

Min chef er en idiot!

Af: Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk



OK det er nok sjældent, at man møder chefer, der er idioter i gammeldags klinisk forstand. Men ifølge mange af de mennesker, jeg møder som karriererådgiver og sparringspartner, er der godt nok mange chefer, der opfører sig ret dumt. Dumme chefer skaber frustrerede medarbejdere og dårlige resultater. Klagepunkterne over de dårlige chefer er mange, men der er et par stykker, som ofte går igen.

CERTIFIED IDIOT

CERTIFIED IDIOT

Chefen prioriterer ikke

"Jeg har en liste med opgaver så lang", sukkede medarbejderen. Problemet var, at der var langt flere opgaver, end det var muligt for medarbejderen at nå indenfor almindelig arbejdstid. I en lang periode havde medarbejderen taget noget af arbejdet med hjem, for ikke hele tiden at have følelsen af at være bagud. Men han kom aldrig på omgangshøjde, for chefen havde altid et par nye opgaver, som havde højeste prioritet. Når medarbejderen så viste listen med de opgaver, han allerede havde, som også havde højeste prioritet og spurgte, hvad der så skulle nedprioriteres, var der ikke nogen hjælp at hente. Alt havde stadig højeste prioritet. Nu var der bare kommet flere opgaver på listen.

Ovenstående historie er ikke enestående, men altså ret klassisk. Konsekvensen ved chefer, der ikke kan prioritere er, at enten prioriterer medarbejderne og det er måske ikke de rigtige prioriteringer set i forhold til virksomheden. Eller også forsøger medarbejderne stadig at nå det hele, hvilket ikke kan lade sig gøre med den konsekvens, at medarbejderen måske går ned med stres. Medarbejdere, der har andre muligheder vil søge væk og gøre arbejdsvilkårene endnu mere utåleligt for de tilbageblevne medarbejdere.

Chefen sætter 1000 nye skibe i søen



Nogle chefer har det med at sætte en masse ting i gang. De elsker at sætte i gang. Problemet er bare, at de har mere fokus på at starte nye projekter end at afslutte dem. De mister hurtigt interessen for de mange projekter, som så får lov til at sejle deres egen sø. Medarbejderne forsøger at få chefens opmærksomhed, men forgæves. Det skaber demotiverede medarbejdere. Nogle medarbejdere formår alligevel at fastholde deres egen faglige stolthed og at motivere sig selv til at drive

projektet i mål. Men andre medarbejdere nedprioriterer arbejdet med projekter, som har mistet chefens interesse. Det betyder at mange projekter sander til og aldrig bliver til noget. Der er rigtig meget spild i forhold til projekter, der aldrig bliver gennemført alene på grund af chefer, som mister interessen undervejs.

Chefen har ingen faglig viden

Man kan altid diskutere, hvor dyb faglig viden en chef skal have. I langt de fleste tilfælde, har chefen ikke nødvendigvis at have specialistviden, når bare han har nogle dygtige medarbejdere, som har den fornødne faglige viden. Chefen behøver altså ikke selv at være specialist, men noget af det værste, du kan byde specialister, er en chef uden faglig viden. Men det bliver faktisk

endnu værre, hvis chefen oveni manglende faglig indsigt også mangler interessen for det område, som han er leder for. Resultatet er ofte at enten ryger chefen ret hurtigt ud igen eller også flygter de dygtige medarbejdere. Det sidste kan være katastrofalt for en virksomhed, hvis de på grund af en dårlig chef mister deres dygtigste medarbejdere.

Chefen er lunefuld

“Når han var i det humør, forsøgte vi alle at undgå ham. Det kunne være vildt ubehageligt, hvis man blev kaldt ind på kontoret, de dage, hvor chefen, var i dårligt humør”, fortalte en medarbejder mig. Han fortalte, at kunne få helt ondt i maven ved tanken om at påkalde sig chefens opmærksomhed og vrede på de dage.

De fleste medarbejdere lever med en halvdårlig chef. Men hvis chefen er lunefuld og uberegnelig, så kan det have alvorlige konsekvenser for arbejdsmiljøet generelt og for den enkelte medarbejder specifikt. På sådanne arbejdspladser er sygefraværet ofte højt og det samme er medarbejderomsætningen.

Hvad gør du, hvis din chef er en 'idiot'?

Hvis du har en tillidsmand, kan det være en mulighed at tage en snak med ham eller hende. Det kan også være en mulighed at tage en snak med en fra HR-afdelingen hvis I har en sådan. Endelig kan du også overveje at gå til din chefs chef. Men her kan der være en risiko for, at du bliver betragtet som illoyal og gående udenom de chef – hvor uretfærdigt det end kan være.

Hvis du oplever at din chef er en 'idiot' på den måde, at han er ødelæggende for din arbejds glæde og han ikke er til at tale med og du ikke kan hente hjælp i organisationen, så er der desværre ikke så mange andre udveje end at forsøge at komme væk, mens du stadig har overskuddet til det.

Artiklen bygger på egne erfaringer som leder og samtaler med andre ledere.

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.tegkamp.dk

Skal du rykke på karrieren?



Er du på den rigtige hylde og hvordan ser din hylde ud? Vil du gerne blive mere klar på, hvad du vil med din karriere? Så kan det være en god idé at sparre med en person, som ikke er en del af din hverdag.

Teglkamp & Co. tilbyder karriererådgivning på timebasis eller et på forhånd tilrettelagt forløb på i alt 5 timer.

Læs mere her: <http://www.tegkamp.dk/Karriereudvikling.pdf>

