

Grådighed betaler sig ikke i længden! – og andre indslag

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.

Her kommer et par smagsprøver på mine indlæg:

Grådighed betaler sig ikke i længden!

Mit unge æbletræ blomstrer overdådigt. Og jeg kan let at forestille mig alle de dejlige saftige æbler, der kan komme ud af det, hvis alle blomsterne bliver til noget. Men sidste år fik jeg en erfaring – en erfaring, som faktisk også kan relateres til ledelse:

Hellere satse på kvalitet end kvantitet. Jeg fjernede 4 ud af 5 æbler under vækstperioden og har aldrig fået så store, flotte og fejlfrie æbler før.

Hvis man lader træet bruge sine ressourcer på at gro alle æblerne, så udpiner man på længere sigt æbletræet/organisationen/medarbejderen og resultatet bliver mindre og dårligere.



Observer løbende udviklingen og fjern de dårlige æbler. Et dårligt æble kan ødelægge de andre æbler. Tilsvarende kan en dårlig leder eller medarbejder spolere både trivsel og resultater. Understøt de grene, som er belastet. Sidst i processen kan grenene have svært ved at bære den tunge byrde. Jeg understøttede nogle af de mest belastede grene, så de ikke knækkede. Tilsvarende skal en leder også passe på, at medarbejderne ikke knækker.

Pas og vedligehold dit æbletræ/organisation/medarbejder, det giver trivsel og vækst!

Dårlig ledelse er som en virus!

Der skal bare nogle få superspredere til at lægge en virksomhed ned.

De første tegn på, at der er dårlig-ledelse-virus i omløb er at mange af de gode medarbejdere finder sig et andet arbejde uden for virksomheden.

Der kan være forskellige strategier i forhold til at håndtere dårlig-ledelse-virus:

- 1) Som forebyggelse kan man vaccinere mod dårlig-ledelse-virus. Vaccineprogrammet vil typisk omfatte ledelsesuddannelse og ledelsessparring, som skal have en booster en gang imellem.
- 2) Er skaden først sket, er det vigtigt at forsøge at stoppe supersprederen. Enkelte tilfælde vil være uhelbredelige og her er eneste løsning at fjerne dem fra alt, hvad der hedder ledelse.
- 3) Test-test-test for at undgå at ansætte superspredere med dårlig-ledelse-virus. En aktiv teststrategi vil fange de fleste superspredere, men det skal også følges op med interviews og referencer.

- 4) Håndter senfølgeskader blandt medarbejderne. Senfølgeskaderne kan bl.a. bestå af stress, angst, lav selvtillid, ensomhedsfølelse.
- 5) Lav en genstart strategi, hvor enheden bygges op igen.

Om feedback



"Du var her også for 5 år siden og skulle holde et oplæg. Og bagefter bad du mig om feedback på din optræden. Det var første gang, jeg havde oplevet en topchef bede om feedback og det har også været eneste gang," undrede Niels Lunde sig, da han interviewede Gitte Pugholm Aabo, CEO i GN Hearing på mødet i Børsen Executive Club.

Og så var samtalen om ledelse ligesom skudt godt i gang.

Gitte Pugholm Aabo forklarede, at for hende handlede det om at gøre sig bedre – ikke bare for sin egen skyld men også for virksomhedens skyld. Som topchef får man ikke altid så meget feedback, fordi der skal noget mere til at medarbejderne sparker døren ind.

Hun men også, at man jo skal turde vise noget sårbarhed, som man gør, når beder om feedback.

Lige her er jeg faktisk ikke enig. At bede om feedback er tværtimod at vise sin styrke og sit overskud – hvis man selvfølgelig efterspørger åben og oprigtig feedback og ikke bare vil bekræftes.

Og det med at efterspørge feedback er jo lige vand på min mølle. For det er vi generelt stadig ret dårlige til både at tage imod og at give, selv om vi har talt om vigtigheden af det i mange år.

Følg mig på LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/susanneteglkamp/>

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 Tænketanken 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, hvoraf den seneste: 'Der er ingen nemme genveje gennem helvede' udkom i maj 2021. Læs mere på www.tegkamp.dk

Der er ingen nemme genveje gennem helvede! - Bliv inspireret af min nye bog!

Du får gode råd om ledelse, kommunikation, karriere, samarbejde og personlig udvikling. Hvert råd udfoldes og suppleres med et par spørgsmål som afsæt til at reflektere.



Her er bogen, som du kan læse i småbidder uden at miste den røde tråd.

Brug bogen til din egen refleksion og udvikling. Eller pluk i den og brug den som afsæt for nogle gode fælles refleksioner i teamet.

Du kan læse mere her:

https://www.tegkamp.dk/Der_er_ingen_nemme_genveje_gennem_helvede.htm

Bogen er på i alt 207 sider kan købes for 199 kr. + 40 kr. i forsendelse – i alt 239 kr.

Du kan bestille bogen her: <https://response.questback.com/teglkampco/boeger>