

3 guldkorn om ledelse fra Margrethe Vestager

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co.* www.tegkamp.dk



Følger du mig på LinkedIn? Hvis ikke, så er du gået glip af en række små korte inspirationsindlæg.

Fornyligt hørte jeg Margrethe Vestager tale om ledelse i Børsen Executive Club. Hun sagde mange inspirerende ting. I min blog på LinkedIn, har jeg bragt følgende indlæg:

Guldkorn 1

På spørgsmålet om, hvordan det har været at komme fra at bedrive ledelse i Danmark og skulle til at bedrive ledelse i en international sammenhæng, svarede Margrethe Vestager "Syd for Kongeåen bruger de høflighed. Jeg tror ikke på, at vi kommer så langt med vores danske 'brutalitet'. Man kommer længere med høflighed og med at lytte. Og så skal man i øvrigt være imponeret af andre og ikke af sig selv".



Jeg synes jo hun folder ordet 'ydmtyghed' ud på en meget fin måde. Jeg tror, at meget bliver meget nemmere og resultaterne meget bedre, hvis man går til ledelsesgerningen med ydmtyghed. Ydmtyghed over for den magt, man har fået i kraft af 'stjerner på skulderen' og for det ansvar der følger med over for andre mennesker og for virksomheden. Jeg tror på, at en leder med den tilgang får langt større følgeskab end ledere, der tror blindt på egen formåen og ellers maser sin ledelsesdagsorden igennem.

Guldkorn 2

Da Margrethe Vestager skulle ned til jobbet som konkurrencekommissær i EU tænkte hun meget over, hvilken ledelse hun nu skulle udøve, når nu hun skulle ned til et helt andet system end det, vi er vant til her i Danmark. Men hun besluttede sig for at være sig selv og lede, som hun altid havde gjort. "Og det virker! Meget få mennesker kan modstå at blive vist tillid og at man har forventninger til dem", sagde Margrethe Vestager på et møde i Børsen Executive Club, som jeg deltog i.

Jeg synes, at hun rammer hovedet på sømmet. Jeg tror, at man ved at udtrykke forventninger og udvise tillid til andre, rammer man noget almenmenneskeligt, som ikke har nogen landegrænse. Jeg tror også, at tillid og forventninger bør gå hånd i hånd. Vi skal tillade os at stille konkrete forventninger til vores medarbejdere og selvfølgelig kommunikere dem direkte og forståeligt. Og vi skal som udgangspunkt have tillid til, at medarbejderne vil gøre deres bedste for at leve op til forventningerne og hvis de ikke kan det, så at de siger til eller fra. Hvis ikke vi kan have tillid til vores medarbejdere, peger det tilbage på os selv!

Derudover er det også min erfaring, at ledere, der er sig selv og tro mod sig selv, har lagt større troværdighed og nyder større respekt hos deres medarbejdere end ledere, der forsøger at fremstå som en anden, end den man er.

Guldkorn 3

Jeg hørte i går konkurrencekommissær Margrethe Vestager tale om ledelse i Børsen Executive Club. Hun kom bl.a. med et godt bud på, hvordan man undgår siloer i organisationer. I EU-kommissionen har man udpeget en række vicepræsidenter, som ikke har noget fagområde, men som udelukkende har til opgave at drive tværgående arbejdsgrupper på strategiske prioriterede fokusområder. Deres opgave er at få de 28 kommissærer til at spille sammen og yde deres bedste. Det synes jeg lyder interessant.

Min erfaring er, at så snart organisationer når en vis størrelse og kompleksitet, så øges risikoen betragteligt for, at det bliver for uoverskueligt at tænke og arbejde på tværs. Som en konsekvens heraf fokuserer man på eget ansvarsområde. Derudover måles mange ledere på de resultater, de skaber i eget område og ikke på de resultater de skaber sammen med andre. Alt sammen noget der virker fremmede for silotænkning.

Jeg tænker, at EU-kommissionens lille greb med at udpege nogle tunge lederprofiler til udelukkende at have at have ansvaret for at arbejde på tværs af organisationen med strategiske fokusområder er lige til at kopiere. Så hermed til inspiration.

Følg mig på LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/susanneteglkamp/>

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den seneste 'Fusioner og forandringsledelse i praksis' udkom oktober 2016.

Se mere på www.tegkamp.dk

12 – 12 seminar – et ledelsesdøgn



Tag et døgn ud af kalenderen!

Man kan nå rigtig meget, hvis man tager et døgn ud af kalenderen, tager væk fra virksomheden og arbejder igennem med udvalgte temaer.

Teglkamp og Co. har stor erfaring med 12 – 12 seminarer

Teglkamp & co. har siden 2002 gennemført ledelsesseminarer med ledergrupper over hele landet inden for mange forskellige brancher både i den offentlige og i den private sektor. Hent brochure her: http://www.tegkamp.dk/12_12_moede.pdf