær og míni mentan, har tey fata tey vaksnu sum ein de facto veitara av tænaðum.

Um fimm ár vil hvørt fjórða starvsfólk hava haft ein slíkan barndóm, sum oftast verður kallaður tey talgilt innfóddu. Tey eru vaksni upp í eini áhaldandi atkomuligheit av øllum og har

feed-back og viðurkenning er nakað, sum alla tíðina fløðir til og frá øllum. Tey góðtaka einki annað enn at verða sædd og hoyrd og at fáa møguleika fyri at luttaka í spennandi verkætlanum, har tey kunnu gera ein mun.

Hesar royndir vilja tey taka við sær inn í arbeiðslívið við einum sterkum kravi um eina sjónliga leiðslu.

Funnist verður ofta at leiðarum, at teir so sjáldan eru tøkir, og at teir sum oftast sita á fundi tað mesta av degnum.

Okkara persónligu royndir sum leiðarar í fleiri ár vísa eisini, at nógv tíð fór til ov nógvar - og ofta óneyðugar - fundir.

Sum leiðari ert tú alla tíðina undir trýsti til at fáa úrslit, samstundis sum tú skalt menna fyrítøkuna og starvsfólkini. Tí snýr tað seg um, at tú sum leiðari fremur eina hjáverandi og ektaða leiðslu.

Leiðarar koma í framtíðini at hava nógv ymisk mál at arbeiða við, og starvsfólkini vilja í størri mun sleppa at loysa egnar uppgávur sjálvstøðugt. Tað fer at seta størri krøv til, at førleikarnir hjá teimum, sum skulu setast í starv, passa til fyrítøkuna.

Í framtíðini vilja samansettar uppgávur í størri mun verða loystar í tvørfakligum toymum, av tí at samansettir spurningar krevja nógvar ymiskar førleikar. Tað merkir, at tann hierarkiski bygnaðurin verður avloystur av netverkum við eini óformellari leiðslu. Tá leiðarin soleiðis ikki er beinleiðis partur av tilgongdini at loysa uppgávarnar, verður

tað truplari at leiða eftir vanliga kendu reglunum. Leikluturinn hjá leiðaranum kann tí meiri samanberast við venjaran hjá einum fótþóltliði, sum setur liðið, leggur taktikkin og motiverar leikararnar, men sum ikki fær rættað veruliga inn fyrr enn í hálvleikinum. Tí fáa vit hugtakið hálvleiksleiðari.

Størsta avbjóðingin hjá framtíðar leiðaranum verður at brenna fyri sakini sum leiðari, uttan at brenna út, og samstundis skapa sær eitt eydnusamt privatlív í javnvág við arbeiðslívið.

Stór krøv fara at verða sett til tað rúmliga, fjølbroytta og broytingarsinnaða hjá tí einstaka leiðaranum. Tann leiðarin vil verða ein innovativur og autentiskur leiðari. Ein leiðari, sum skapar úrslit út frá einari burðardyggari heildarmeting, og sum skilir síni starvsfólk. Tað er her, vit hava tann burðardyggja leiðaran.

SJÓNLIÐUR LEIÐARI

Í fleiri ár hevur sjónlig og hjáverandi leiðsla verið eitt krav og ein fortreyt fyri at fáa trivna og nøgdsemi í arbeiðið.

Men tey talgilt innfødða vilja hava eitt annað slag av leiðara. Fyri tey eru fastir fundir, face to face samrøður 14. hvønn dag ella árligar samrøður als ikki nóg mikið.

Nei, tey krevja núveru heldur enn nærveru, og hetta merkir, at tey rokna við, at leiðarin altíð er atkomiligur á netinum, tá ið hann ikki fær verið fysiskt til staðar.

Samstundis vilja tey talgilt innfødðu hava móguleika fyri óformellum fundum við leiðaran, so teirra hugskot og dagligu avbjóðingar kunnu umrøðast, tá tað er viðkomandi fyri tey.

