

I dette nummer:

Velkommen	1
Kursus i Vækst-Modellen efterår 2013	1
Ny bog	2
Kløften Festival 2013	2
Den systemiske lederuddannelse i supervision og konsultation	3-4
Artikel af Marianne Grønbæk—Det ypperste af dialogbaseret ledelse	5-7
Rum til udvikling og netværk for ledere	7-8
God sommer	8

Velkommen

Velkommen til MG-UDVIKLINGs nyhedsbrev.

MG-Udvikling udvikler sig hele tiden, og med dette nyhedsbrev, vil vi holde dig orienteret herom, ligesom vi vil fortælle de gode historier. Nyhedsbrevet udkommer 3 - 4 gange årligt. Du kan til enhver tid framelde vores nyhedsbrev ved at sende en mail til vr.mgu@virker.dk.

Du kan bidrage til vores nyhedsbrev, ved at sende dit bidrag til vr.mgu@mgu.dk. Vi forbeholder os ret til at redigere i dit evt. bidrag.

Nyhedsbrevene er naturligvis gratis, og vi garanterer, at din e-mail adresse ikke bliver videregivet eller brugt til andre formål.

Kursus i VækstModellen efterår 2013

Efterårets VækstModel kursus finder sted:

Forår: 17. og 18. september og 22. oktober 2013.

Tilmelding er bindende og sker pr. e-mail til Vibeke Rathmann på vr.mgu@virker.dk.

Oplys navn, arbejdssted, adresse, telefonnummer samt evt. EAN nummer.

Indhold af kurset:

- Det værdsættende møde
- Fra problem til position
- VækstModellen—Historien og Her og Nu
- VækstModellen i praksis/inspiration til egen praksis
- Opsamling samt udveksling af erfaringer og udfordringer

Alle vores undervisere er certificerede undervisere i VækstModellen, og ved at de anvender modellen rigtig meget i deres daglige arbejde, har de endvidere stor praktisk erfaring med den. På kurset arbejdes ud fra bogen: VækstModellen, Vejen til den gode samtale. Bogen kan købes inden kursusstart på www.virker.dk eller på kurset.

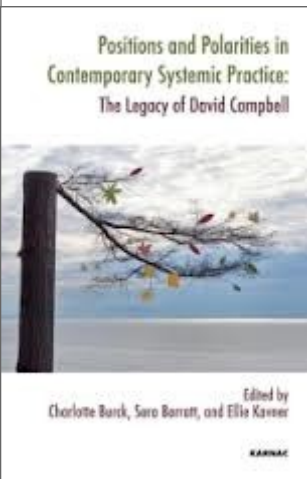
Priser:

- 1 deltager kr. 3.900
- 2 deltagere fra samme institution kr. 6.900
- 3 deltagere fra samme institution kr. 9.900
- 4 deltagere fra samme institution kr. 12.300

Priserne er ex. moms. Supplerende materiale samt forplejning er indeholdt i prisen.



Ny bog: Positions and Polarities in Contemporary Systemic Practice: The Legacy of David Campbell



Den nye bog er en omfangsrig samling af David Campbells mangeårige arbejde som familie-terapeut, klinisk psykolog og organisationskonsulent.

David Campbell, Marianne Grønøbæks mangeårige samarbejdspartner, var en stor tænkter og udvikler af den systemiske tankegang, ikke kun i Danmark men i hele verden. Han døde desværre for 2 år siden.

Bogen giver læserne mulighed for at læse om innovative projekter og udvikling inden for systemisk tænkning og praksis. David Campbell slående evne til at formulere meget komplekse ideer og problemstillinger på en enkel og præcis måde, har hjulpet mange til at forholde sig til de ideer, der ligger til grund for systemisk tænkning og systemisk konsultation. Denne bog vil endvidere ære David Campbells kæmpe arbejde inden for systemisk tænkning og praksis. De mange forskellige bidragsyderne til bogen beskriver indflydelsen af David Campbells arbejde på deres egen praksis, og dette skaber en "collage" af de ideer og projekter, der dannede kernen i hans egen systemiske tankegang og praksis.

Bogen har meget at tilbyde en bred læserskare af psykoterapeuter, psykologer, konsulenter, forskere og alle, der arbejder med dialog og mennesker. Bogen vil udfordre, provokere og stimulere læseren.

