

Gør din stol mere sikker at sidde i

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



De fleste ledere kommer på et eller andet tidspunkt ud for, at stolen vakler under dem. Vi kan imidlertid godt gøre vores stol mere stabil og sikker at sidde i, når - ikke hvis - der opstår kriser. Udfordringen er blot, at vi ikke ofrer det mange tanker, så længe alt ånder fred og ingen fare.

Derfor handler denne søndags råd om, hvordan du kan gøre dig mere langtidsholdbar i en lederstilling (i øvrigt også i stillinger, hvor du ikke er leder).



Opbyg et stærkt og sammentømret ledelsesteam

Det kan svare sig at investere noget tid i at opbygge et godt ledelsesteam - et team, der rykker sammen om udfordringerne, når de dukker op. Det handler om at få de rigtige om bord og skille sig af med dem, der ikke vil teamet, men udelukkende vil deres egen karriere. Derudover handler det også om at bruge noget tid på at få fælles fodslag omkring retning og mål.

Opbyg et godt netværk

Der er sjældent et 8 til 16 job at være leder. Det kræver oftest en god del timer udover en almindelig 37 timers arbejdsuge. Det kræver prioritering - benhård prioritering af tiden. Noget af det første, der oftest bliver nedprioriteret, er det personlige netværk - et netværk, man kan regne med, når man har brug for det. Derfor vil jeg anbefale, at du rent faktisk prioriterer og sætter tid af til at få skabt dig et solidt personligt netværk, som rækker udover det job, du sidder i lige nu. Dit netværk kan du dels få brug for i dit nuværende job og dels, hvis du på et tidspunkt af den ene eller den anden grund skal videre til et andet job. Opbygningen af det personlige netværk kræver, at du giver det tid og nærvær, at du stiller op og bidrager, når andre har brug for det.

Opbyg en stærk troværdig profil

Din troværdighed er et af de stærkeste kort til at overleve i lederstolen. Troværdighed er ikke noget man kan købe sig til, der er noget man opbygger over tid. Troværdighed handler helt grundlæggende om, at du agerer i overensstemmelse med hvem du er som person. Du fremstiller ikke dig selv eller dine holdninger så de passer til øjeblikkets stemning. Troværdighed handler også om, at du siger, hvad du gør og du gør, hvad du siger.

Ovenstående tre elementer er alle noget, som du skal integrere i din adfærd og opbygge over tid. Du kan derfor lige så godt begynde at give det opmærksomhed nu og ikke vente til, du står i en krise. Men lad nu være med at gøre sikkerhed i stillingen til et spørgsmål om liv eller død. Uanset hvor godt og vellønnet et job, du har, så er og bliver det kun et job. Og ja du kan miste jobbet, men så får du nok et nyt. Det kan hjælpe at få lidt proportioner på i forhold til, hvor meget et job skal betyde i forhold til alt det andet i livet.

Afslutningsvis kan du reflektere over følgende spørgsmål:

- Prioriterer du dit netværk - eller er det noget af det første, der bliver nedprioriteret, når du har travlt?

- Hvor sikker sidder du i din stol, hvis der kommer pres på dig? Er du en del af et godt team, hvor I bakker hinanden op?

Susanne Teglkamp er selvstændig konsulent og ledelsesrådgiver. Hun er uddannet jurist og reserveofficer med rang af oberstløjtnant. Hun har taget flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Hun har siddet i flere bestyrelser, bl.a. i Tænk tanken Atlantsammenslutningen. Derudover er hun ekstern censor i faget ledelse på Forsvarsakademiet.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun er aktiv debattør og skribent omkring ledelse og har udgivet flere ledelsesbøger. Læs mere på www.tegkamp.dk

Indlægget har været bragt i 'Søndagsråd'. Du kan hver søndag få et råd direkte i din mailbakke. Tilmeld dig her: <https://response.questback.com/teglkampco/goderaad>

1:1 – få en personlig sparrings- og udviklingspartner



Forandringer, ny organisation, nye ledelseskollegaer, nye opgaver! Hvem deler du dine tanker, dine bekymringer, dine udfordringer med?

Som leder sidder man ofte meget alene. Selvom man kan dele meget med sine kollegaer og sin chef, så vil der ofte være et behov for at sparre med en person, som ikke er en del af organisationen og på den måde ikke har nogle forudfattede meninger eller præferencer for bestemte løsninger.

Skal jeg være din sparringspartner? Læs mere her: https://www.tegkamp.dk/Sparring_mentor_coach.pdf