

Når lederen ikke vil stå ved sine fejl

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



Ingen er ufejlbarlig – heller ikke de bedste ledere. Det ved vi alle sammen. Problemet opstår, når nogle mennesker ikke udadtil vil være ved, at de har begået en fejl. Det er aldrig særligt rart for omgivelserne, men ubehaget øges væsentligt, hvis det er en leder, der ikke vil stå ved sine fejl.

En case fra det virkelige liv!

Jeg har for nyligt talt med en medarbejder, der var dybt frustreret over sin chef. Medarbejderen fortalte, hvordan han havde gjort sin chef opmærksom på en ret katastrofal fejl, som chefen var ved at begå. Chefen ville overhovedet ikke høre på medarbejderen. Chefen synes selv, at han havde været meget kreativ og var faktisk ret stolt af sin idé. Han iværksatte, men blev hurtigt mødt af undren og spørgsmål fra omverdenen. Inden skaden blev for stor, omgjorde han sin beslutning med en begrundelse om at der var sket nogle tekniske fejl, der gjorde, at han midlertidigt var nødt til at suspendere beslutningen.



I stedet for at gå tilbage og give medarbejderen en undskyldning eller takke medarbejderen for at gøre ham opmærksom på, at han var ved at begå en kæmpebommet, som begyndte chefen at rette personlige angreb mod medarbejderen.

Som medarbejderen sagde til mig: Det har været dybt ubehageligt. Og jeg har i hvert tilfælde lært, at jeg ikke fremover skal gøre min chef opmærksom på, når han er ved at begå en fejl. Lad ham endelig gå planken ud. Og så skal jeg i øvrigt væk fra denne virksomhed. Jeg vil ikke arbejde for en chef, der opfører sig sådan!

Hvad gør man ved en leder, der ikke vil stå ved sine fejl?

Det er jo heldigvis ikke dagdagskost, at ledere opfører sig så dumt, at de ikke vil stå ved deres fejlagtige beslutninger og dårlige ideer – men det hænder. Som medarbejder har man ikke så mange muligheder, når man kommer i kontakt med en leder, der ikke vil stå ved sine fejl.

Beskyt dig selv

Først og fremmest må man sørge for at beskytte sig selv, således at man ikke ryger med i faldet, hvis lederens fejl griber om sig. Det betyder, at man skal sørge for at dokumentere, at man har gjort lederen opmærksom på, at det er en fejlagtig beslutning, lederen er ved at føre ud i livet.

Vælg dine kampe

Man skal selvfølgelig vælge sine kampe, men er det en tilstrækkelig graverende fejl, som lederen er ved at begå, må man gå højere op i systemet, hvis lederen ikke vil lytte.

Lad lederen gå planken ud!

Er fejlen ikke så graverende, at det kan gå ud over virksomheden, kan en løsning også være at lade lederen gå planken ud! – altså lade ham dumme sig. Ikke en gang katte har 9 liv i det virkelige liv – en leder har slet ikke. Der er ikke plads til at man dummer sig ret meget – slet ikke, hvis ikke man vil vedstå sig sine fejl.

Hvordan håndterer lederen sine fejl?

For det første skal ledere aldrig være bange for at begå fejl. Fejlangste ledere skaber sjældent store resultater.

For det andet skal lederen skabe et tillidsfuldt miljø, så medarbejderne helt naturligt og uden frygt kan gå til lederen, hvis de opdager, at han er ved at begå en fejl eller allerede har begået den.

For det tredje skal ledere huske at takke medarbejderne, når de har gjort opmærksom på en fejl.

Endelig skal lederen være klar til at erkende fejl, når han har begået dem. Man bliver ikke mindre som leder af at indrømme en fejl – tværtimod.

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 Brancheforening 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 den nyeste udkom januar 2014: Ledergruppen i udvikling – Bring potentialet frem. Se mere på www.tegkamp.dk

Intelligent humørfyldt ledersparring!



Jeg vil gerne være din intelligente, humørfyldte sparringspartner!

Jeg stiller mig til rådighed med tung praktisk ledelseserfaring fra forsvaret, fra stillinger som kommunaldirektør, HR-direktør i IT-virksomheder og som selvstændig ledelseskonsulent og sparringspartner i mere end 10 år. Hertil kommer forskellige teoretiske lederuddannelser på højt niveau.

Ledersparring handler om at have nogle at tale højt med, at udvikle sammen med, at blive inspireret af, at blive afklaret sammen med. Nogen der udfordrer og giver flere perspektiver. Skal vi mødes?

Du kan læse mere her: http://www.tegkamp.dk/Intelligent_ledersparring.pdf