

DE HAR VÆRKTØJERNE TIL EN GOD UDVIKLING

Konsulentfirmaet Moestrup & Partnere sendte assistance til Københavns Brandvæsen

TEKST: Gorm Grove FOTO: Thomas Brolyng Steen

Hvis man som fremmed konsulentfirma kommer ind i en virksomhed og skal i dialog i øjenhøjde med medarbejderne, kræver det tillid. Det kræver god tid og skabes af en god kombination af omsorg, indsigt og provokation. Når Moestrup & Partnere med speciale i udvikling af ledere og medarbejdere på den måde skal hjælpe virksomheder som Kø-

hvorpå vi adskiller os fra andre i branchen, siger Jan Staunbjerg, der også er partner. Anders Moestrup supplerer:

? Vi er på virksomheden i en længere periode, så vi lærer jargonen og kulturen at kende. Vi er ikke bare på besøg, men er der så længe, at vi lærer at tale sproget, så vi kommer i øjenhøjde med medarbejderne. Sådan var det også, da vi for fire et halvt år siden lavede det første seminar for Københavns Brandvæsen. Vi har alle tre været med på vagter og været med ude at køre med brandkøretøjerne. På den måde ved vi rigtig meget om, hvad der foregår i brandfolkernes hverdag, fortæller Anders Moestrup.

Så i stedet for at firmaet bare kommer og præsenterer en standardpakke i medarbejderudvikling og kommunikation, målretter firmaet sin indsats alt efter, om det er Brandvæsenet, Semler/SMC, Regionshospitalet i Silkeborg, NKT Cables eller andre af de mange tilfredse kunder.

Tilfreds brandchef

Således udtaler brandchef Jan Axlev, Københavns Brandvæsen, at Moestrup & Partnere analyserede opgaven meget præcist, og de har vist et stort overblik undervejs. Firmaets store styrke har været, at de pakkede teorien ind i nogle meget nærværende øvelser. Det var ikke noget med, at med-

arbejderne skulle påtage sig nogle roller - de skulle simpelthen være sig selv. Det har gjort øvelserne meget lette at forholde sig til. Herudover har der været en utrolig fin opsamling på alle øvelserne. - I dag kan vi konstatere, at vores mellemledere har fået en stort løft - et markant løft, vil jeg endda sige, siger brandchefen.

Mange års erfaring viser, at al forandring i en organisation har sit afsæt i den enkelte medarbejder. ? Vi tror ikke på, at forandringer og udvikling kan presses ind i organisationer. Eller trækkes ned over hovedet på medarbejderne. Vi tror på at tage udgangspunkt i organisationens gode historier. Det er her, den gode udvikling begynder, siger René Pedersen.

Han understreger, at opgaven i brandvæsenet ikke havde til formål at ændre en dårlig virksomhedskultur til en god. Tværtimod skulle den gode virksomhedskultur ændres til en, der er endnu bedre. Og det er lykkedes.

www.moestrupogpartnere.dk

PROFIL

FAKTA

Partnerne Anders Moestrup og Jan Staunbjerg har begge en fortid ved Forsvaret og i erhvervslivet. René Pedersen har en fortid fra bl. a. kraftværksbranchen.

Firmaets værktøjskasse indeholder bl. a. lederkurser, medarbejderkurser, teambuilding, coaching, konflikt-håndtering og stress-håndtering

“ **Det er vigtigt for os, at få virksomhedens kultur ind under huden.**

René Pedersen, Jan Staunbjerg og Anders Moestrup

benhavns Brandvæsen, Semler/SMC eller NKT Cables, ligger der derfor et stort forarbejde bag. René Pedersen er den ene af de tre partnere i konsulentvirksomheden Moestrup & Partnere i Holbæk med speciale i udvikling af ledere og medarbejdere. Han fortæller, at firmaet lægger stor vægt på at være i organisationen i et stykke tid, inden det egentlige arbejde med medarbejder- eller lederudvikling går i gang.

Ind under huden

? Det er vigtigt for os, at få virksomhedens kultur ind under huden. Og det er nok et af de punkter,

