

Om ikke at definere sig i forhold til køn - 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 ikke at definere sig i forhold til køn

I anledning af dagen (Kvindernes Internationale Kampdag) vil jeg dele en lille oplevelse. Som 34 årig var jeg lige startet som kommunaldirektør – i øvrigt vist nok landets yngste på den tid – og deltog sammen med min borgmester på en konference sammen med det lokale erhvervsliv. På et tidspunkt skulle vi ud i mindre grupper og drøfte nogle spørgsmål og komme med et oplæg. Vi var 8 i gruppen 7 mænd og jeg. Gruppearbejdet startede og det gik lidt trægt. Jeg tog derfor på et tidspunkt en tusch og gik op til flipoveren og kom med et forslag til, hvordan vi greb opgaven an. Der blev helt stille rundt om bordet. Det viste sig, at alle de andre kendte hinanden og mig var der ikke grund til at spørge ind til, for jeg var med som borgmesterens sekretær – troede de. Da vi havde grint lidt af det, fik vi løst opgaven i god ro og orden med mig for bordenden og til alles tilfredshed.



Pointen med historien er, at jeg ikke selv definerede mig i forhold til køn, men som et ligeværdigt medlem af gruppen. Derudover tog jeg initiativ og føring, hvilket gav respekt. Og endelig blev jeg ikke fornærmet over misforståelsen, men grinede sammen med dem.

Måske til inspiration for andre?

Tillid er en forudsætning for vækst

Tillid er en forudsætning for vækst. Det sagde Margrethe Vestager forleden på PwC's CEO-konference, hvor jeg deltog. Det var et interessant oplæg og jeg noterede mig bl.a. at forudsætningen for tillid er, at man rent faktisk har noget med hinanden at gøre, at åbenhed og gennemsigtighed i processerne er tillidsskabende og at tillid kan ses direkte på bundlinjen bl.a. fordi vi kan spare en masse kontrol. Vestager arbejder konkret med at skabe tillid i forhold til omverdenen ved bl.a. at inddrage og lytte, at signalere at hendes ansvarsområde ikke nødvendigvis sidder med alle de rigtige svar. Hun lægger vægt på at være tilgængelig. Som hun sagde: "Det er vigtigt, at folk ved, hvad det er for mennesker, man har givet 'hammeren'."



Margrethe Vestager talte ud fra et EU perspektiv, men jeg kan kun sige, at det gælder i alle mulige andre sammenhænge. Det er tillidsskabende, at ledere viser, hvem de er som mennesker. Når jeg spørger ledergrupper, hvad der er det vigtigste for at skabe en god ledergruppe, kommer tillid altid ind som en af de 3 vigtigste byggesten. Tillid er ikke noget man bare får forærende, det

skal man arbejde for og gøre sig fortjent til. Det starter med, at man viser tillid til andre og at man er åben og i øvrigt er et ordentligt menneske.

Ledere må gerne vise følelser – også når det er vrede

"Jeg vil gerne blive bedre til at skjule min irritation, når en af mine medarbejdere igen ryger i negativ mode, hvor hun kun ser fejl og mangler," fortalte en leder mig forleden. "Hvorfor det?" spurgte jeg. "Jo, jeg mener, at en leder ikke bør vise sin irritation," sagde lederen. "Hvorfor det?" spurgte jeg igen. Og det havde lederen ikke noget klart svar på, andet end, at en leder bør bevare roen. Det er jeg helt enig i. Men det er ikke det samme som, at en leder ikke må udtrykke sine følelser og i dette tilfælde tydeligt markere, hvis man ikke er tilfreds med medarbejderens adfærd.

Det handler imidlertid om, hvordan lederen kommunikerer sin utilfredshed. Hvis lederen er blevet så irriteret, at han/hun ikke kan levere budskabet på en ordentlig måde, er det en god idé at vente, til han/hun er faldet ned igen. I øvrigt kan en meget kontrolleret leder være svær at læse for medarbejderne, hvilket kan skabe usikkerhed og utryghed. For hvor har man egentlig lederen henne, hvad tænker han i virkeligheden?

Jeg mener, at en leder skal tillade sig at være det menneske, man nu en gang er, med de følelser man har, men uden at lade følelserne løbe af med en.

Hvad mener du?

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

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