Ein kanning sum er gjørd í Danmark av ungum, nýliga settum starvsfólkum ímillum 18 og 25 ár vísir, at tey ynskja:

- at leiðarin er meira til staðar
- at stólurin hjá leiðaranum ikki stendur tómur
- meiri nærveru, bæði fakliga og sosialt

ongar fastar fundir við fastari skrá

- og sum tað týðningarmesta: eitt dagligt og óformelt samband ímillum starvsfólk og leiðara

Longu í dag eru tey talgilt innfødðu ein týðningarmikil hópur í einihvørjari organisatiún. Tí mugu leiðarar gera seg út til at fáa fatur í hetta ættarlið og at knýta tað at sær - hetta ættarliðið sum heilt natúrliga veksur í tal við árunum.

HJÁVERANDI OG EKTAÐUR LEIÐARI

Tað hevur týðning, at tú sum hjáverandi og ektaður leiðari gevur tær stundir til at vera hjáverandi her og nú. Tað er her og nú, at tú skalt vísa, at tú veruliga ert til staðar við øllum tínum uppmerksemi og opinleika.

Nærvera er eginleikin til at vera til staðar her og nú og til at vísa uppmerksemi mótvegis teimum starvsfólkum, tú ert saman við. Ver opin fyri inputtum og nýggjum móguleikum, ver ein góður lurtari og lat teg ikki tarna av upplivingum í fortíðini.

Eginleikin at vera ektaður er at vera trúgvur yvirfyri tíni persónligheit, at vera eftirfarandi og standa við tíni virðir. Her er tað av týdningi, at tú samstillar væntaninar ímillum teg og kringumstøðurnar.

Great leaders don't try to be perfect.

Great leaders try to be themselves.

And that's what makes them great.

- Simon Sinek

Tað verður væntað nógv av leiklutinum sum leiðari. Inneftir hevur leiðarin væntanir til sín sjálvs og til málini, vísjónirnar og virðini í fyrítøkuni. Úteftir hava stjórin, starvsfelagaðar, starvsfólk og samfelagið eisini væntanir til leiklutin hjá leiðaranum.

Í allari leiðslu er álit týdningarmikið og ikki minst, tá ið vit útinna hjáverandi og ektaða leiðslu. Tá er avgerandi neyðugt at grundin hvíkur á álit heldur enn ótta.

Ótti førir til ótryggleika, sum aftur skapar fleiri verjumekanismur, sum hava til endamáls at forða fyri feilum, so vit ikki missa okkara starv. Tað er køvandi fyri allan skapanarhug!

Um vit harafturímóti hava álit á hvør øðrum, lata vit upp fyri nýhugsan og forvitni. Vísa vit starvsfólkunum álit við at geva teimum fleiri ábyrgdarfullar uppgávur, vilja vit uppliva, at tey av sonnum átaka sær størri álit og ongnarskap fyri teimum.

Um tú sum leiðari handlar hjáverandi og autentiskt fært tú størri slagkraft og stígur tá fram sum ein erligur leiðari, sum starvsfólkini hava hug at fylgja.

HÁLVLEIKSLEIÐARIN

Við tí víðfevndu sjálvsrealisering ímillum tey talgilt innføddu, koma leiðarar í framtíðini at síggja teirra leiklut avmarkaðan til at vera áðrenn og aftaná sjálva arbeiðstilgongdina. Leiðarin verður noyddur at líta á starvsfólkini, sum eru sett til uppgávuna, og tað kemur at seta ávís og serstøk krøv:

- gott framskygni, so inputt til loysnir kunnu gevast tíðliga
- góða fatan av og kunnleika um starvsfólkini
- góð evni til at seta tey røttu arbeiðstoymini
- dirvi at lata ábyrgd til toymini

Leiðarin skal í framtíðini vera sinnaður til ikki at vera ein partur av trupulleikunum, sum skulu loysast. Hann kemur í størri mun at viðgera uppskotini til loysnir í hálvleikinum.

BURÐARDYGGUR LEIÐARI

Tað eru nógvir leiðarar, sum brenna so nógv fyri teirra starvi, at teir brenna út!

Nógvir leiðarar finna eisini sín samleika í arbeiðinum, og fleiri kanningar vísa, at teir seta starvið fram um familjuna, sjálvt um okkurt annað verður sagt, tá tað verður spurt um tað. Sambært fleiri granskarum fer man frá hesi hugsan um samleika í starvinum. Tá verður í felag satsað meiri uppá at

skapa góð og sunn úrslit, heldur enn úrslit fyri ein og hvønn prís.

