

Min chef er en idiot – og andre indslag

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



Følger du mig på LinkedIn? Hvis ikke, så er du gået glip af en række små korte inspirationsindlæg.

Her kommer et par smagsprøver på mine indlæg:

Min chef er en idiot!

Det er ganske tankevækkende! En af mine mest læste artikler er: 'Min chef er en idiot!'. Prøv at google: 'Min chef er' og se, hvad Google kommer frem af forslag. Lad mig gætte: 'Min chef er en psykopat' efterfulgt af en række andre meget lidt flatterende forslag omkring, hvad chefer er. En del af årsagen er, at der formentlig findes langt flere artikler om dårlig end om god ledelse/ledere. Det negative, kritiske og skandaløse har mere appel til os. Vi kan enten nikke genkendende og føle os mindre alene eller hygge os lidt ved, at det heldigvis ikke står så galt til i forhold til der, hvor man er ansat. Er man leder tænker man måske, det handler heldigvis ikke om mig men de andre.



Derudover er der også nok at skrive om, når vi taler om dårlige ledelse/ledere rundt omkring, eksempelvis illustreret ved en McKinsey undersøgelse, der viser, at 65% adspurgte hellere vil have deres chef fyret end at få lønforhøjelse.

Selvfølgelig findes der massere af gode ledere og god ledelse. Men vi tænker ikke over, at vi har gode ledere før vi har prøvet af have haft en rigtig dårlig en af slagsen.

Og hvor paradoksalt det end kan lyde, skaber det måske mere refleksion at læse om dårlig ledelse end om god ledelse - eller hvad?

Hvorfor bliver så mange inkompetente mænd ledere?

"Hvorfor bliver så mange inkompetente mænd ledere – og hvad gør vi ved det?" Undskyld kære mænd, det er altså ikke mig der stiller spørgsmålet og hvis du er tålmodig kommer der også en pointe med spørgsmålet. Lad os starte et andet sted, der er rigtig mange inkompetente ledere. Da de fleste ledere på topniveau stadig i langt overvejende grad er mænd, så er det er altså rigtigt, at der er mange inkompetente mænd, der er blevet ledere.

Løsningen er ikke at fokusere på at få flere kvinder ind i lederstillinger. Løsningen er at lave bedre rekrutteringsprocesser, hvor man ansætter ud fra de rigtige kriterier, så vil der automatisk komme flere kvinder ind også på de øverste ledelsesniveauer. – og i øvrigt også flere dygtige mandlige ledere. Vi lader os ofte forblænde af karismatiske ledere (som i øvrigt også ofte rummer træk af narcissisme) – træk som mange flere mænd end kvinder har. Men de karaktertræk vi skal kigge efter er ydmyghed, integritet og kompetence.

Ordene kom i dag fra Dr Tomas Chamorro-Premuzic forfatter til bestsellerbøger "Why do so many incompetent men become leaders? (and how to fix it)" på børsen konference: Ledelse '19 i samarbejde med Tartarklubben.

Om ofte at tage medarbejdernes perspektiv



”Når du skriver om ledelse, tager du ofte medarbejdernes perspektiv,” konstaterede en leder, jeg talte med for nyligt. Og ja, det har han ganske ret i. Det bør alle ledere faktisk gøre. At have retten til at udøve ledelse over for andre er et stort ansvar. God ledelse handler bl.a. om at være sig det ansvar bevidst og tage det på sig. Derfor er det sundt og sundt fornuft, at du som leder sætter dig i medarbejderens sted og forsøger at forstå, hvordan din ledelsesudøvelse ser ud set med deres øjne. Er den forståelig, rimelig, retfærdig, eksekverbar?

Det behøver ikke betyde, at du skal ændre dine beslutninger, men måske skal de justeres eller formidles på en anden måde. Måske skal medarbejderne inddrages på et tidligere tidspunkt eller noget helt tredje, som du ser, hvis du en gang imellem ’låner’ medarbejdernes øjne og ser ind på din ledelsesudøvelse fra deres perspektiv.

Følg mig på LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/susanneteglkamp/>

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 At-lantsammenslutningen. 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

Pitstop for ledergruppen

Selvom det går stærkt og tiden er knap, har ledergruppen også brug for at ”køre i pitstop” og få en hurtig optankning.



Teglkamp & Co. tilbyder jer en hurtig optankning i form af 1-2 timers inspirationsoplæg på et vigtigt tema for jer.

Temaerne fastlægges ud fra jeres ønsker og behov.

Lær mere her: https://tegkamp.dk/Pitstop_for_ledergruppen.pdf