Marianne Grønøbæk er bidragsyder med et kapitel: Dialogue: keeping in touch. Det er en beskrivelse af Marianne og Davids anvendelse af Positionering og Semantiske Polariteter. Kapitlets titel henviser til det Marianne og David arbejdede sammen om: At bruge dialogen til at blive i kontakten.

Læs mere om eller køb bogen på: www.karnacbooks.com

Kløften Festival 2013

Traditionen tro sponserede MG-Udvikling igen i år Kløften Festival. Det er en tilbagevendende begivenhed i Haderslev med masser af musik, som fandt sted 27., 28. og 29. juni 2013.

www.kloften.dk



Den Systemiske Lederuddannelse i Dialogbaseret Supervision og Konsultation

Endnu et hold på vores lederuddannelse har afsluttet, og et nyt holder starter op til efteråret, hvor **der er en plads tilbage**. Så skynd dig, hvis du vil med

Om uddannelsen har vi fået følgende gode historie, som vi gerne vil dele med jer:

Virkningen af at have fokus på dialoger i organisationen er, at det bliver uaktuelt at overbevise eller lade sig overbevise – og dermed bestræbelsen på at finde én monopoliseret sandhed eller én overværdi, hvorfra vi kan iagttage verden giver ingen mening. Flerheden af værdier og positioner gør, at vi er henvist til at iagttage os selv og referere til os selv – og det forpligter!

VækstModellen gør det synligt og tydeligt hvilken position den enkelte indtager – og hvad den enkelte har forpligtet sig på i aftaler. VækstModellen gør det muligt, at den enkelte er aktivt deltagende – og dermed hvad den enkelte kan bidrage positivt med i organisationen, frem for en passiv position: "Nogen burde gøre!!"

VækstModellen har givet organisationen et enkelte og tilgængeligt redskab, som alle kender og kan anvende i alle de dialoger, vi skal indgå i. VækstModellen gør det både mere kvalitativt og effektivt at kommunikere: En kendt dagsorden i et vækstparadigme. VækstModellen leder op til konkrete og tydelige aftaler - som forpligter.

Udannelsen har i særlig grad været med til at knække koden for mig imellem Problem – Udfordring. Her ved både at arbejde med Problemetets Funktion, men også ved at bevæge mig i dialogen fra problem til en målbar udfordring. Så - når en medarbejder i talesætter et problem – stiller jeg skabt på, hvad udfordringen så kunne være for den enkelte.

Ledelse i dag, tænker jeg, bliver skabt på et fundament af hyper-kompleksitet og en polycentrisme – d.v.s. en iagttagelse af en uanede mængder af positioner og deres polariteter.

Det, at vi (ledelse og medarbejdere i organisationen) næppe kan referere til ét centrum i denne hyper-kompleksitet, medfører, at vi selv bringer os, anbringes og bevæger os i en lang række dilemmaer, som er modsætningsfyldte og indbyrdes konkurrerende positive spændingsfelter, hvis poler ikke kan ophæves.

Ved at arbejde med de semantiske positioner og polariteter skabes – og jeg skaber selv – en enkelthed. Jeg kan vælge en position – velvidende at jeg også på et andet tidspunkt kan vælge en anden position på polariteternes kontinuum.

Jeg kan bede medarbejdere at stille sig i forskellige positioner og være i dialog ud fra de valgte positioner. Jeg kan reflektere over dette – og herudfra træffe beslutninger. Jeg kan i dag langt bedre træffe nogle etiske og kvalitative beslutninger – og stå fast. Jeg kan med henvisning til positioner og polariteter fortælle, hvad der er gangbart og ikke gangbart i den organisation, hvor jeg er leder.

Dette er et billede af den fantastiske udvikling, som jeg føler jeg er i - takket være Marianne Grønæk!

Marianne Gottschalk Zeuthen
Leder af Specialpædagogkorpsset
Dagtilbud Aabenraa Kommune

Den Systemiske Lederuddannelse i Dialogbaseret Supervision og Konsultation

Lidt om uddannelsen:

Målet med uddannelsen er at skabe eksperter i det, der virker. Målet for den enkelte deltager er at udvikle samtalemønstre til egne redskaber til at skabe en udvikling, der udvikler i egen ledelse og organisation.

Den enkelte deltager har fokus på udvikling af egen praksis. Der gennemgås flere forskellige ledelsesredskaber og -modeller, som deltagerne afprøver i praksis, og derefter justeres af deltagerne i egen praksis. Derved udvikler den enkelte disse redskaber til en personlig ledelsesstil.

