

## Kære leder! Medarbejderne vil gerne mødes med dig

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

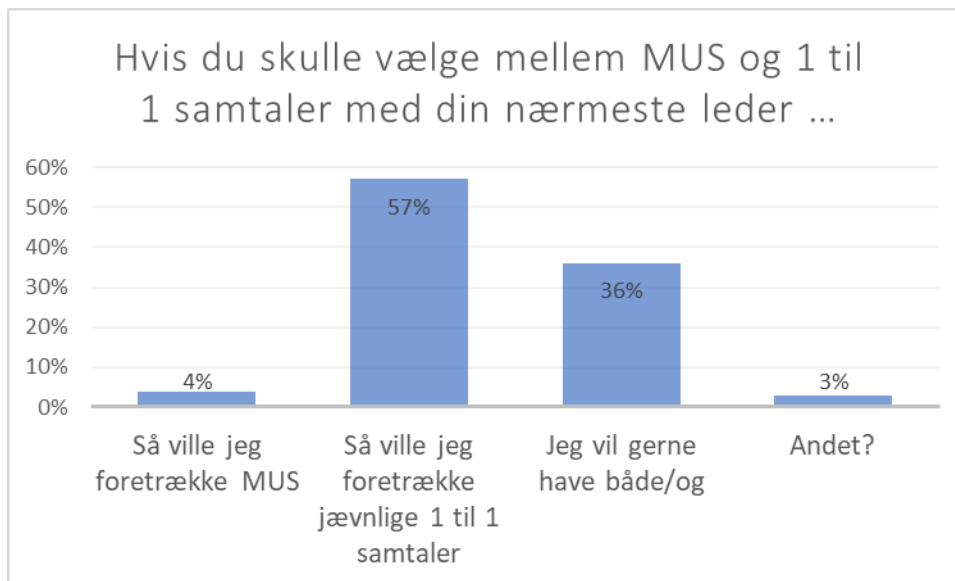


Hvad er god ledelse egentlig? Et stort spørgsmål, som der er mange svar på alt efter, hvem du spørger. Spørger du medarbejderne vil en del af deres svar handle om at lederen er tilgængelig og nærværende.

### Vi vil hellere have 1 til 1 samtale end MUS

Der er ingen tvivl, vi vil gerne have dialog med vores nærmeste leder, hvis du spørger medarbejderne – og det har jeg gjort. Over 700 har deltaget i en helt ny undersøgelse og det første meget klare delresultat foreligger:

Vi sætter stor pris på at være i jævnlig dialog med vores nærmeste leder. Mange - faktisk 6 ud af 10 af deltagerne i undersøgelsen har da også 1 til 1 samtale med deres nærmeste leder mindst en gang om måneden. Kun 4% mener, at der ikke er behov for så meget dialog som i dag.



Hvis man står over for valget mellem den årlige Medarbejderudviklings Samtale (MUS) eller jævnlig dialog med nærmeste leder, så vil langt over halvdelen da også helst have den jævnlige 1 til 1 samtale med lederen. Faktisk er det kun 4% der vil foretrække MUS og godt hver 3. der helst vil have begge dele.

Mange deltagere har uddybet deres svar, hvor de giver udtryk for, hvorfor de sætter pris på 1-til 1 samtalen med deres leder:

*"Har en rigtig fin relation til min leder, hvor jeg også har mulighed for at få 'mine' emner bragt på banen."*

*"Jeg elsker at møde ind til 1:1, her bliver jeg set, hørt og mødt af min leder."*

### Tillid opbygges gennem dialogen

Tillid er et afgørende element i samarbejdet mellem medarbejder og leder. Tillid opstår ikke af sig selv men i mødet med hinanden. Hvis man aldrig taler sammen, får man ikke opbygget en dybere relation og man lærer ikke hinanden at kende. Det bliver lettere at lave forkerte forestillinger om hinanden, som i værste fald kan udvikle sig til fjendebilleder. Tillid opbygges gennem kendskabet til hinanden.

Med en jævnlig dialog får man løbende forventningsafstemt, hvad der skal levere hvornår og hvad hver af partnerne forventes at bidrage med.



