

God ledelse i den rigtige dosering - og andre korte refleksioner



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. Nedenfor får du et par smagsprøver:

God ledelse i den rigtige dosering

“Hvor meget skal jeg stramme den?”

“Du skal stramme den til den knækker minus en halv omgang.” Ordene faldt i sin tid, da min mand skulle lære at reparere sin motorcykel. Det kan man jo grine lidt af, for hvad er det for et råd og hvor brugbart er det? Men det er faktisk et ret anvendeligt råd - når vi taler ledelse.

God ledelse er en fornemmelse for hvor meget eller hvor lidt ledelse, der skal doseres. Det kan du ikke læse dig til eller lære på kurser. Du er nødt til at afprøve det i praksis og gå ansvarligt til værks. Mennesker knækker ikke som skruer, fordi du har givet den lidt for meget - i hvert tilfælde ikke i første omgang. Men hvis du ikke lærer af dine fejl og rydder op, så 'kan du godt få drejet skruen så meget' så medarbejderne knækker af din ledelse.

Udover at meget kommer med erfaringen, kan du hente hjælp ved at støtte dig til en god mentor, ved at forventningsafstemme med din medarbejder og ved at efterspørge feedback på din ledelse. Endelig hjælper det at kende sine medarbejdere, så man ved hvem der ikke skal 'strammes' så meget og hvem der helst skal have 'en halv omgang til'.



God ledelse i den rigtige dosering kommer med erfaringen og med villigheden til at observere, reflektere og korrigere sine handlinger.

Om tåbelige regler

Lige før sommerferien talte jeg med en glad mand, der kunne skifte titel fra arbejdsløs jobøgende til ansat pr. 1. august. Der var dog et par dråber malurt i bægeret, for hans a-kasse krævede, at han stadig sendte mindst to ansøgninger om ugen, selv om der altså var under 4 uger til, at han skulle starte i et nyt job. Det gjorde han så pligtskyldigt men rent proforma, for ellers kunne han risikere at miste sine dagpenge i den resterende periode til han begyndte i sit nye job. Ok han havde tiden til det, men han generer jo arbejdspladserne med sine ansøgninger. De skal bruge tid på administration og forholde sig til ansøgningen - måske kalder de ham endda til en samtale. Alt sammen fuldstændig spild af alles tid.

Det sørgelige er, at det jo ikke er nogen nyhed. Hvorfor bliver disse tåbeligheder ved? Er det reglerne, der står i vejen eller er det dem, der administrerer reglerne?

Efterfølgende tilføjelse:

Efterfølgende er denne regel blevet lempet, så man kan fritages for at sende de obligatoriske 2 ansøgninger om ugen, hvis man har en underskrevet ansættelseskontrakt med start inden for 6 uger. Jeg kan desværre nok ikke bryste mig, at ændringen er kommet på baggrund af min post ;-).

Om venlige P-vagter

"Hvor parkerer I henne?" spurgte den svenske P-vagt, da vi stod ved automaten og skulle til at trække en P-billet. Vi udpegede stedet. "Nå men der skal I ikke betale, der kan I holde gratis i 15 min. Men tænk ikke på tiden, det går nok", sagde den venlige og serviceorienterede P-vagt i den svenske by, hvor vi gjorde et mindre holdt i vores ferie.



Den venlige P-vagt stemte i den grad vores sind positivt, da vi i 30 graders varme gik på opdagelse i byen. Man skulle tro, at han var ansat af det svenske turistråd og ikke af kommunen. Her var en mand, som udviste situationsfornemmelse og så tingene i et større perspektiv. En mand som ikke så det som sin fornemmeste opgave at sætte flest mulige bøder under vinduesviskerne, men så det som sin opgave at give besøgende et godt indtryk af byen. I den sidste ende betyder det formentlig også, at turister som os er mere tilbøjelige til at spendere lidt flere penge, fordi vi starter med at være positivt stemt.

Gad vide om han bare var en ener eller om det har været en bevidst strategi fra de P-ansvarliges side? At missionen ikke er at skrabe flest mulige penge i kassen, men at sikre ordnede parkeringsforhold og at give de besøgende en god oplevelse?

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