

Er du en god lederkollega?

Af: *Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co.*



Det kan være hårdt og ret ensomt at være leder. Men det behøver ikke at være det. Man kan hente meget energi og sparring i ledergruppen. En væsentlig betingelse for, at man har lyst til at bruge ledergruppen er, at man er hinandens gode kollegaer. Men hvad vil det egentlig sige, at være en god kollega?

Man er en god lederkollega når ...

Når jeg spørger ledere, hvornår man er en god lederkollega, er det oftest følgende elementer, der bliver fremhævet:

Et tillidsfuldt, åbent og ærligt samarbejde

Det er de helt grundlæggende værdier, der er på spil i forhold til det at være en god kollega. Vi skal have tillid til, at vores lederkollegaer helt grundlæggende vil os og vil os det godt.

At man viser interesse for hinanden

Gode lederkollegaer viser ægte interesse for hinanden. De spørger ind til hinanden og lytter åbent.

At man viser omsorg for hinanden

Det har stor betydning, at man i ledergruppen viser omsorg over for hinanden. Omsorg kan bare være at spørge til en kollega, som ser lidt slidt ud eller at tilbyde sin hjælp.

At man giver hinanden feedback

Feedback er rigtig vigtigt, hvis man skal blive bedre. For gode lederkollegaer er det helt naturligt at give og modtage feedback fra hinanden.

At man kan bruge hinanden til sparring

Der er mange ting, man kan og skal involvere medarbejderne i, men der vil også være nogle situationer, hvor man ikke kan bruge medarbejderne til sparring. Derfor er det vigtigt at have nogle gode lederkollegaer, hvor man kan hente sparring.

At man hjælper hinanden

Gode lederkollegaer hjælper hinanden, når det brænder på. De stiller op når de bliver bedt om hjælp og de tilbyder uopfordret deres hjælp til en kollega, der helt åbenlyst har brug for hjælp. De fleste vil gerne hjælpe. Det kniber til gengæld ofte med at bede lederkollegaerne om hjælp. Vi skal generelt blive lidt bedre til at bede om hjælp i stedet for at forsøge at kæmpe os igennem udfordringen helt alene.



Lad det være helt legat "at sætte aber i pleje". Det vil sige, at hvis man er hårdt presset i en periode, kan man i en periode overdrage en eller flere opgaver til en lederkollega. Og lederkollegaen tager gerne "aben i pleje" og leverer lige så gerne opgaven tilbage igen, når man igen har overskud og rum til at kunne varetage opgaven.

At man bakker hinanden op

Det betyder noget, at man kan regne med, at ens lederkollegaer bakker en op, hvis man kommer i modvind og det bliver svært.

At man videndeler

Gode lederkollegaer holder ikke på viden, men videndeler aktivt. Det vil sige, at de er opmærksomme på, at deres viden kan komme andre i ledergruppen til gavn.

At man deler succeserne

Gode kollegaer går efter at lave succeser i fællesskabet. Hvis man udelukkende fokuserer på at skabe succes indenfor eget ansvarsområde, kan man komme i indbyrdes konkurrence, hvilket ikke fremmer kollegaskabet og helhedsløsninger.

Skal man lægge øre til kritik af en kollega?

En leder bør ikke passivt lægge øre til bagtaleri om en lederkollega. Hvis en medarbejder kommer med klager over en lederkollega, så er opgaven som udgangspunkt at hjælpe medarbejderen til at få afgrænset og tydeliggjort problemstillingen og dernæst at opfordre medarbejderen til at rejse problemstillingen i forhold til egen chef. På den måde er man loyal over for medarbejderen og hans problemstilling og man er loyal over for chefkollegaen.



Vi har de lederkollegaer vi fortjener

Ligesom vi har de medarbejdere, vi fortjener, har vi som regel også de lederkollegaer, vi fortjener. Med det mener jeg, at det hele starter med, at man selv udviser godt kollegaskab. Helt banalt kan man sige, at man bør behandle sine kollegaer ordentlig og som man gerne selv vil behandles. Så er basis lagt for et godt gensidigt kollegaskab.

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Management Programme fra 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 er stadig tilknyttet forsvaret og er i dag oberstløjtnant af reserven. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den nyeste udkom januar 2014: Ledergruppen i udvikling – Bring potentialet frem. Se mere på www.tegkamp.dk

Fra gruppe af ledere til ledergruppe

- Et udviklingsforløb for ledergruppen

De virkeligt gode ledergrupper har forstået vigtigheden af at gå fra at være en gruppe af ledere, hvor hver især er sin afdelings fremmeste repræsentant til at være en ledergruppe, hvor man arbejder ud fra et helhedsperspektiv på tværs af afdelinger og individueller interesser.



De bedste ledergrupper er ambitiøse og har arbejdet målrettet med at gå fra at være en gruppe af ledere til at blive en ledergruppe.

Teglkamp & Co. har gennem en årrække udviklet og med stor succes gennemført tilpassede udviklingsforløb for ledergrupper.

Læs mere om forløbet her:

<http://www.tegkamp.dk/Fra%20gruppe%20af%20ledere%20til%20ledergruppe.pdf>