



Michael Hansen, stifter af bymichaelhansen

L / LEDELSE

Bliv unik i et ensartet marked – sådan vinder du!

Som revisor er det svært at skille sig ud og skabe et stærkt brand. Dilemmaet er, at hvis revisorer 'bare' er revisorer, får de hurtigt mærkaten af at være støvede og kedelige. Prøver revisorer nogle mere uortodokse metoder, som stikker ud, bliver de måske beskyldt for at være useriøse, og kunderne giver udtryk for, at de ikke har tillid til revisorerne.

Tekst/ **Michael Hansen**,
stifter af bymichaelhansen

Hvad gør man, hvis man gerne vil have en forretning, som skal blomstre og være 'den bedste i byen'?

Svaret er enkelt. Der er som revisor kun én måde, du kan blive unik og skille dig ud fra mængden på, og det er ved at lade dine egne og dine medarbejders personlighed skinne igennem og lade den blive jeres største konkurrencemæssige fordel.

Det kan måske lyde lidt 'langhåret', men prøv at bruge et par minutter på at tænke over, om du kan noget, som ingen andre kan. Jeg føler mig overbevist om, at det eneste, du kommer frem til, er det samme, som jeg er kommet frem til.

Jeg har gennem de sidste fem-seks år arbejdet med mange revisorer og har derved fået indsigt i deres forretning. Når jeg får stillet spørgsmålet om, hvad der adskiller dem, som har succes, fra dem som ikke har, er mit svar enkelt. Det er deres adfærd, og måden de tænker på.

Det er niveauet af personligt lederskab, evnen til at forstå andre mennesker, kollegaer og kunder, evnen til at kommunikere og netværke, evnen til at skabe relationer, evnen til at handle på det, som er vigtigt, prioritere og planlægge, motivere sig selv og andre og at have forståelse for, at en revisors fineste opgave er at hjælpe kunderne til succes, og at de er sat i verden for kundernes skyld.

De er alle menneskelige kompetencer, og sekundært er de faglige. Jeg ved og anerkender fuldt ud, at de faglige kompetencer er grundstenen og fundamentet i en revisors arbejde. Kan du ikke dit håndværk, har du ingen berettigelse. Der findes mange revisorer, som er meget dygtige fagligt, men ikke har succes. Jeg har til gode at møde en revisor, der er dygtig til de menneskelige kompetencer, men ikke har succes.

Husk på, at i 2016 og fremadrettet kan alt erstattes lynhurtigt – undtagen mennesker og kultur. Der tales meget om koncepter og produkter, men faktisk er, at dine koncepter og produkter aldrig har en chance for at blive bedre end de mennesker, der arbejder med dem.

Der findes mange eksempler på gode innovative produkter, som er faldet til jorden

grundet dårlig ledelse og kultur. Ligesom der findes mange eksempler på middelmådige produkter, der klarer sig fantastisk takket være en god virksomhedskultur, som har en positiv effekt helt ud i det yderste led.

Hvor går det galt, når det går galt?

Lad os starte med at definere kultur, som måden vi gør tingene på i virksomheden. Kultur er en samlet betegnelse for de normer, værdier og handlinger, som kendetegner virksomheden. Det er den lim, der holder det hele sammen - eller får alt til at falde fra hinanden. Kultur er der altid og alle steder, uanset om du vil have det eller ej.

Hvordan kan du få kulturen vendt til din konkurrencemæssige fordel?

Kultur opstår enten bevidst eller tilfældigt. Enten designer ledelsen den selv og sørger for, at den bliver indarbejdet og trænet; ellers opstår den anarkistisk og tilfældigt af de medarbejdere, som råber højest og fylder mest. Oftest er den præget af personlige dagsordener, frem for hvad der er bedst for gruppen eller virksomheden. Hold folk ansvarlige for at leve kulturen på samme niveau, som de har personlige mål på timer, fakturering eller kunder.

“Jeg har gennem de sidste fem-seks år arbejdet med mange revisorer og har derved fået indsigt i deres forretning. Når jeg får stillet spørgsmålet om, hvad der adskiller dem, som har succes, fra dem som ikke har, er mit svar enkelt. Det er deres adfærd, og måden de tænker på.

Michael Hansen, stifter af bymichaelhansen

Det lyder nemt, men det kan godt tage tid, da det for de fleste er et helt nyt mindset. Det er med dette, som med alle andre forandringer – én ting er forståelsen, men en anden ting er at få det integreret.

