

Six Sigma gør op med traditionel ledelseskultur.

Forleden så jeg dette billede i et magasin. Billedet er af Richard Fosbury, der var opfinderen af ”Fosbury”-springmetoden. Da han begyndt at bruge denne teknik, havde man kun latter og skuldertræk tilovers for den.

Alt dette ændrede sig i år 1968, da han i suveræn stil vandt OL-guld i Mexico - med et fantastisk højdespring på 2,24 meter. Efterfølgende forstummede den hånende latter. I år 1980 brugte 13 ud af de 16 finalister i OL finalen denne ”Fosbury” teknik.

Det er let at gøre tingene på samme måde og blive en mester i en vane. Men kun de som formår at tænke ud af de daglige rammer, kan imødesee en markant forbedring.



Managementmetoden Six Sigma er ikke revolutionerende, men på flere område gør metoden alligevel op med de traditionelle ledelsesmetoder.

Den udprægede stil er, at ledelsen har visionen, strategien, beslutningen og forandringsideerne, mens Six Sigma lægger op til at virksomhedens medarbejdere i højere grad deltager på disse områder.

Vores erfaring er, at hos mange virksomheder, der gemmer der sig flere ”Fosbury”-er, så hvorfor ikke udnytte det. Hvis virksomhedens ledelse ikke selv har mulighed for at coache eller dyrke disse kompetencer frem, så er det omkostningen værd at entrere med et konsulentfirma.

Spørgsmålet er om ikke virksomhederne burde fokusere på at ændre ledelsesrollen mere til en supportfunktion. Hvem har så ansvaret? Jo mere involveret en medarbejder bliver i virksomheden, jo større ansvar vil han også indirekte tage.

Ønsket fra medarbejderne kan naturligvis også gå to veje. De der ønsker mere aktiv deltagelse i virksomheden, og de som ønsker at være tilskuere til de nye ”Fosbury”-er. En ting er givet, hvis du gør det du altid har gjort, så får du samme resultater som altid! Gør en forskel.