Undervisningen vil foregå over i alt 12 undervisningsdage fordelt med 6 undervisningssamlinger med internater over 1 år: efteråret 2013 og foråret 2014. De mellemliggende praksisperioder bruges af deltagerne til at afprøve og videreudvikle egen praksis.

Indholdet i samlingerne er bl.a. ledelsesredskaber og modeller inden for dialogbaseret ledelse, 50/50 dialoger, supervision, konsultation, VækstModellen©, semantiske polariteter og positionering, fokussamtaler, ansættelsessamtaler, udviklingssamtaler, sygefraværssamtaler, positioneringssamtaler, konfliktløsning, vækstsamtaler og udviklingssamtaler med den 5. provins.

Uddannelsen afsluttes med en praksiseksamen, hvor hele holdet inddeles i grupper, der præsterer et samlet udviklingsforløb med en inviteret organisation. Deltagerne omsætter her den nye viden i et konkret problemstilling, præsenteret af den inviterede organisation. Der udstedes uddannelsesbevis.

Datoer for 2013/14:

5.—6. september 2013

3.-4. oktober 2013

21. og 22. november 2013

16.—17. januar 2014

27. og 28. marts 2014

8.—9. maj 2014

Prisen er DKK 33.000 ekskl. moms. Prisen dækker undervisning, supplerende materiale og ophold. Beløbet, der evt. kan deles over to gange, indbetales inden uddannelsesstart.

Tilmelding er bindende og sker pr. e-mail til Vibeke Rathmann senest 15. august 2013. Oplys: navn, stilling, arbejdssted, adresse, telefon om dagen, evt. EAN nummer og e-mail adresse.

Der tages forbehold for ændringer i pris, datoer m.v.

Det ypperste af dialogbaseret ledelse?

Denne artikel er et uddrag af Marianne Grønbaeks tale til deltagerne på dette års Lederuddannelse (afsluttet i juni). Talen blev holdt ved festmiddagen efter bestået eksamen.

I 1953 blev Mandela spurgt om han ville lave en plan, som gjorde det muligt for ledelsen af deres bevægelse at have kontakt med medlemmerne, uden at skulle indkalde til store møder.

Her er et citat fra hans tale: *"Regeringens adfærd over for os er: Let's beat them down with guns and trample them under our feet."*

Mandela fortsætter: *"er er ingen let adgang til frihed --- og mange af os må gå igennem skyggedalen igen og igen, før vi når toppen af vort drømmebjerg."* Han fortsætter: *"Forberedelsens vej ligger i at luge al inkompetence og mangel på disciplin i vores organisation og skabe det lyse og skinnende redskab, som vil føre os på vejen til frihed."*

Vi, i MG-U, håber at I med denne dialogbaserede lederuddannelse har fået så mange af vores udviklede dialogmodeller, at I allerede undervejs har kunnet anvende dem til at skabe jeres ekstraordinære organisationer. I har løbende på uddannelsen meldt tilbage, at I var godt i gang. Og I har været med til at inspirere hinanden til at anvende de dialogmodeller, I selv, i første omgang, ikke havde fundet så anvendelige. Med jeres forskellighed og engagement har I været medskabere af de dynamiske og inspirerende dialoger, vi har haft igennem hele uddannelsen.

Bogen, Myten om motivation, Et nyt syn på lederskab og motivation", er en lille essay, som handler om en meget erfaren leder, som skal starte som leder i en, for ham, ny virksomhed. Lederen havde sørget for at skaffe sig uddannelser og en mængde kurser i lederskab, personlig effektivitet og motivation. Han havde i sin karriere omhyggeligt valgt de rigtige jobs, med de rigtige karriereudviklingsmuligheder, og lærdom inden for forretningslivets vilkår. Han blev betragtet som en dygtig chef med stor viden og livserfaring.

Inden hans første tale til alle medarbejdere opsøgte han nogle mennesker. De fleste talte samme sprog som ham, men han opdagede, at disse mennesker ikke forstod, hvad han søgte.

Han opsøgte derfor andre forskellige mennesker: en mesterkok, en koncernchef, en idrætskvinde, en konsulent, en bonde og en filosof. Disse mennesker sagde alle noget klogt til ham ud fra deres egne erfaringer.