Men det, at det tager tid, er en fordel. Primært fordi du aldrig kan få folk til at følge en 'ny kurs' ved at tvinge dem. De skal selv ønske det. Der skal laves små kontinuerlige dryp, og der skal laves en klar plan fra star-

ten. Der skal følges op og vedligeholdes. En effektiv og stærk kultur er som planter. De skal vandes og passes hele tiden, men gevinsten er stor og uvurderlig.

Den væsentligste årsag, til at kultur og målrettet udvikling af mennesker oftest bliver nedprioriteret i forhold til produkter og koncepter, er, at disse områder er vigtige, men sjældent haster. Det er med kultur og målrettet udvikling af mennesker som med

dine løbesko. Kommer du ikke ud at løbe i denne uge, gør det ikke den store forskel, men på lang sigt kan motion blive et spørgsmål om liv og død.

Du skal agere på det, som er vigtigt, og undgå hastefælden og hamsterhjulet. Hvad vil du og din organisation kunne om to, tre og fem år, hvis I allerede nu målrettet får arbejdet med en effektiv kultur? •

Fire regler for at vinde

1: Du skal vide, hvad dit 'vind' er

Det er oftest kun i sportens verden, at en sejr er 100 procent defineret. Som i de fleste andre aspekter af livet kan en sejr opfattes forskelligt af forskellige mennesker. For at opnå følelsen af at vinde skal du have defineret en klar og specifik 'målstræg', som aldrig udelukkende må være økonomisk relateret. Jo mere konkret og præcist defineret din 'målstræg' er, jo nemmere og mere motiverende vil det være for dig at opnå det, og jo nemmere vil det være at lave delmål og få kommunikeret dine mål ud til andre. Så når man snakker vinderkultur, skal du starte med at have styr på, hvad vinderkultur er i din virksomhed.

2: Du skal tro på, at du kan vinde

Om du vinder nu og her, eller om du er tæt på, betyder ikke så meget. Du skal have en grundlæggende tro på, at du kan vinde. Du kender måske følelsen af at se andre opnå noget, som du ikke kan, men du kan mærke indeni, at hvis du træner i nogen tid, så kan du også gøre det. Hvis en anden kan, så kan du også! Det er oftest en mavefølelse – det er her dit indre drive, passion og vilje kommer fra.

3: Vær proaktiv

Som vores hjerner er skabt, er det en kamp at være positiv, konstruktiv og rationel. Vi har

nemt ved at være i offerrollen og blive nogle sure brokkehoveder, som synes, at alle andre end os selv ikke gør det godt nok. For at sejre og vinde er det vigtigt at have en grundlæggende forståelse for, at du altid har et valg, at du tager 100 procent ansvar for dig selv og dine handlinger, og at du selv skaber din egen situation og fremtidige resultater. Du skal selv tage initiativ og ikke bare reagere, når verden omkring dig ikke nødvendigvis handler og agerer, som du ønsker. Dette er måske hovedingrediensen, når der skal ændres vaner. Er folk proaktive, opnår de oftest deres mål over tid.

4: Vind med træning og træning

Des mere du træner, des heldigere bliver du. Den største forskel på erhvervslivet og sportens verden er, at man i sportens verden træner fra mandag til fredag og spiller kamp i weekenden. I erhvervslivet spiller man kamp fra mandag til fredag og træner stort set aldrig. Hvis du vil holde et stabilt højt niveau gennem lang tid, skal du træne og vedligeholde. Du må og kan ikke have så travlt med at køre, at du ikke har tid til at stoppe op og få passet og plejet – og måske forbedret – din motor. Over tid vil det være de, som træner og vedligeholder, der vinder flest sejre, holder længst og trives bedst.

Livet er ikke statisk, og det er en virksomhed heller ikke. Jeg tror på, at vi er i bevægelse hele livet, og at det er sundt. Vi skal derfor altid have et ønske om at blive en smule dygtigere og bedre i morgen, end vi var i dag. Virksomheder skal være præget af mennesker, som har dét livssyn, og det skal altid dyrkes og plejes. Gør du det, så vil du også 'vinde' og få succes. •

OM MICHAEL HANSEN

Michael Hansen hjælper blandt andet revisorer med at opnå deres individuelle og virksomhedens mål ved at skabe et forbedret mindset og adfærdsudvikling hos alle medarbejderne. Det opnås ved at sætte en målrettet og struktureret udvikling af lederne, teams og organisationen i gang og indarbejdes ved hjælp af træning, rådgivning og coaching.

Michael Hansen har siden 2010 specialiseret sig i partnerstyrede grupper og har mere end 4.000 timers erfaring, mange stærke kundecases, en solid uddannelsesrygsæk og 10 år i professionel sport med sig.