

Kreativ leder søges!

Susanne Teglkamp, er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har et bredt erfaringsgrundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Hun 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 og ledelsesrådgiver.

Susanne arbejder som udgangspunkt med ledelse i øjenhøjde. Det vil sige, at hun møder lederne på deres bane, tager udgangspunkt i virksomhedernes udfordringer og arbejder ud fra en praktisk tilgang til udfordringerne.

Se mere på www.tegkamp.dk



Hvornår har du sidst set et stillingsopslag, hvor man søger en kreativ leder? Nej vel? Stillingsopslag, hvor man lægger vægt på en kreativ leder, er der vist ret langt imellem. Det skulle da lige være et stillingsopslag til en leder til fritidsklubben. Kreativ ledelse er nærmeste ikke eksisterende og helt klar "No go", hvis det drejer som om en økonomichef. Innovativ leder ja – kreativ leder nej tak!

Hører kreativitet ikke til på ledelsesniveau? Jo selvfølgelig gør det det. Og mange slipper da heldigvis også kreativiteten løs en gang imellem. Problemet er, at når vi taler om kreativitet, så får vi ofte et billede af noget med farvestifter, lim, saks og papir. Og det billede er der nok ikke mange ledere, der gerne vil forbindes med på jobbet.

Kreativ ikke at forveksle med innovativ

Uden at skulle ud i et større skoleridt omkring definitioner, så er innovation og kreativitet ikke det samme. Når vi taler om innovation, så handler det ofte om at skabe noget nyt, finde eller opfinde helt nye produkter, helt nye måder at gøre ting på, helt nye måder at tænke på. Når vi taler om kreativitet så handler det nok i højere grad om at bruge, det man har, på en ny måde.

Der er brug for kreativitet i ledelsen

Presset på ledere er øget gennem de seneste år. Mange ledere slås med nedskæringer i budgetterne, øgede krav til kvalitet og effektivitet. Derudover stiller medarbejderne i dag også større krav til deres chef. De ønsker udvikling, attraktive opgaver og en inspirerende og nærværende leder. Så skal man få enderne til at hænge sammen er der i høj grad brug for kreativitet i ledelsen.

Slip kreativiteten løs på arbejdspladsen

De ledere, der formår at slippe kreativiteten løs på arbejdspladsen, får medarbejderne med og opnår som regel også nogle gode resultater. Vi er alle mere kreative, hvis vi føler os trygge og har tid og rum til at være kreative. Det er en af lederens fornemmeste opgaver, at sørge for at betingelserne er til stede, så kreativiteten slippes løs.

En kreativ leder kan se potentialet i medarbejderne og formår at udfolde dette potentiale ved at give andre typer af opgaver, sætte folk sammen på en ny måde.

En kreativ leder hænger sig ikke i bureaukratiske procedurer, men accepterer - ja nærmest stiller krav om, at man skyder genvej eller gør noget andet, hvis det giver mest mening. En kreativ leder opfordrer til at man stiller spørgsmål og kommer med forslag til at gøre ting på en anden og bedre måde. Og nok så vigtigt – en kreativ leder lytter til forslag og gode ideer. Og den bedste idé er ikke nødvendigvis den, der kommer fra ham selv.

Følg op på kreativiteten

Som konsulent kommer jeg ofte ud i virksomheder og møder frustrationen både blandt medarbejdere og ledelse. For de havde jo været af sted på seminar og der var spændende og meget kreative øvelser. Der blev skrevet mængdevis af stikord på de mange flipover-papirer, men nu er det altså blevet hverdag igen og hvad kom der så ud af det? Ikke ret meget. Her ser vi ofte en klassisk fejl. Ledelsen har sat rammerne for at slippe kreativiteten løs, men de har ikke efterfølgende sat rammerne for at få samlet op og få udmøntet de mange kreative tanker i handling. Derfor er det vigtigt at få koblet kreativitet med struktur og opfølgning. Det er ikke sikkert at disse egenskaber rummes i samme leder, men så må man lave alliancer. Det ene duer nemlig ikke uden det andet.

Gør kreativitet til et krav!

Det er jo ikke til at vide, hvor stor indflydelse denne artikel har. Men tænk hvis det betød, at man begyndte at se stillingsopslag, hvor det var et krav, at man udøvede kreativitet i ledelsen? Tænk hvis man begyndte at diskutere det? Tænk hvis ledere selv begyndte at fremhæve kreativitet som en væsentlig kompetence? Det starter jo et sted, så hermed en opfordring til alle der har læst dette indslag om at sætte kreativitet på dagsordenen - både når I skal ansætte nye ledere og i den daglige ledelse.