Sum áður nevnt, verður tað eitt stríð um at fáa tey bestu talentini drigin at sær. Tá verða tað tær ábyrgdarfullu fyrítøkurnar og teirra burðardyggu leiðarar, sum fara at megna tað. Tí tey talgilt innføddu fara at seta størri krøv til eitt arbeiðslív í javnvág, har tað er pláss fyri bæði familju og persónligari menning.

Ein onnur stór avbjóðing kemur at vísa seg, tá ið heili fimm ættarlið koma at verða á arbeiðsmarknaðinum samstundis. Hetta merkir, at leiðarar skulu kunna handfara fimm ymiskar mentanir, sum síggja sera ymiskt uppá arbeiðslívið og lívið í síni heild.

Hartil vilja leiðarar í framtíðini standa við krøvum um at taka samfelagsliga ábyrgd yvirfyri útbúgving, arbeiðsumstøðum og ikki minni umhvørvinum.

Tað eru stórar og spennandi avbjóðingar, sum framtíðar leiðarar standa við, men sum altíð verða tað fleiri, sum vilja átaka sær hesa týdningarmiklu uppgávu. Tað verða starvsfólk sum síggja persónligar avbjóðingar í at kunna venja slíkar førleikar og soleiðis at fáa eitt nýtt og spennandi arbeiðslív.

Her eru lýstar nakrar týpur av leiðarum, sum vit síggja fyri okkum.

Vit hava eisini sett upp nakrar av avbjóðingunum, sum slíkir leiðarar fara at mæta. Hvør týpa, tú ert ella ynskir at gerast,

hongur neyvt saman við virðunum hjá tær sjálvum og fyrítøkuni.

Vit halda, at tú kanst skapa tín egna leiðarastíl við at brúka ymiskt av hesum og seta tað saman á rættan hátt.

It's better to go slowly in the right direction than go speeding off in the wrong direction.

- Simon Sinek

Takk fyr avbjóðingarnar



Takk fyri avbjóðingarnar

Við hesi e-bók takka vit í Leiðsluhúsinum okkara kundum, samstarvsfeløgum og veitarum fyri 10 góð ár.

Vit takka fyri eitt samstarv, sum hevur verið spennandi, inspirerandi og til tíðir sera avbjóðandi. Samstundis er tað orsøkin til, at vit øll hesi 10 ár hava lagt doyðin á at gera okkara allarbesta!

Avbjóðingarnar frá tykkum kundum hava merkt, at vit hava ment okkum fakliga og persónliga, soleiðis at vit mótvegis leiðarum í tí almenna og privata vinnulívinum stíga fram sum sparrings- og samstarvspartnarar við stórum trúvirði.

Okkara fyrstu 10 ár geva okkum avgjørt íblástur til víðari menning tey komandi 10 árin.

Við okkara verandi royndum og teimum nýggju førleikum, sum vit støðugt menna, fara tey komandi 10 árin at gerast enn meiri spennandi.

Tað sum motiverar okkum til hesa uppgávu er, at vit eru við til at skapa støðugan framdrátt fyri leiðarar í Føroyum yvirhøvur, og at vit harvið eru til gagns fyri eigarar og starvsfólk.

Við hesi e-bók ynskja vit eisini at breiða kunnleikan út um tey rák og avbjóðingar, sum leiðarar innan tað almenna og í tí privata koma at mæta í framtíðini.

Leiðsluhúsið fer framhaldandi at arbeiða hart fyri at vera tann álítandi sparrings- og samstarvspartnarin, sum leiðarar kunnu brúka, tá ið truplar avgerðir skulu takast, ella broytingar skulu gerast.

Vit ynskja at gera tað natúrligt hjá leiðarum at gera íløgur í teirra egnu menning og at brúka ráðgeving uttanífrá, antin sum eina eyka uttanhýsis ressursu ella sum eina second opinion í einihvørjari aktuelleri støðu.

Tað er við gleði, at vit líta 10 ár fram í tíðina, har vit ætla at vera við til at menna leiðsluførleikar í Føroyum og vera við til at hjálpa við sparring í teimum mongu aktuella avbjóðingunum í dagligdegnum.

Okkara mál er at hjálpa leiðarum at taka leiðsluna av framtíðini, og tí ynskja vit øllum leiðarum og starvsfólkum eina góða framtíð.

