

## Sådan stresser du dine medarbejdere!

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



Måske er du ikke selv klar over det, men som leder har du nogle meget effektive metoder til at fremkalde stress hos dine medarbejdere:

### 1) Stil uklare opgaver

Lad være med at være for præcis, når du giver en opgave til en medarbejder. Og husk når du stiller opgaven at demonstrere tydelig travlhed, så din medarbejder ikke rigtig kan få sig selv til at belaste dig med at stille uddybende spørgsmål til, hvad det egentlig er, medarbejdere skal levere.

### 2) Giv meget kort tid til løsningen af opgaven

Du har godt nok haft opgaven liggende på dit skrivebord i nogen tid og havde egentlig glemt den. Men nu dukkede den frem af bunkerne og du ser, at det faktisk haster temmelig meget. Du må hellere sætte en ekstra kort tidsfrist på, så du har god tid til at kigge på opgaven, inden du ekspederer den videre. Forhold dig ikke til, hvor meget tid, det rent faktisk tager at løse opgaven.



### 3) Undlad at prioritere – det hele er vigtigt!

Når du nu kommer til medarbejderen med en opgave, der haster og medarbejderen spørger, hvad han så skal stille op med alle de andre opgaver, han har liggende på sit skrivebord, som også haster. Så sig, at du har tillid til, at han nok selv skal finde ud af at løse det. Foreslå ham at give nogle af opgaverne til en anden kollega. Og skynd dig så ud af døren, inden han spørger, hvem han skal give den til, for de andre har jo lige så travlt.

### 4) Kom med ændringer til opgaven undervejs

Når din medarbejder er godt i gang med den opgave, du gav for et stykke tid siden, så fortæl ham, at du har tænkt lidt over det og at du har fået en god idé, som du også gerne vil have at medarbejderen tænker med ind. Skitsér ideen løst. Når medarbejderen ser fortvivlet op på dig og siger, at det går i en helt anden retning, end den opgave, du stillede. Så sig med et overbevisende smil, at du er sikker på, at han nok kan få tænkt det hele sammen til en god løsning – og skynd dig så videre til et møde.

### 5) Sæt flere i gang med samme opgave

Selv om du har givet opgaven til én medarbejder, så undlad endelig ikke at stille den samme opgave – eller næsten den samme opgave til en anden medarbejder, som du tilfældigvis møder på gangen. Og tænk ikke på at informere medarbejderne om, at der nu er flere, der arbejder på den samme opgave. Det finder de jo nok ud af på et tidspunkt.

Ja jeg ved, at det er karikeret. Men ikke desto mindre er det den slags ledelse, mange ledere mere eller mindre bevidst udøver over for deres medarbejdere. Ledelse som i høj grad er med til at lægge unødigt pres på medarbejderne. Unødigt, fordi du kan gøre noget andet! Du kan tænke dig om og udvise nærværende ledelse over for dine medarbejdere.

*Indlægget har været bragt på Susanne Teglkamps blog på LinkedIn og på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk). Her bringes korte personlige indlæg om oplevelser, holdninger, tanker og refleksioner om ledelse og personlig udvikling.*

**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 nyeste udkom i 2014: *Ledergruppen i udvikling – Bring potentialet frem*. Se mere på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)

## Få en personlig sparrings- og udviklingspartner



Forandringer, ny organisation, nye ledelseskolleger, nye opgaver! Hvem deler du dine tanker, dine bekymringer, dine udfordringer med?

Som leder sidder man ofte meget alene. Selvom man kan dele meget med sine kollegaer og sin chef, vil der ofte være et behov for at sparre med en person, som ikke er en del af organisationen og på den måde ikke har forudfattede meninger eller præferencer for bestemte løsninger.

Læs mere på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk) eller hent materiale her: [http://www.tegkamp.dk/Sparring\\_mentor\\_coach.pdf](http://www.tegkamp.dk/Sparring_mentor_coach.pdf)