

## Ny leder i egen organisation – hvordan bliver du en succes?

Af: Anne Tang Thomsen, Konsulent i Teglkamp & Co. [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)



Det er ikke altid let at være nyudnævnt leder og da slet ikke, hvis du er nyudnævnt leder i egen organisation. I nogle organisationer har man planer og forløb for ledertalenter og lederudvikling – andre steder har man en mere spontan tilgang til lederudvælgelse og atter andre steder er det tilfældighederne, der råder. Men uanset, hvordan din organisation håndterer lederudvælgelse, er det en god ide, at du også selv gør dig dine overvejelser, hvis du går med lederdrømme og pludselig får muligheden.

Her er nogle af de punkter, vi oplever, det er vigtigt at have fokus på, hvis du skal styrke dine muligheder for at blive en succes i dit nye job.

### Hvorfor blev du udnævnt? – mulige faldgruber:

Der ligger altid en historie bag en udnævnelse, og den bør du holde dig for øje, inden du siger ja til jobbet:

- 1) Det er klogt at spørge dig selv, 'hvorfor mig'? - mest af alt for at være klar på, om der i den anledning ligger nogle specielle forventninger til dig fremover – og om du kan/vil leve op til disse?
- 2) Er der nogen, som i forbindelse med udnævnelsen forventer særskilt loyalitet - kan det blive problematisk?
- 3) Var der andre, som blev forbigået, hvorfor blev de det. Bliver de evt. nu dine medarbejdere, hvordan vil de håndtere det - og ikke mindst, hvordan vil du?

### Er din rolle som leder ordentligt defineret og passer den til dig?

Et nyt job skal rumme mulighed for, at kandidaten kan 'file det til' og passe det til egen profil – det gælder også lederjobs, **men** der skal være tænkt nogle realistiske tanker om det lederjob, du skal bestride, og der skal være sat nogle realistiske mål mv. – og her er det vigtigt, at du er omhyggelig i din analyse.

- 1) Er jobfunktionen defineret ordentligt, hvad skal du opnå - kan det lade sig gøre?
- 2) Er der tilknyttet realistiske beføjelser til rollen, eller er den blevet udhulet af organisationen (fx manglende økonomi, råderum, viden, sanktionsmuligheder mv.)?
- 3) Passer jobbet til dig? Det kan være svært at besvare dette spørgsmål ærligt, navnlig hvis man føler sig meget klar til at blive leder – og nu kom chancen endelig. Men ikke desto mindre er det vigtigt at turde sige nej og selvfølgelig gøre opmærksom på, at du fortsat er interesseret i et lederjob, det skal bare være det rigtige!



- 4) Har stillingen eksisteret tidligere, eller er der tale om en ny lederfunktion. Har der været nogen i positionen før dig, hvordan varetog de jobbet, hvad betyder det for dig?

### **Hvordan arbejder du med din personlige autoritet i lederrollen?**

Som leder er det vigtigt at besidde personlig autoritet, som gør, at medarbejderne respekterer én i lederrollen. Det er en svær situation, hvis en leder ikke har den personlige autoritet - til at udfylde rollens autoritet.

Sikkerhed i rollen er med til at styrke den personlige autoritet, også her er det vigtigt at være omhyggelig med det grundlæggende analysearbejde omkring jobbet – og at have kendskab til sig selv og egne motiver for at ønske at blive leder:

- 1) Start med at tjekke om rollen som leder er på plads (se ovenfor) – hvis rollen er på plads, er det langt nemmere at udfylde den.
- 2) Spørg dig selv, 'hvorfor ønsker jeg at være leder og hvad vil jeg med lederrollen'? Når du kan besvare disse spørgsmål med vægt, er der større chance for, at andre 'tror' på dig og vil følge dig.
- 3) Spørg dig selv, hvordan du vil forvalte rollen og hvordan vil du aflægge din tidligere rolle og påtage dig din nye rolle? Hvis du ved, hvad du vil som leder, er det nemme at aflægge dig din tidligere rolle.
- 4) Søg sparring hos egen leder, hos en mentor, hos en coach, hos.....
- 5) Sørg for at være klædt på til jobbet og læg en plan for din første tid.

### **4 tegn på, at du er på vej til at 'lande' som leder:**

Naturligt nok tager det lidt tid før en ny leder 'hviler' i sin position – her er nogle tegn på, at lederjobbet er ved at føles naturligt for dig:

- 1) Du tør lade dig udfordre af dine medarbejdere! En 'fejl' vi ofte oplever nye ledere begår er, at de er bange for at blive udfordret af deres medarbejdere. Husk, at hvis medarbejderne (konstruktivt) kommenterer og diskuterer dine meninger og ideer for derved at styrke dem og opgaverne, er det ok. Det er når tingene er besluttet og skal omsættes til fælles handlinger, at diskussionen skal stoppe.
- 2) Du tager naturligt ordet ved de fælles ledermøder – og du tænker 'vi' om dig og dine lederkolleger.
- 3) Du tænker ikke længer først på de opgaver, du tidligere havde ansvar for – eller har fokus på at tjekke dine medarbejders opgaver (med mindre der er særlig grund). Du har i stedet fokus på helheden.
- 4) Du sætter dig naturligt i din lederstol!

Og så vil vi gerne slutte af med at sige, at det det også er muligt, at du finder ud af at ledelse ikke er dig – og så er det heldigt, at nutidens karriereveje for dygtige medarbejdere byder på mange andre muligheder end ledelse.

**Anne Tang Thomsen** er konsulent i Teglkamp & Co. Hun er uddannet Cand. Mag og har suppleret med forskellige former for konsulent- og lederuddannelser. Anne har et bredt erfarings-

*grundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Anne har virket som bl.a. projektleder indenfor it-branchen og kursus-branchen, og har i mange år arbejdet som HR- og managementkonsulent. Se mere om Teglkamp & Co på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)*

## Intelligent humørfyldt ledersparring!

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.

En ægte sparringspartner har ikke forudfattede meninger eller præferencer for bestemte løsninger, men stiller sig til rådighed for dig uden anden dagsorden end at bistå dig i din ledergerning.



**Læs mere her:** [http://www.tegkamp.dk/Intelligent\\_ledersparring.pdf](http://www.tegkamp.dk/Intelligent_ledersparring.pdf)