

Bedre ledelse – tak!

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

Hvad er det der driver mange medarbejdere til at søge nyt arbejde? Et godt bud kunne være dårlig ledelse. Jobportalen StepStone foretog lige før sommerferien en undersøgelse, hvor man stillede spørgsmålet: Hvordan vurderer du din chefs lederevne? 1168 svarede på spørgsmålet og 36% svarede, at deres chef havde dårlig lederevne og manglede lederegenskaber på flere områder. 19% vurderede deres chefs lederevner for katastrofale- faktisk burde han/hun ikke være chef. Da besvarelsene er udfyldt af folk, der har været inden om en jobportal, kunne man godt have den formodning at de var jobsøgende og at en væsentlig årsag til at de søgte væk er dårlig ledelse.

Ud fra mange interviews og samtaler med medarbejdere kan jeg bekræfte, at der er to ting, der er hovedårsag til at medarbejdere ønsker at skifte job. Det ene er nye udfordringer og det andet er utilfredshed med deres nuværende leder. Når jeg spørger ind til, hvad det er, de er utilfredse med hos deres ledere, er det nedenstående elementer, der går igen.

Blive bedre til at delegere

Mange medarbejdere klager over, at deres ledere delegerer for lidt. Nogle gange kommer det til udtryk ved, at de kun lader medarbejderne få dele af en opgave, mens de måske selv beholder en stor del af opgaven. På den måde kommer medarbejderen sjældent til at føle ansvar for en opgave, ligesom det kan være svært at få et overblik, hvis man kun er involveret i en lille del af processen. Andre gange kommer det til udtryk ved, at lederen beholder alle de spændende og interessante opgaver selv og kun giver de mere kedelige og rutineprægede opgaver videre. Og det er i længden meget lidt udviklende og inspirerende for medarbejderen.

Blive bedre til at kommunikere

Mange ledere er udsat for et hårdt arbejdspress. Det er nødvendigt at prioritere den rådige tid og desværre går det ofte ud over kommunikationen. Mange medarbejdere klager over, at deres leder informerer for lidt eller nogen gange slet ikke. Medarbejderne mister engagementet, hvis ikke de føler, at de får tilstrækkelig information til at sætte deres eget arbejde ind i en større sammenhæng. Ligesom manglende konkret information, der er nødvendig for at løse en opgave virkelig er demotiverende.

Blive bedre til at holde ord

Ikke at holde sit ord, er en af medarbejdernes mere alvorlige anklagepunkter. Nogle gange handler det om, at lederen er alt for optimistisk og i øjeblikkets eufori for lovet noget, som han enten ikke har kompetence til eller som af andre årsager ikke kan lade sig gøre. Det bliver medarbejderne i længden trætte af og lederen mister sin troværdighed. Vær varsom med løfter og undersøg eventuelt, om du som leder kan opfylde løftet, inden du giver det.

Blive bedre til at lytte

Desværre er alt for mange ledere ikke så gode til at lytte til deres medarbejdere. Det er en skam, for lederen går faktisk glip af rigtig mange værdifulde informationer. Derudover leverer de ledere, der er gode til at lytte til deres medarbejdere som regel også bedre resultater. Der kan være flere årsager til at en leder er dårlig til at lytte. Dels er det igen ofte et symptom på stress og manglende tid. Dels kan det også handle om, at nogle ledere stadig lever i den forestilling, at de som ledere helst skal være alvidende og vide alting bedre end deres medarbejdere. Og så er der jo ingen grund til at lytte til dem!

Blive bedre til at coache

Rigtig mange medarbejdere har et positivt ønske for deres chef - de ønsker, at han bliver bedre til at coache. De fleste medarbejdere i dag er veluddannede og særdeles kompetente. De har ikke brug for ledelse i det daglige men er i høj grad selvledende. De kan ofte godt finde frem til svarene selv. Hvad de imidlertid har brug for er en leder, der kan hjælpe dem med at finde frem til løsningen – ikke ved selv at give svaret men ved at stille de gode, inspirerende og udfordrende spørgsmål.

Blive bedre til at give feedback

Mange ledere glemmer eller er ikke opmærksomme på løbende at give feedback. Det har for de fleste mennesker stor betydning at få feedback omkring sit arbejde både på de ting vi gør godt og på de ting, vi kan forbedre. Feedback er en meget stor hjælp til at fastholde det, vi er gode til og til at udvikle os der, hvor vi kan blive bedre. Feedback er også en god måde at justere retning for den enkelte medarbejdere i forhold til de fastsatte mål. Derfor er det så vigtig en opgave for en leder at kunne give en konstruktiv feedback, som også bliver opfattet konstruktivt af medarbejderen.

Blive bedre til at håndtere konflikter

Hvor der er mennesker, opstår der konflikter. Konflikter kan være gode og energifyldte, hvis de bliver håndteret ordentligt. Konflikter skal håndteres med respekt for de involverede parter og så hurtigt som muligt. Jo længere tid en konflikt får lov til at køre, desto sværere kan det blive at få løst op for den og få skabt et godt arbejdsforhold igen. Det er en vigtig ledelsesopgave at håndtere konflikter. Desværre holder mange ledere sig tilbage for at tage konflikterne til stor frustration for medarbejderne.

Hvad ønsker dine medarbejdere sig af dig?

At blive en god leder er en proces, hvor man hele tiden kan udvikle sig. Ovenstående eksempler er de mest almindelige områder, hvor leder kan udvikle sig og have mere opmærksomhed. Nogen gange kan det godt være svært at se helt klart på sig selv og hvor man kan arbejde med sin ledelsesstil, men man har jo ofte svaret lige ved hånden. Spørg dine medarbejdere, hvis du gerne vil have lidt inspiration til, på hvilke områder du kan udvikle dig.