

Selv de bedste ledere fejler – og andre indslag

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.

Her kommer et par smagsprøver på mine indlæg:

Selv de bedste ledere fejler

I går sad jeg forgæves og ventede på at Teamsmødet skulle starte, men intet skete. Jeg var selv ret stolt over, at jeg skjulte min irritation så fint, da jeg i en mail skrev, at der vist var gået noget galt i vores aftale. Jeg var jo helt sikker på, at min mødepart havde klokket i det. Men så meldte tvivlens nådegave sig og jeg vaklede i min skråsikkerhed. Kunne det nu være, at jeg sådan rent teoretisk tog fejl? Jeg tjekkede og dobbelttjekkede og gys!!! det viste sig, at jeg havde taget fejl, at jeg havde misforstået en enkelt sætning og lagt aftalen forkert ind i kalenderen.

Der var ingen anden vej end hurtigst muligt at få rettet op på det og tage fejlen på mig og sige undskyld.

Hvorfor deler jeg nu denne lille oplevelse? Fordi det er min erfaring, at det er når vi er allermest skråsikre, at vi skal tillade os selv at stoppe op og lige genoverveje, om vi måske kunne have overset noget, om vi kunne tage fejl.



Selv de bedste ledere fejler, men kun de dårlige vil ikke erkende det 😊

Om at give uopfordret feedback

I dag jeg slap jeg af sted med det. Altså med at give uopfordret feedback til en på LinkedIn. Noget jeg ellers yderst sjældent gør.

Og det blev modtaget vel.

Men det er jo ikke altid at uopfordret feedback bliver modtaget vel – tværtimod. Så sker der ofte det, at folk går i forsvar. Og det kan der være mange grunde til. Noget ligger hos den der får feedbacken. Men meget ligger hos den der giver den uopfordrede feedback.

Det hele handler om intentionen. Hvis du giver feedback med den allerbedste intention om at hjælpe med at gøre den anden part bedre og klogere, så er der en chance for, at det bliver modtaget i den ånd, det er givet. Hvis du så ovenikøbet lige 'advarer om', at nu giver du en uopfordret feedback, så har du allerede taget noget af brodden af feedbacken.

Nå ja og så i det konkrete tilfælde skrev jeg direkte til vedkommende og ikke så hele verden kunne se det. Der er jo ingen grund til at hive bukserne af folk i fuld offentlighed.

Blot til inspiration omkring feedback

Spring ikke på hamsterhjulet efter ferien!

Hamsterhjulet byder sig altid til, måske du kan undgå at springe direkte op på det igen, hvis du starter fornuftigt op efter ferien?



Lad være med at starte på arbejdet med at køre fra 0 til 100 km i timen på under 8 sekunder. Eller sagt med andre ord lad være med at starte den første uge efter ferien med en fuld kalender plus lidt til.

Tillad også dig selv ikke at starte op med nogle lange arbejdsdage, hvor du forsøger at indhente 3 ugers ferie rent arbejdsmæssigt. Det overskud, du forhåbentligt havde, da du mødte ind på arbejdet efter ferien, kan du hurtigt sætte over styr.

Nogle af dine kollegaer har måske været i gang længe og venter bare på, at du og andre kollegaer kommer tilbage fra ferie, så de kan komme af med nogle opgaver og komme videre med deres egne projekter. Det er sådan set forståeligt nok. Problemet er bare, at andre meget let kan komme til at styre din kalender og din tid, hvis ikke du selv gør noget. Det kan derfor være fornuftigt at lægge nogle tidspunkter ind i din kalender i den første uge efter ferien, som ikke kan bookes af andre.

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

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 At-lantsammenslutningen. 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, hvoraf den seneste: 'Der er ingen nemme genveje gennem helvede' udkom i maj 2021. Læs mere på www.tegkamp.dk

1:1 – få en personlig sparrings- og udviklingspartner



Forandringer, ny organisation, nye ledelseskollegaer, 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, så 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 nogle forudfattede meninger eller præferencer for bestemte løsninger.

Skal jeg være din sparringspartner? Læs mere her:
https://www.tegkamp.dk/Sparring_mentor_coach.pdf