Jævnlig dialog sikrer, at tingene ikke går helt galt. Man har mulighed for rette misforståelser og rette op på ting, der måske ellers var på vej til at køre af sporet.

## Hvor ofte skal man holde 1 til 1 samtaler?

Skal man holde 1 til 1 samtaler hver måned eller hver uge måske? Det vil og bør i virkeligheden være noget, der aftales ud fra det konkrete behov og som kan ændres over tid. Men skal det give mening og skabe grundlaget for en tillidsfuld relation, skal man nok opretholde det individuelle møde mindst en gang om måneden. Det kan være kort, men det at man lige får 'kigget hinanden i øjnene' med relativt jævne mellemrum er vigtigt.

En medarbejder kan selvfølgelig godt stille spørgsmål til hyppigheden, hvis man oplever det for hyppigt eller har ønske om at mødes oftere. Men det er først og fremmest lederens ansvar at være til tilpas til rådighed for medarbejderen i forhold til at fremme opgaveløsningen og komme i mål.

## Undgå spildtid!

En leder skal vide, hvad han eller hun vil med 1 til 1 møderne ellers kan de let gå hen og blive en tidsrøver, som måske nok kan være meget hyggeligt, men som der hverken er behov for eller der kommer særligt meget ud af. Og tid er der sjældent nogen af parterne, der har for meget af.

Er der ikke noget at mødes om, så gør mødet kort eller aflys det. Til gengæld er det et faresignal, hvis man for ofte oplever, at der ikke er noget at tale om og aflyser møderne. Så er det som regel fordi man ikke gør sig umage eller ikke tænker fremad.

Hav altid et par strategiske temaer eller opgaver i ærmet, som man kan vende. Og så er der jo altid mulighed for at tale udvikling af medarbejdere i stedet for at vente til den årlige MUS.

## Temaer for 1 til 1 samtalen

Den jævnlige dialog mellem leder og medarbejder vil almindeligvis koncentrere sig om den daglige drift – opfølgning, prioritering og igangsættelse af nye opgaver. Men indimellem kan det være en god idé at afsætte lidt længere tid og tage nogle andre temaer op, som f.eks. uddannelse og udvikling samt lidt mere langsigtede tiltag. Egentlig strategiudvikling bør der sætte særskilt tid af til.

Det flugter meget godt med resultaterne af undersøgelsen, som viser at temaerne for de jævnlige 1 til 1 møder mellem medarbejder og leder oftest er:

Opfølgningen på opgaver mv. (75% af deltagerne)  
Planlægning af nye opgaver (57% af deltagerne)  
Prioritering af opgaver (48% af deltagerne)  
Strategi (40% af deltagerne)  
Feedback mellem medarbejder og leder (38% af deltagerne).

Det er imidlertid også interessant, at hver 5. af deltagerne i undersøgelsen også benytter den jævnlige dialog til indimellem at tale om uddannelse og udvikling. Man behøver altså ikke vente til den årlige MUS, som afholdes i mange virksomheder.

## Om undersøgelsen

Undersøgelsen har flere en 700 deltagere og er gennemført i løbet af februar og marts måned 2020. Ovenstående artikel tager afsæt i et delresultat fra undersøgelsen. Der gennemføres pt. En samlet analyse af hele undersøgelsen. Den samlede analyse vil efterfølgende blive offentliggjort.

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

## Mens vi venter på hverdagen!

Lige nu har de fleste af os fået mere tid til rådighed end vi ønsker. Vi kan bruge den ekstra tid til at sidde og følge med i udviklingen af Covid-19 på medierne eller se 3-4 afsnit af vores ynglings Netflix-serie.

Men vi kan også bruge tiden på refleksion, overvejelser omkring karriere, ledelsesudvikling og personlig udvikling. Jeg har nogle velafprøvede produkter på hylden, som er særdeles egnet til en situation som denne. Det er en blanding af sparring over telefonen og/eller virtuelt kombineret med små opgaver eller spørgsmål til refleksion.

Læs mere her:

[https://tegkamp.dk/Mens\\_vi\\_venter.htm](https://tegkamp.dk/Mens_vi_venter.htm)