Mesterkokken sagde bl.a. *'Man kommer ingen vegne ved at kopiere andre. Man skal turde gå sine egne veje. Man skal lægge sin egen sjæl, og ikke andres, i arbejdet.'*

Koncernchefen sagde bl.a. *'Jeg var mest optaget af min egen succes. Alt andet blev ligegyldigt for mig. ... Til sidst blev jeg så træt af det, at jeg trådte ned fra piedestalen og begyndte at gøre ting, der fik mig selv og andre til at vokse og udvikles. Det morsomme er, at det gav både virksomheden og mig selv endnu mere succes – samtidig med at lederskabet blev sjovere og mere effektivt.'*

Idrætskvinden sagde bl.a. *'Mange idrætsfolk kan miste lidenskaben i jagten på berømmelse og penge, men det leder ofte til en følelse af meningsløshed. De lader sig lede af en alt for ensidig motivation. Hvis de i stedet for lader sig lede af deres indre motivation – som er bred – ville de føle en langt større tilfredsstillelse.'*

Konsulenten sagde bl.a. *'Målet i sig selv har jo ikke nogen værdi – det er vejen derhen, der er målet.'*

Bondens tanker var, at han var blevet en bedre bonde af at følge sin egen drøm og var derfor først blevet forretningsmand og derefter bonde.

Filosoffen spurgte ham om han *'havde hørt historien om guderne, der skabte meningen med livet. Denne mening skulle give kraften i livet. Guderne syntes, at menneskene, i modsætning til dyrene, ikke skulle have deres mening foræret, men i stedet finde den selv. Derfor besluttede guderne at gemme den. Det gjorde de, for at menneskene skulle lære at forstå værdien af denne unikke kraft. Til sidst fandt de det perfekte gemmested – et sted, hvor de vidste, det ville blive sværest for menneskene at finde den.'*

Fortællingen fortsætter med at lederen ikke forstod indholdet i filosofens udtalelser. Men da han lægger alle de forskellige erfaringer sammen, forstod han det pludseligt. Han indså det indlysende i, at man kan stille sine tanker og overvejelser op mod andres tanker, men svarene på ens egne spørgsmål, kan man kun finde i sig selv. Han konstaterer at det er så simpelt og indlysende, men at det er ikke let at føre det ud i livet. Han indså at det også var

vigtigt, at hans medarbejdere søgte svarene på deres spørgsmål.

På den første arbejdsdag starter han derfor med at fortælle medarbejderne om sin nye indsigt. Han fortæller dem at han elsker at lave forretninger og udvikle ting, som skaber gode resultater. Samtidig siger han, at han vil have det sjovt, føle at han bidrager med noget væsentligt og turde gøre det, han tror på. Han siger at hans mål er, at ikke bare ham selv, men også de skal have den indstilling, og at han vil give dem de bedste forudsætninger for at de skal føle det på samme måde.

Og så siger han: *'Jeg har ikke tænkt mig at motivere jer. Jeg gentager: Jeg har ikke tænkt mig at motivere jer. For de mennesker, som har satset på at udvikle sig selv og skaber gode resultater, som de selv tror på, har ikke brug for nogen til at motivere sig.'*

Han forklarer dem, at han tidligere var meget motiveret. Så mistede han sin indre motivation, og da kunne intet motivationsknep i verden få ham til at gøre et godt stykke arbejde. Han siger at han tror på at, alle medarbejderne vil gøre et godt stykke arbejde og yde deres bedste. For at kunne det, mener han at de er nødt til at finde deres egen overbevisning, det, der gør deres arbejde meningsfyldt. Og at hans opgave derfor er at give dem forudsætningerne for at finde den.

Han siger at det er vigtigt at kende forskel på den ydre og den indre motivation. Den ydre motivation er afhængig af belønninger og 'gulerødder'. Den øger hele tiden forventninger om mere belønning. Det er en ond cirkel, fordi den ikke kan skabe sin egen dynamik, og hvor skuffelsen er programmeret. Den indre motivation derimod, er fast forankret i én selv, og i det, man selv finder meningsfyldt. Dermed har man sin egen generator, som hele tiden giver en kraft, som både viser vejen og giver uanede kræfter. Den fungerer som perpetuum mobile, det vil sige at man går frem af egen kraft.

Han fortsætter med at sige, at der for at skabe de rigtige forudsætninger for den indre motivation kræves to ting:
At virksomheden skal have velfungerende værdinormer, som skal kommunikeres klart og tydeligt. De fortæller om, hvad der er væsentligt, både når det drejer sig om målsætninger og fremgangsmåder og bestemmer således retningen og etikken for virksomheden. De skal være velgennemtænkte og ærligt ment.

