

Danske Bank bliver hjernesmart



Lederen af portefølje- og risikostyring i Danske Bank, Vibeke Bak Solok, bruger nem viden om hjernens reaktionsmønstre i sin forandringsledelse. Foto: Peter-Emil Witt

■ **AVISEN** | Af Susanne Tholstrup

10. NOV. 2016

Eksklusivt for kunder

Et gennemgribende forandringsprojekt i Danske Bank kræver nye værktøjer. De er fundet i en bog om kunsten at få børn til at finde nye, udviklende stier i hjernen. Forfatteren er aktuel med en opfølgnings til lederne

RELATERET INDHOLD

Tilføj søgeagent

Danske Bank
Ericsson
Siemens

ADVERTISING

inRead invented by Teads

Artikler

Organisationer

Læs artikel i e-avisen



Leder af portefølje- og risikostyring i Danske Bank Vibeke Bak Solok læste i foråret bogen "Hjernesmart Børn" for bedre at forstå og vejlede sine to teenagere. Hun blev så grebet af den viden om hjernen, hun fik, og hvordan man kan bruge den viden til at ændre reaktionsmønstre, at hun tog bogen med på arbejde.

"Jeg har fået ansvaret for en ny afdeling, og opgaven er bl.a. at finde nye måder at arbejde i tværfaglige teams på og en ny måde at samarbejde med koncernen på. Men jeg manglede nogle værktøjer til at klæde medarbejderne på til opgaven," fortæller hun.

Alle medarbejdere fik bogen med hjem til sommerferien og to måneder til at læse den. Herefter startede et forløb med workshoper sammen med forfatteren til bogen Anette Prehn for at lære at arbejde med bogens teknikker til nytænkning uden angst i dagligdagen.

"Allerede da alle havde læst bogen, begyndte der at ske forandringer. Alle er klar over, at store forandringer betyder, at vi kommer i en flugttilstand. Pandelapperne ryger ned, og vi mister evnen til at tænke og til at finde løsninger. Det kan vi forhindre ved i fællesskab at lyse på nye stier og gå ned ad dem i stedet for at vælge de gamle hovedveje," siger Vibeke Bak Solok.

Nye holistiske løsninger

Afdelingen har også lært en ny måde at se på problemstillinger på. Nu holder de dem ud i strakt arm og kigger på den i teamet fra alle vinkler. Det kommer der nye holistiske løsninger ud af.

"Vi havde også en møderække med dele af vores organisation, hvor vi blev opfattet som en stabsfunktion, der kommer med diktater. Det var ikke intentionen. Vi prøvede at sætte os i andres sted og begyndte at ringe rundt til folk, inden vi skulle mødes, hvor tingene blev gennemgået. Det fik møderne til at ændre karakter. Nu vidste folk, at der ikke kom nye diktater. De var fortrolige med at samarbejde med os," fortæller hun.

Afdelingen har arbejdet med de nye værktøjer i godt fire måneder, og det betyder, at deres

rapporter om risiko

styring er blevet mere holistiske og involverer relevante mennesker i hele organisationen frem for at være skrivebordsanalyser.

Forfatteren til bogen om de hjernesmartede børn, Anette Prehn, indså hurtigt, at hendes teknikker var efterspurgt i erhvervslivet. Hun er derfor aktuell med opfølgeren "Hjernesmart Ledelse".

"Virksomhederne tørster efter forandring og fleksibilitet i en omskiftelig tid, hvor vi taler meget om disruption. Men de kan ikke regne med, at viljen til fleksibilitet er noget, medarbejderne bare kan hente ned fra himlen. Det er en kompetence, der skal bygges op, og som jeg ikke synes, lederne tager alvorligt," siger Anette Prehn.

Hun arbejder med forandringsledelse i flere virksomheder, men også for virksomheder som Siemens og Ericsson, der ønsker at opgradere den interne læring. Hun siger også ja til at komme på besøg i en virksomhed få dage efter en større fyringsrunde.

"Lige efter et sådant chok har medarbejderne brug for at vide, hvad der sker i deres hjerne, og hvordan de kan finde vej ud af de lammende reaktionsmønstre."

stho@borsen.dk

LÆS OGSÅ

Anmeldelse af "Hjernesmart Ledelse" på side 13

© Dagbladet Børsen

Ifølge lov om ophavsret er det kun tilladt at tage én papirkopi til privat brug. Yderligere kopiering må kun ske efter aftale med Dagbladet Børsens chefredaktion. Henvendelse skal ske til Peter Utzon på e-mail: peut@borsen.dk
