

Ledermøderne – energifyldte eller energiforladte? Del 1

Af: Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co.

Fra Susanne Teglkamps helt nye bog: *Ledergruppen i udvikling – bring potentialet fra, bringes her 1. del af et af bogens kapitler. 2. del bringes i næste Nyhedsbrev om ledelse.*



Ledere bruger mange timer på at sidde i møder. Så meget desto mere frustrerende er det, når ledermøderne er energiforladte eller i værste fald energidrænende. Der kan være mange ting, der suger energien ud af ledergruppen. Den efterfølgende case er et godt eksempel på, hvorfor nogle ledermøder går hen og bliver så energifattige.

Case:

Et ledermøde er netop slut. Lederne rejser sig og er hurtigt på vej ud af døren. Virksomhedens IT chef Niels Sørensen når dog at tage fat i HR Manager Nete Andersen og spørge, om hun lige vil gå med ind på hans kontor. Da de er kommet ind på Niels' kontor, lukker han døren og spørger Nete, hvordan hun oplevede dagens ledermøde. Hun svarer, at det ikke var meget anderledes, end det plejede at være. Så havde hun ikke sagt for meget. Hun synes nemlig, at mødet havde været lige så forfærdeligt, som så mange gange før, men hun var ikke helt sikker på, hvad det var Niels ville med spørgsmålet. Niels kunne godt fornemme hendes usikkerhed og valgte derfor selv at gå på banen og fortælle, hvorfor han spurgte. Han fortalte, at han gennem den senere tid oplevede ledermøderne som ret frustrerende og at han ofte følte lettelse når mødet endeligt var slut og en glæde over, at der var hele 14 dage til næste møde. Han havde selv gjort sig nogle observationer og ville gerne afstemme dem med Nete. Nete havde stor tillid til Niels og valgte derfor at gå ind i en dialog med Niels om ledermøderne.



Nete havde i dag som så mange andre gange været irriteret over, at salgschefen først kom et kvarter inde i mødet. Men i det mindste mødte han op i dag. Faktisk deltog han kun på ca. halvdelen af ledergruppens møder. Når han meldte afbud, var det ofte med en begrundelse om, at han havde planlagt en rejse til et af regionskontorerne eller havde et vigtigt kundemøde, som han ikke kunne udsætte. Salgschefen havde selvfølgelig heller ikke på dagens møde de papirer med, der hørte til dagsordenen og havde tydeligvis ikke sat sig ind i de forskellige oplæg. Ydermere sad salgschefen en stor del af tiden og kiggede ned på sin smartphone og besvarede mails.

Niels var enig med Nete i, at salgschefens adfærd var rigtig irriterende. Niels havde jo selv i dag haft et punkt på med nogle store IT-investeringer og måtte opleve, hvordan han skulle svare på spørgsmål fra salgschefen, hvor svaret var at finde i det materiale, der var udsendt sammen med dagsordenen. I forbindelse med samme dagsordenpunkt havde Niels også oplevet, at økonomichefen var vågnet op til dåd. Han plejede ellers ikke at være særlig aktiv på ledergruppemøderne. Men nu handlede det selvfølgelig også om økonomi.

Niels og Nete havde efterhånden fået talt sig varme og Nete følte det som en hel befrielse at få alle de ting ud, som faktisk havde fyldt en hel del hos hende. Hun havde stor tillid til Niels og turde derfor også bringe samtalen ind på Peter Larsen, som er virksomhedens CEO. Nete holdt

egentlig meget af Peter, som hun oplevede som både dygtig og meget ordentlig. Men han var altså ikke særlig god som mødeleder og så havde han den kedelige vane, at han holdt meget lange enetaler på ledermøderne. Det var meget lidt inspirerende.

På et tidspunkt da der opstod en lille pause i samtalen mellem Nete og Niels, sagde de næsten som med en mund: Det her går ikke. Vi må gøre noget.

Spørgsmål til refleksion

1. Kan du genkende casens problemstillinger fra din egen dagligdag?
2. Hvad vil du anbefale Niels og Nete at gøre?
3. Hvad synes du selv, der skal til, for at du oplever et ledermøde som energifyldt?
4. Hvordan bidrager du selv til gode ledermøder?

Læs forfatterens refleksioner over temaet i næste nummer af nyhedsbrevet!

Denne artikel er det indledende afsnit i et af kapitlerne i Susanne Teglkamps nye bog: *Ledergruppen i udvikling – bring potentialet frem*. Den resterende del af kapitlet indeholder forfatterens refleksioner over temaet. Kan du ikke vente til næste nummer af nyhedsbrevet, kan du købe bogen hos boghandlerne eller direkte hos Susanne Teglkamp via dette link:

<http://response.questback.com/teglkampco/ledergruppeniudvikling/>

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Management Programme fra 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 er stadig tilknyttet forsvaret og er i dag oberstløjtnant af reserven. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den nyeste udkom januar 2014: *Ledergruppen i udvikling – Bring potentialet frem*.

Se mere på www.teglkamp.dk

Ledergruppen i udvikling – Ny bog!

Så er den udkommet - Susanne Teglkamps nye bog: *LEDERGRUPPEN I UDVIKLING – bring potentialet frem*.

Køb den nye bog her for 229 kr. + forsendelse:

<http://response.questback.com/teglkampco/ledergruppeniudvikling/>