Han sætter disse værdinormer op i mod de typiske erklæringer, man finder i mange virksomheders politik og siger at de ofte er overfladiske ordgyderier, som sjældent har mening for andre end dem, der har skrevet dem:

At medarbejderne også skal være på det rene med deres egne værdinormer. At medarbejderne er nødt til at finde ud af, hvad de vurderer højest. Hvis deres højeste vurderinger er i overensstemmelse med virksomhedens, har de muligheden for at finde meningen med deres arbejde og potentielt frigøre sig helt.

Han fortsætter med at gode værdinormer skaber mening, meningen giver motivet, og motivet er grundlaget for den indre motivation, som øger arbejdsglæden og resultaterne. Han siger at lederen ikke har indflydelse på medarbejdernes værdinormer, fordi de har dybe rødder i den enkelte.

Derfor siger han: *'Jeg har ikke tænkt mig at motivere jer.'* I stedet fortæller han medarbejderne hvilke forventninger han har til dem. Forventningerne er alle 'hængt op på' de 'resultater', deres kunder har til dem.

Samtidig siger han, at den eneste mulighed for at det kan lykkes for ham, er at samarbejde med mennesker, der kender meningen med det, de laver. At det er det enkelte menneskes indstilling til arbejdet, der afgør de resultater, som virksomheden opnår. At det centrale spørgsmål for hver og en af medarbejderne er at finde sin egen mening, og at hans opgave er at give dem de bedste forudsætninger.

Han fortsætter at de skal anvende feedback. I denne sammenhæng påtænkes, at der både skal være individuelle samtaler med ris og ros og forskellige fælles gode dialoger om det, der arbejdes med, måden, der arbejdes på og om resultatet. Alle dialogerne skal fokusere på at alle medarbejdere kommer i fokus og fremstår som personer, der arbejder engageret med at finde meningen med deres job, er tændte og engagerede i at opnå de ønskede resultater og deltager og bidrager til at være et vinderhold. Samtidig med at de som medarbejdergruppe vil fremstå som forskellige personer med forskellige måder at skabe og at styrke samarbejdet. Hensigten er at det både er den en-

kelte og hele virksomheden, der skal være en succes.

Den nye leder slutter sin tale med at sige at:

Hans mål er at blive overflødig i virksomheden. At den bedste belønning for ham vil være, at han får medarbejdere, der er dygtigere end ham selv. At han dermed får tid tilovers til at koncentrere sig om de vigtige opgaver, som mange chefer, ikke har tid til at beskæftige sig med.... At livet er for værdifuldt til at leves uden mening – uanset hvad vi foretager os.

Dette får mig til at springe til en helt anden inspirator: Kjeld Fredens, som siger:

Den gode leder skal lære at bruge hele hjernen for at klare sig i dagens innovative samfund.

Han fortsætter med at lederen skal mestre tre ting:

Være idémenneske (kunstner)

Være kritisk og analytisk (forsker)

Kunne omsætte idé til handling (håndværker)

Kjeld Fredens siger også:

Ledelse er noget man 'gør' – ikke noget man 'er'.

Jeg vil slutte med at glædes over, at det endnu en gang er lykkedes at have skabt en ramme for gode dialoger om dialogmodeller, og at I har udfyldt denne ramme med jeres ærlighed, erfaringer og oplevelser med disse dialogmodellers anvendelse i alle jeres organisationer samt med jeres dybe interesse og engagement i at skabe gode dialoger i jeres organisationer. Det har været en stor fornøjelse at se jer gå på opdagelse i kendte og nye tanker og i hinandens erfaringer. Og det har været en lige så stor fornøjelse at se jeres forskellige forandringsprocesser igennem hele uddannelsen.

TAK for dialogerne om både det kendte og om det nye. TAK for inspirationen og for, at jeg har kunnet tage min position og arbejde med det vigtige – fordi I tog jer af det vigtige for jer. God vind fremover og velkommen igen i MG-Udvikling til endnu mere dialog og udvikling.

