

## Involver dig - men lad være med at blande dig!

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)*



Det er en hårfin balance – balancen mellem at involvere sig og blande sig. Er du leder, vil der være en forventning om at du involvere dig i forhold til dit ansvarsområde og i forhold til dine medarbejdere. Også kollegaer vil have en forventning om, at du involverer dig i jeres fælles projekter. Men de vil hade, at du blander dig. Du kan jo godt selv synes, at du da bare udviser en oprigtig interesse og deler ud af dine gode råd og erfaringer, mens dine omgivelser ikke har helt samme opfattelse. De synes, at du er møgirriterende, fordi du blander dig i alt ting. Det interessante er derfor at finde balancen mellem den frugtbare involvering og den irriterende og til tider ødelæggende indblanding.

Mange gange har jeg stillet teams og ledergrupper spørgsmålet, om det er OK at bevæge sig uden for eget ansvarsområde og 'krydse grænserne' til andres ansvars- og fagområder. Det kommer der som regel nogle ret gode diskussioner ud af. Diskussioner, der hjælper til at afklare grænsen mellem den ønskede involvering og den uønskede indblanding. Alt sammen noget, der er med til at fremme samarbejdet på arbejdspladsen. Vi lander som regel på følgende afklaring:



Involvering er når du udviser interesse og tager ansvar for jeres fælles mål og projekter. Involvering er også når du byder ind med dine ressourcer – både arbejdskraft og viden. Men det opleves som, at du blander dig, hvis du uopfordret og uden helt at have sat dig ind i dine medarbejders eller kollegaers opgaver, begynder at uddele gode råd. Måske går du endda hen og træffer beslutninger hen over hovedet på dine medarbejdere på områder, hvor de ellers plejer selv at have ansvaret.

Derimod har man faktisk en forpligtelse til at involvere sig, hvis man kan se, at noget er ved at køre af sporet i andre afdelinger eller at man sidder inde med viden om helt andre løsninger eller muligheder, som ville være til gavn.

I virkeligheden handler det meget om måden, du byder ind på. Hvis du starter med at spørge ind til projektet eller spørger, om de er interesseret i, at du deler dine erfaringer, så vil de fleste opfatte det som positiv involvering. Hvis du derimod lægger ud med at kritisere den måde tingene gøres på eller 'skubber' de andre til side og overtager styringen, så er risikoen for at de andre står af og opfatter det som utidig indblanding – også selv om du i virkelighed har ret.

Og for lige at runde af, så kunne det måske være relevant for dig at reflektere over følgende spørgsmål:

- Har du oplevet forskellen på, når nogen involverer sig i forhold til dig og dit ansvarsområde og når nogen blander sig?
- Kommer du selv nogen gange til at blande dig i stedet for at involvere dig?
- Kunne det være noget, der kunne være en god idé at tage op og tale om på din arbejdsplads, når der er fred og ingen fare?

Indlægget har været bragt i 'Søndagsråd' her i foråret. Du kan fra august måned hver søndag få et gratis råd direkte i din mailbakke. Tilmeld dig her:

<https://response.questback.com/teglkampco/goderaad>

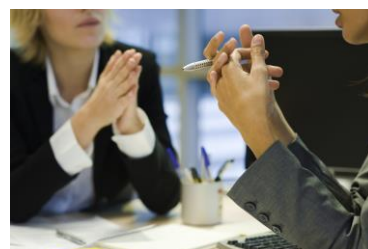
**Susanne Teglkamp** er selvstændig konsulent og ledelsesrådgiver. Hun er uddannet jurist og reserveofficer med rang af oberstløjtnant. Hun har taget flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Hun har siddet i flere bestyrelser, bl.a. i Tænketanken Atlantsammenslutningen. Derudover 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. Læs mere på [www.teglkamp.dk](http://www.teglkamp.dk)

## 1:1 – Få en personlig sparrings- og udviklingspartner

Forandringer, ny organisation, nye ledelseskolleger, 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.



Læs mere her: [https://www.teglkamp.dk/Sparring\\_mentor\\_coach.pdf](https://www.teglkamp.dk/Sparring_mentor_coach.pdf)