

## Korte refleksioner

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

### Om at stille klare og afgrænsede opgaver

"Jeg vil gerne have for 25 øre af det I ikke har og for resten i en pose," jokede vi med, da jeg var ung. Og ja en 25-øre!? – det er lang tid siden. Pointen bag joken er imidlertid særdeles nutidig.



Indimellem sætter ledere nemlig deres medarbejdere i sving med opgaver, som enten ikke kan løses eller som ikke er tilstrækkeligt afgrænsede. Det resulterer i, at medarbejderne bruger meget tid på at lave noget, som lederen alligevel ikke bruger til noget – altså fuldstændig spildt arbejde.

God ledelse handler også om at kunne stille en tilstrækkelig klar og afgrænset opgave til medarbejderne og samtidig sikre, at de rent faktisk har mulighed for at løse den.

Det var vist alt for den 25 øre ;-)

### Om god service

Kender du frustrationen over at have haft en god oplevelse i teatret eller til en koncert for derefter at skulle stå i kø for at få dit overtøj? En mut garderobemedarbejder tager dit garderobemærke med en ligegyldig mine, starter uengageret i den forkerte ende af tøjstativet, selvom du forsøger at signalere, at dit overtøj hænger i den anden ende. Medarbejderen kaster dit overtøj op på disken med en træt mine.

Men i torsdags havde jeg en helt anden oplevelse. Garderobemedarbejderne var overvågne, venlige og professionelle. Medarbejderen rakte mig overtøjet med øjenkontakt, et venligt smil og bemærkningen: "Tak for i aften". Selv tak!

Forskellen på dårlig og god ledelse har også effekt helt ude i det yderste led.

### Om at sammensætte teamet

"Ville du have ham ved din side, hvis du skulle i kamp?" Sådan lyder et af spørgsmålene i TV2s underholdningsprogram 'Korpset'. Et spørgsmål man ganske givet stiller i Jægerkorpset, Frømandskorpset og andre enheder, hvor kvaliteten af teamsamarbejdet kan betyde liv eller død. Det er helt ligegyldigt, om man er fysisk stærk og faglig dygtig, hvis ikke teamet har tillid til en og kan regne med, at man vil gå til det yderste for, at man kommer i mål sammen.

Selvom det ikke gælder liv eller død ude i virksomhederne, bør vi faktisk stille samme spørgsmål, når vi etablerer teams. Er det en medarbejder/kollega, jeg vil have ved min side, når det bliver rigtig svært?



Og vi bør tage svaret alvorligt!

## Om at blive klogere gennem dialog

”Altså jeg kan godt ærgre mig lidt. Nu har jeg gået og vendt og drejet problemstillingen i over en uge og tilmed sovet dårligt om natten. Og så sidder vi to og snakker sammen i under en time og der kommer nogle helt nye vinkler og løsningsmuligheder på banen. Hvorfor har jeg ikke selv fundet frem til det?” sagde en leder for nyligt til mig.

Det han skulle ærgre sig over er imidlertid ikke, at han ikke selv kom på løsningen, men at han havde ventet i over en uge med at dele sine udfordringer med andre.

Del dine udfordringer med folk du har tillid til. Du får andre perspektiver, andre løsninger og det udvikler dig. Nye og bedre muligheder og løsninger skabes oftest i dialogen med andre.

**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](http://www.tegkamp.dk)

## Pitstop

Få inspiration udefra for at sætte gang i den interne udvikling på arbejdspladsen. Til det formål tilbydes en række inspirerende oplæg af 1-2 timers varighed, f.eks.:

- Fra gruppe af leder til ledergruppe
- Få bedre og mere effektive møder
- Militær ledelse – hvad kan vi lære af det?

Se flere forskellige forslag til pitstopmøder her:

[http://www.tegkamp.dk/Pitstop\\_for\\_ledergruppen.pdf](http://www.tegkamp.dk/Pitstop_for_ledergruppen.pdf)