ⁱ I have a dream', Inspiring words and thoughts from History's greatest leaders, Terre Breverton, Quercus Books, UK

ⁱⁱ Myten om motivation, Stefan Boëthius og Martin Ehdin, Forlaget Birmar a/s, 2001

ⁱⁱⁱ Lederhjernen under lup – Ledelseidag.dk Nr.8 - september 2007

Rum til udvikling og netværk for ledere

Er du interesseret i og arbejder med dialogbaseret ledelse og specielt interesseret i Positionering og Semantiske Polariteter som ledelsesredskab, så læs videre:

Positionering og Semantiske Polariteter er et utroligt effektivt, enkelt og direkte dialogskabende ledelsesredskab, som af nogle ledere betegnes som 'mindblowing'. Dette begrundes i at redskabet skaber den enkelthed i kompleksiteten således at samtaler bliver til dialoger, i ordets bedste betydning. Dette betyder også at samtalerne bliver handlingsorienterede, og dermed direkte skaber de ønskede handlinger og forandringer. Man kan sige at dette redskab skaber de dialoger, der skaber de ønskede resultater – på rekordtid. VækstModellen© er skabt med dette dialogredskab.

Alle der er interesserede i dialogbaseret ledelse og skabelse af dialogbaserede organisationer, kan få succes med Positionering og Semantiske Polariteter.

Marianne Grønbæk er førende inden for Positionering og Semantiske Polariteter. Hun har været med til at udvikle hele tankegangen, som et ledelsesredskab, og er stadig i front med udviklingen både i ind- og udlandet. Marianne har skrevet flere danske og engelske bøger om Positionering og Semantiske Polariteter.

Deltagere:

Alle, der har deltaget på MG-Udvikling's lederuddannelse (i alt 11 hold)
Alle ledere, der har stiftet bekendtskab med Positionering og Semantiske Polariteter hos MG-Udvikling eller andre udbydere

Fokus er på:

At ny- og videreudvikle Positionering og Semantiske Polariteter, som det effektive og direkte dialogskabende ledelsesredskab, i den enkelte leders egen organisation og ledelsesstil
At samle og videregive de opsamlede erfaringer og den nye udvikling
At skabe grundlaget for en certificering af de deltagere, der måtte ønske det
At skrive kapitler til den næste bog om Positionering og Semantiske Polariteter

Form:

3 samlinger á 2 dage løbende over 1 år
Oplæg og dialoger om Positionering og Semantiske Polariteter med henblik på nyudvikling og nyforståelser i anvendelsen af disse i dialoger og i ledelsesbaseret dialoger
Praksisperioder bruges til at afprøve og udvikle tanker og ideerne, som så igen bringes ind i forløbet til videre udvikling

Deltagerne kan melde sig til at netværke med ankomst dagen før. Dette medfører en lille prisforhøjelse.

For at sikre et godt og nærværende udbytte for alle, er der max. 12 pladser.

Pris:

3 samlinger á 2 dage: kr. 15.000,00 eks moms
3 samlinger á 2 dage + netværk: kr. 18.000,00 eks moms

Datoer:

Den 26. og 27. september 2013
Den 3. og 4. december 2013
Den 3. og 4. april 2014

En udenlandsk phd/underviser i Semantiske Polariteter deltager i en af samlingerne. Desuden vil det være muligt for deltagerne at tilmelde sig CMN- netværket og derigennem deltage i online undervisninger.

MG-Udvikling skaber samtalerummet med forpligtende samtaler for det, vi mødes om. Endvidere sørger MG-Udvikling for gode rammer og præsenterer nye tanker/idéer og er ansvarlig for "log-bogen", som skal anvendes i den nye bog om Semantiske Polariteter.

Vores mål er, at dagene bærer den etik og de unikke og forpligtende samtaler, som vi er anerkendt for.

Såfremt du kender nogen, som også falder inden for denne personkreds og er interesseret, er du velkommen til at informere dem – og evt. bede dem ringe til MG-Udvikling for en opklarende samtale.

Tilmelding: Til Vibeke på vr.mgu@virker.dk senest den 25. august 2013

Vi glæder os til at se dig til nogle udfordrende og spændende dialoger og til at skabe nye tanker og nyudvikling i Positionering og Semantiske Polariteter.

Der tages forbehold for ændringer i pris, datoer m.m.

God sommer!



MG-Udvikling holder lukket fra den 3. juli, og vi er tilbage den 5. august. Vi besvarer løbende henvendelser via e-mail.

Vi ønsker alle vores kunder og samarbejdspartnere en fantastisk sommer, og vi glæder os til at tage fat på både de aftalte og nye udfordringer og skabe udvikling og masser af gode historier efter sommerferien!