

Min succes eller vores succes?

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



De fleste af os er sådan indrettet, at vi gerne vil have succes, med det vi gør. Det er der ikke noget galt i i sig selv. Det kan være en enorm drivkraft for at skabe resultater. Når vi skal ansætte nye ledere er viljen til succes og evnen til at skabe resultater da også nogle af de karaktertræk, vi ser efter. Men det kan blive direkte skadeligt for en virksomhed, hvis ikke vi også ser efter evnen til at tænke ud over sig selv og evnen til at sætte umiddelbare behov og ønsker om succes til side for helheden og et større mål.

Når lederen er et konkurrencemenneske

Mange ledere, særligt de, der går hele vejen til toppen, er også konkurrencemennesker. Det vil sige, at når de giver sig i kast med noget, så gør de det for at komme i mål. De vil vinde. Jo større udfordring desto mere er de villige til at ofre for at vinde over udfordringen. Det afgørende i forhold til en virksomhed er, på hvilken måde lederen eller ledelsen er konkurrencemennesker. Konkurrerer de primært med sig selv og kæmper for at vinde de udfordringer, de giver sig selv eller konkurrerer de med de andre i ledergruppen for at vinde over dem?



Vil man have gode langsigtede strategier og sikre virksomhedens udvikling, bør man derfor se på sammensætningen af ledergruppen, om den består af deciderede konkurrencemennesker og om de konkurrerer for virksomheden eller mod hinanden.

Om at tage ansvar

'En sejr har mange fædre – mens nederlaget er forældreløst', er præsident John F Kennedy citeret for at sige. Og med det mener han, at det ikke er svært at få folk til at stille op og tage æren for en succes, men hvis noget går galt, så er der ingen der vil tage ansvaret.

Nogle ledere supplerer deres stræben efter succes med at skyde skylden på andre, hvis det ikke går helt som planlagt. Men med til at være succesfuld og skabe holdbare succeser er også at kunne og ville tage ansvar, når der sker fejl. Det skaber nemlig respekt og vilje til at følge den leder, der tager ansvar og ikke kaster med skyld.

Når succes defineres negativt

Du kender sikkert udtrykket: 'Egen succes er godt, men andres fiasko er ikke at foragte'. Hvis man klarer sig almindelig godt, kan det godt gå hen og komme til at syne af mere, hvis andre klare sig dårligere. Med det syn på succes vil man være tilbørlig til at lade kollegaer sejle deres egen sø og undlade at gøre dem opmærksom på, hvis de er på forkert kurs. Man er måske heller ikke sen til at fremhæve egne resultater og andres manglende resultater og fejludstillinger. Det skaber uden tvivl en rigtig dårlig stemning i ledergruppen, dårligere samarbejde og i den sidste ende dårligere resultater samlet for virksomheden.

Min succes eller vores succes

Der hvor vores ønske om succes kan komme til at spænde ben både for os selv og ikke mindst for virksomheden er, når vi udelukkende tænker i 'min succes' frem i 'vores succes'. Ledere der udelukkende arbejder for egen succes, kan meget vel få personlig succes, men der er overhængende risiko for, at succesen er på bekostning af andres succes eller på bekostning af virksomhedens samlede succes.

En ledergruppe, hvor lederne først og fremmest arbejder for personlig succes, er ofte kendetegnet ved at lederne holder kortene tæt ind til kroppen i stedet for at vidensdele med hinanden. Der er ikke meget hjælpsomhed og samarbejde på tværs af afdelingerne. Og det kan, når det er rigtig slemt, munde ud i magtkampe. Alt sammen noget der er rigtig skidt for virksomheden, som kan komme til at koste på bundlinjen og sætte virksomhedens langsigtede overlevelse i risikozonen.

En ledelse bør først og fremmest arbejde for virksomhedens succes. Hvis man sætter virksomhedens succes over egen succes, så øges muligheden for samlet succes betragteligt. Den enkelte leder vil være en del af den succes.

3 gode råd til at arbejde med succes i virksomheden

Succes er en kompleks størrelse og det er derfor en god idé at arbejde med succesbegrebet i virksomheden. Et godt sted at starte er med følgende 3 gode råd:

Definer succes i jeres virksomhed

Der kan ligge meget god energi i, at man i ledergruppen taler om, hvornår man som ledergruppe er en succes og hvordan den enkelte leder kan bidrage til virksomhedens samlede succes.



Lav bonussystemer der belønner arbejdet for helheden

Bonusser og belønningssystemer skal konstrueres, så det i højere grad belønner samarbejde og arbejde for helheden og virksomheden end belønning af aktiviteter, der udelukkende har fokus på at skabe resultater inden for eget område.

Ansæt ledere, der fokuserer på fælles succes

Næste gang I skal ansætte nye ledere til virksomheden, så prøv at lytte efter, om de udelukkende fokuserer på 'mine succeser' frem for 'vores succeser'. Trykprøv det under interviewet gennem at opstille nogle dilemmaer, hvor kandidaten skal prioritere mellem en løsning der giver succes i egen afdeling og dermed også umiddelbar succes til lederen op mod en løsning, der giver succes til virksomheden – måske på bekostning af umiddelbar succes i egen afdeling.

Må I få succes med at arbejde med succes!

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 Attantsammenslutningen. 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

12 – 12 seminar – et ledelsesdøgn



Tag et døgn ud af kalenderen!

Man kan nå rigtig meget, hvis man tager et døgn ud af kalenderen, tager væk fra virksomheden og arbejder igennem med udvalgte temaer.

Teglkamp og Co. har stor erfaring med 12 – 12 seminarer

Teglkamp & co. har siden 2002 gennemført ledelsesseminarer med ledergrupper over hele landet inden for mange forskellige brancher både i den offentlige og i den private sektor.

Vi sikrer en god afvikling af seminaret og at der kommer konkrete resultater med hjem.

Hent brochure her: http://www.tegkamp.dk/12_12_moede.pdf