

Min dør er altid åben – eller er den?

Af: Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co.



Jeg tror ikke, jeg har mødt nogen leder, der ikke med stor overbevisning i stemmen har sagt: Min dør er altid åben, medarbejderne kan altid komme til mig. Jeg er ikke i tvivl om at det er sandt. Problemet er bare, at døren altid er åben, fordi lederen ikke er på kontoret.

Medarbejderne kan ikke få fat i lederen

Mange medarbejdere klager over, at de har meget svært ved at få deres leder i tale - ikke fordi lederen ikke vil, men fordi lederen ikke har tid. Lederne selv klager også over at have for lidt tid. Blandt andet klager lederne over at bruge alt for meget tid på at sidde i møder.

Når medarbejderne forgæves har opsøgt en leder med en problemstilling, sker der i mange tilfælde et af to. Enten sender medarbejderen en mail eller også opgiver medarbejderen at få kontakt med lederen.

Sender medarbejderen en mail, sker der et af to. Enten tager lederen sig tid til at svare på mailen – mange gange en korrespondance, der foregår om aftenen eller også bliver svaret udsat og mails hober sig op. Problemet med mails er, at de nogle gange løser problemet men andre gange skaber de nye spørgsmål, mere forvirring eller frustration. Mails kan ikke altid erstatte den direkte dialog.

Hvis medarbejderen opgiver at få kontakt med lederen, kan der ske et af to. Medarbejderen løser problemet selv, hvilket kan være meget godt, hvis problemet løses rigtigt. Andre gange opgiver medarbejderen at løse problemet, hvilket er rigtig skidt. Det betyder, at noget der måske havde kunnet løses ved en kort dialog i stedet vokser sig stort, kører af sporet eller at opgaven bare ikke bliver løst.

Skal en leder altid være tilgængelig?

Lederens tilgængelighed er vigtig. Men hvis alt ting går i stå, hvis ikke medarbejderen kan få fat i sin leder, så er der noget galt. Lederen bør fremme, at medarbejderne er kompetente, tager ansvar, bruger deres sunde fornuft og i øvrigt hjælper hinanden, hvis der opstår problemer og lederen ikke er til stede. Men selvstændige medarbejdere kræver faktisk at lederen er til stede en gang imellem bl.a. for at give retning og afstemme sine forventninger med medarbejderne. Med andre ord skal ledere ikke altid være tilgængelige, men de skal være der, når der virkelig er behov.

Sæt handling bag ordene

Den direkte kontakt mellem leder og medarbejder kan ikke undværes. Og langt de fleste ledere vil også gerne deres medarbejdere – deraf ordene: Min dør er altid åben. Men det er altså også vigtigt at sætte handling bag ordene. Det kræver, at man som leder forholder sig og prioriterer sin tid.

Her er et par forslag til, hvordan du får bedre tid – ikke mindst til at være til stede over for dine medarbejdere:

1. Sørg for, at du har sat tid af i kalenderen til jævnlige møder med dine medarbejdere enten enkeltvis eller afdelingsvis.



2. Sørg for jævnligt at sætte tid af i kalenderen, hvor du ikke har aftaler og hvor medarbejderne rent faktisk kan få dig i tale, hvis de har noget på hjertet.
3. Sørg for at delegere og tydeliggøre omfanget af delegationen, så du ikke bliver flaskehals.
4. Hvis du oplever at medarbejderne konstant har et stort behov for at få dig i tale, så overvej om der eventuelt er noget der bør ændres i jeres beslutningsstruktur, processer, samarbejds klimaet eller kompetencer, siden det er nødvendigt, at du hele tiden skal involveres.
5. Kig i øvrigt på, hvordan du bruger din tid. Kunne du prioritere din tid anderledes?

Husk, den åbne dørs politik giver kun mening, hvis du indimellem rent faktisk befinder dig i lokalet med den åbne dør!

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 Branche forening 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 de seneste: Ledergruppen – det dynamiske omdrejningspunkt og I den gode ledelses tjeneste udkom i 2012.

Se mere på www.tegkamp.dk

Vil du læse andre spændende artikler om ledelse?

Knapt 6.000 får hver måned vores Nyhedsbrev om ledelse. Vil du også have det?

Tilmeld dig Nyhedsbrev om ledelse på: www.tegkamp.dk eller via dette link:

<http://web.questback.com/tegkampco/nyhedsbrev2/>