

## Sådan skaber du følgeskab!

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)*



Er du leder, har du som udgangspunkt bare fået en titel, som regel lidt mere i løn og ansvaret for at lave nogle resultater. Men det i sig selv skaber ikke resultaterne. Det gør de medarbejdere, som du er 100% afhængig af skaber resultaterne ikke for dig - men sammen med dig. Og skal det lykkes, så skal du kunne skabe følgeskab. Følgeskab viser sig, når dine medarbejdere går sammen med dig, også selv om det er udfordrende og de skal yde en ekstra indsats. Følgeskab er ikke noget der kommer automatisk sammen med ledertitlen. Følgeskab skal du gøre dig fortjent til.

Nedenfor ridser jeg nogle af de elementer op, som skaber følgeskab:

### Gå forrest

Det er så enkelt, at du skal være parat til at gå forrest eller sammen med dine medarbejdere. Eller med andre ord, du skal ikke byde dine medarbejdere noget, du ikke vil byde dig selv.



### Kommunikér klart

Lad være med at pakke tingene ind, bare fordi det måske ser ubehageligt og vanskeligt ud, det man skal give sig i kast med. Kommunikér klart, hvad det er opgaven går ud på, hvorfor det er nødvendigt at gøre det, hvad formålet er med det og ikke mindst hvordan I skal løse det sammen. Det kan medarbejderne forholde sig til og det indgyder tillid. Halvkvædede viser og forsøg på at bagatelliserer skaber kun utryghed og bestemt ikke følgeskab.

### Vær nærværende

Følgeskab går begge veje. Du skal også følge dine medarbejder undervejs gennem de vanskelige udfordringer. Det gør du ikke ved at sidde i '-hjørnekontoret' men ved at være nærværende i forhold til dine medarbejdere. Det skal ikke komme bag på dig, hvor hårdt pressede de er. Du skal være tilgængelig, når de har brug for at involvere dig, når de har brug for din støtte og din sparring.

### Vær troværdig

Lyv aldrig – aldrig – aldrig! Heller ikke bare end lille hvis nødløgn. Du slipper sjældent igennem med det. På et eller andet tidspunkt bliver det opdaget eller det skaber en usikkerhed hos medarbejderne. Konsekvensen er, at du mister tilliden og din troværdighed. Og uden tillid og troværdighed, så kan du godt vinke farvel til følgeskab.

### Involver og lyt

Alvidenhed er ikke noget der udleveres sammen med lederstillingen. Med andre ord, der er ingen forventning om, at du ved alt og har rede svar på alt ting, bare fordi du er leder. Dine medarbejdere mister ikke respekten for dig, hvis du involverer dem og og lytter til deres ekspertise og erfaring. Tværtimod.

## Tag dit ansvar på dig

Når noget går galt og der sker fejl – og det gør der – så skal du være der og bidrage til at afhjælpe det og drage læring ud af det. Men forsøg aldrig at sparke ansvaret nedad, hvis folk har gjort deres bedste eller ikke vidste bedre. Ansvaret er som udgangspunkt dit.

Så følgeskab handler i høj grad om, hvordan du agerer som leder, om du tager dit lederskab og dit ansvar på dig og om du opfører dig ordentligt som menneske. Så enkelt er det.

**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 Atlantsammenslutningen. 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.teglkamp.dk](http://www.teglkamp.dk)



## Mikroråd – giver råd til mere

Vil du låne mine erfarne øre og få gode råd og sparring?

Ved mikroråd betaler du kun for den tid, du rent faktisk bruger. Køb 1 time og brug 15 minutter ad gangen, hvis det giver mest mening.

Læs mere her: [https://www.teglkamp.dk/Mikroraad\\_giver\\_raad\\_til\\_mere.pdf](https://www.teglkamp.dk/Mikroraad_giver_raad_til_mere.pdf)