

## 5 gode råd til at blive mindre resultatorienteret!

Af: Anne Tang Thomsen, Konsulent i Teglkamp & Co. [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)



Effektivitet er populært og nødvendigt på arbejdspladserne i dag - så jeg vil skynde mig at sige, at overskriften på denne artikel er ment en smule provokerende - som leder er det selvfølgelig vigtigt at skabe resultater!

Men når det er sagt, så er det i en tid - med fokus på at optimere arbejdsgange og minimere spild - også vigtigt at skabe rum for de skæve vinkler, de andeledes tilgange, de nye tanker mv.

Både for at sikre, at fremtidens løsninger og mulige forbedringer ikke ryger hurtigt ud med 'badevandet' i effektivitetens navn - men også for at skabe forståelse og gode vilkår for de medarbejdere eller lederkollegaer, som har en lidt anden tilgang til at få tingene gjort og til at skabe resultater.

### En leder med fokus på at nå målet i en fart.

Det er altid en fornøjelse at møde en klassisk resultatorienteret leder. Nogle hurtige ydre tegn på, at man har mødt netop en sådan profil kan være et velorganiseret og velordnet kontor, strukturerede mødeindkaldelser, overholdelse af tidspunkter, præcise agendaer mv.

Hvis man skal sætte flere karakteristika på, så er det ofte en person som:

- Er dygtig til at planlægge og strukturere.
- Trives med at få afsluttet ting, men som til gengæld ikke bryder sig så meget om nye input, når 'sagen er lukket'.
- Værdsætter faste rammer og målsætninger.
- Søger at undgå sidste øjeblikkes pres ved at løse opgaverne i god tid - og som ikke trives med for mange overraskelser.
- Afklarer, konkluderer og lukker diskussioner og opgaver - og som har det svært ved for mange løse ender og at tingene flyder.

### Kan det være et problem at være resultatorienteret?

Atter engang vil jeg lige starte med at sige, at 'nej' det er ikke et problem at have fokus på at komme i hus med sine opgaver, men jeg vil her nævne nogle risici, som kan være forbundet med meget stærk fokusering på resultater og effektivitet - og som også kan karakterisere denne type leder:

- Vælger kendte tilgange og metoder uden at afprøve nye veje.
- Ignorerer helhedsperspektivet og langsigtede udviklingsbehov.
- Udskyder nytænkning, nyskabelse og nødvendige forandringsprocesser.



- Nuancer, anderledes tilgange og nye vinkler bliver overset eller ignoreret som tidskrævende.
- Træffer hurtige og til tider for lidt gennemtænkte beslutninger – kan i denne forbindelse undlade at involvere forskellige interessenter, med f.eks. manglende motivation og engagement hos medarbejdere til følge.
- Målet bliver vigtigere end processen.

## 5 gode råd til at blive mindre resultatorienteret!

Så hvordan holder man fast i evnen til effektivitet samtidig med, at man åbner op for styrken ved andre tilgange – får andre spillere på banen – så fokus på resultater ikke kommer til at stå i vejen for nye muligheder og forandringer.

Her er 5 muligheder:

- 1) Lad være med at træffe beslutninger for hurtigt! Ved vigtige beslutninger er det en god idé at få lederkollegerne til afprøve beslutningen.
- 2) Prøv at udfordre egen beslutning! Spørge f.eks. 'hvad nu hvis' – og sørg for at undersøge flere muligheder uden af lukke af.
- 3) Sørg for at blive inspireret! Bed lederkolleger eller medarbejdere komme med forslag til forbedringer/nytænkning på jeres område. Hold det som en åben proces – lad være med at stoppe eller kommentere diverse input.
- 4) Sørg for at blive udfordret! Få en udenforstående (fx fra en anden afdeling, en anden organisation) til at komme og fortælle om egne erfaringer – og til at stille spørgsmål til jeres daglige praksis. Sørg for at lytte og lære. Spørg gerne afklarende men ikke aflukkende.
- 5) Prøv at gøre noget anderledes og invitér herved til noget nyt! Bed fx en mindre struktureret kollega om at stå for jeres næste møde, jeres næste præsentation, jeres næste...

Der er tale om 5 råd som umiddelbart vil forlænge processen og vejen til målet, men forhåbentligt vil de være med til at kvalitetssikre resultaterne nu og i fremtiden.

## God fornøjelse

**Anne Tang Thomsen** er konsulent i Teglkamp & Co. Hun er uddannet Cand. Mag og har suppleret med forskellige former for konsulent- og lederuddannelser. Anne har et bredt erfaringsgrundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Anne har virket som bl.a. projektleder indenfor it-branchen og kursus-branchen, og har i mange år arbejdet som HR- og managementkonsulent. Se mere om Teglkamp & Co på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)

## Lær at forstå dine Introverte og Ekstroverte kolleger!- Book et inspirationsmøde!



På mødet udfordres antagelser om at være henholdsvis ekstrovert og introvert – og der gives inspiration til, hvordan vi omgås hinanden bedst muligt. Læs mere her: [http://www.tegkamp.dk/Laer\\_at\\_forstaa\\_dine\\_ekstroverte\\_og\\_introverte\\_kolleger.pdf](http://www.tegkamp.dk/Laer_at_forstaa_dine_ekstroverte_og_introverte_kolleger.pdf)