

Om at stå på sin ret og blive kørt over - og andre korte refleksioner

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. Nedenfor får du et par smagsprøver:

Om at stå på sin ret og blive kørt over

Jeg har følgende historie fra sædvanligvis pålidelig kilde (min bror), som er ny cyklist i trafikken i Beijing. I Kina anerkender alle, at cyklister er de bløde trafikanter i trafikken – også cyklisterne selv. Når en lastbil, bil eller andet motordrevet køretøj skal svinge til højre, så giver de et dyt i hornet – og så drejer de! Det ved alle inklusive cyklisterne, som straks standser for det højresvingende køretøj.



“Hvad kommer det mig ved?” – tænker du måske og fortsætter “Sådan er det heldigvis ikke i Danmark.” Nej men jeg ser det som et billede på en fornuftig forståelse af, hvilken position man har på arbejdspladsen og om det kan svare sig at stå på sin ret.

Forstå mig ret, det handler ikke om, at man ikke skal sige ledelsen imod, når det er relevant. Men nogle gange glemmer medarbejdere, at de faktisk er ‘den bløde trafikant’ og fortsætter med at stå på sin ret for i værste fald at ende med at blive ‘kørt over’. Hvad nytter det at få ret, hvis man har slidt sig selv op på at få det? Hvis det er meget principielt for en og man ikke bliver hørt og taget alvorlig, så kan det være en mere fornuftig strategi at flytte sig til en anden afdeling eller virksomhed.

Første arbejdsdag efter ferien

Chefen på første arbejdsdag efter ferien: “Velkommen hjem fra ferie. Jeg har indkaldt til møde på onsdag og vil gerne have dig til at læse denne rapport igennem inden mødet.”

Medarbejderen: “Men jeg har allerede kalenderen helt fuld og jeg skal til et andet møde på onsdag!”

Chefen: “Nå så må du jo sende mig dine kommentarer i stedet for, jeg skal bruge dem til mødet.”

Medarbejderen: “Jamen”

Medarbejderens indvendinger var forgæves. Chefen var strøget ud af døren og havde efterladt en sag på omkring 200 sider. Medarbejderen fortalte mig, at han allerede var fuldstændig udmattet, da han tog hjem fra arbejdet den første dag efter ferie.

Der er flere refleksioner på denne historie:

1) Dygtige medarbejdere slides op, hvis vi ikke tænker over, hvordan og hvor meget vi engagerer dem.

2) Når en medarbejder har ‘ordrebogen’ fuld, så hjælper det ikke noget bare at lukke øjnene og lægge en ekstra opgave oveni. Lederen må lægge en prioritering ind over – eventuelt i

samarbejde med medarbejderen.

3) Manglende planlægning, prioritering og overblik ender ofte med at alt bliver lige vigtigt, kommer til at haste og bliver løst i sidste øjeblik – ofte med en dårlig kvalitet til følge.

4) Hvis en opgave kræver specialistviden, gør vi os som organisation meget sårbare, hvis vi kun har een med denne viden.

Den engagerede låsesmed

“Nu bliver jeg nysgerrig! Må jeg skille den ad?” spurgte låsesmeden og lænede sig ind over disken for at studere vores medbragte gamle lås til toilet døren. En ufrivillig forlængelse af et toiletbesøg, der endte med at jeg måtte kravle ud af badeværelsesvinduet, førte til en beslutning om at købe en ny lås. Den engagerede låsesmed fik lov at skille låsen ad, fandt ud af, hvad der var galt og lavede den på stedet. Det hele tog ca. 15 min. Og nej da - vi skulle ikke betale noget, det havde kun været sjovt at løse den udfordring.



Det, der slog mig, var den professionelle nysgerrighed og faglige stolthed. Det siger noget om virksomheden, virksomhedskulturen og ikke mindst ledelsen, at man har medarbejdere som denne låsesmed.

Men kan det svare sig for virksomheden, at medarbejderne forærer deres tid væk? Det er jeg sådan set ikke i tvivl om. Da vi senere på året skulle skifte vores dørlåse ud, var der ingen tvivl om, at vi skulle have fat i den virksomhed.

Og så kan man derudover reflektere lidt over om medarbejderne på ens egen arbejdsplads ville reagere på tilsvarende vis? Har man en kultur med plads til at være faglig nysgerrig og yde god service?

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

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på 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 sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den seneste 'Fusioner og forandringsledelse i praksis' udkom oktober 2016.

Se 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.

Få inspiration udefra for at sætte gang i den interne udvikling på arbejdspladsen. Til det formål tilbydes en række inspirerende oplæg af 1-2 timers varighed, f.eks.:

- Ledelse af ledere
- Fra gruppe af leder til ledergruppe
- Få bedre og mere effektive møder
- Militær ledelse – hvad kan vi lære af det?

Se flere forskellige forslag til pitstopmøder her:

http://www.tegkamp.dk/Pitstop_for_ledergruppen.pdf

