

Susannes Blog

Jeg har oprettet en blog på LinkedIn og på www.teglkamp.dk. Her bringer jeg korte personlige indlæg om mine oplevelser, holdninger, tanker og refleksioner om ledelse og personlig udvikling.

På bloggen kan du eksempelvis læse følgende indlæg:

Sikken en lettelse, at hun rejste!

Jeg har arbejdet med flere ledergrupper, der alle for nyligt har oplevet at få skiftet et af gruppens medlemmer ud. I en af ledergrupperne udbrød en af lederne spontant på et møde kort efter, at lederkollegaen var rejst videre til et andet job: "Pyh ha, jeg bliver først nu klar over, hvor meget Ulla har lagt en dæmper på samarbejdet i ledergruppen. Jeg havde simpelthen ikke haft lyst til at dele mine udfordringer i ledergruppen, af frygt for at blive mødt af Ullas nedgørende bemærkninger. Det er faktisk en stor lettelse, at Ulla ikke er med i ledergruppen mere." De andre i ledergruppen nikkede bekræftende. De havde haft fuldstændig den samme oplevelse.



Sagen var, at Ulla havde været en stor faglig kapacitet. Hun leverede altid gode resultater på sit område og hun var noget af en arbejdshest. Men hun var resultatorienteret og meget lidt empatisk. Hun var ikke særlig rummelig over for andre, der ikke lige lignede hende selv og gad ikke deltage i det tværgående arbejde. Hun gemte sig bag sit skjold af faglighed og blev utålmodig, hvis ikke man gik lige til sagen med det samme eller hvis man blev for "blødsøden" som hun kaldte det, når man tog menneskelige hensyn. Ullas adfærd havde været kraftigt medvirkende til, at ledermøderne ofte var noget, der bare skulle overstås.

I en anden ledergruppe havde man haft en tilsvarende oplevelse. Her havde den fratrådte leder også været meget dygtig inden for sit felt. Han var meget samarbejdsvillig, så længe det gik efter hans hoved. Hvis noget eller nogen kom på tværs, så kunne han skifte karakter og blive sådan lidt småperfid i sine bemærkninger. Det havde skabt utryghed og lagt en stor dæmper på samarbejdet i ledergruppen.

Aftal nogle spilleregler for samarbejdet i ledergruppen

Det er jo lidt ærgerligt, at man først taler åbent om samarbejdsudfordringerne, når de ledere, der har udfordret samarbejdet, er rejst.

Jeg har gode erfaringer med og kan derfor anbefale, at I taler om jeres forventninger til samarbejdet i ledergruppen og hvad I forventer af hinanden. At I aftaler nogle spilleregler for samarbejdet i ledergruppen. Og at I evaluerer jeres samarbejde en gang imellem.

Fra gruppe af ledere til ledergruppe - Et udviklingsforløb for ledergruppen

De ambitiøse ledergrupper har forstået vigtigheden af at gå fra at være en gruppe af ledere, hvor hver især er sin afdelings fremmeste





repræsentant til at være en ledergruppe, hvor man arbejder ud fra et helhedsperspektiv på tværs af afdelinger og individueller interesser.

Teglkamp & Co. har gennem en årrække udviklet og med stor succes gennemført tilpassede udviklingsforløb for ledergrupper.

Læs mere om forløbet her:

<http://www.tegkamp.dk/Fra%20gruppe%20af%20ledere%20til%20ledergruppe.pdf>