

Sov på det – lad være med at træffe forhastede beslutninger!

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co.* www.tegkamp.dk



Ledere skal kunne træffe beslutninger – ingen tvivl om det. Ledere, der ikke træffer beslutninger, skaber utryghed og frustrationer i organisationen. For livet kører jo videre, mens vi venter på, at der skal komme en beslutning fra lederen. Træffer lederen ikke selv en beslutning, er der som regel andre, der gør det – og de har ikke nødvendigvis forudsætningerne for at træffe de mest optimale beslutninger.

Men det er sjældent manglende beslutninger, der almindeligvis er problemet, men at vi er alt for hurtige til at træffe beslutninger. Vi springer en masse led over og går direkte fra at vi præsenteres for et problem og over beslutningsfasen. Indimellem skal der selvfølgelig reageres her og nu. Handler det om små dagligdags beslutninger, som eksempelvis at acceptere, at der indkøbes en bog til afdelingen eller at en medarbejder får lov til at gå en time tidligere, fordi han skal hente børn, skal det jo ikke vente til i morgen.

Men når det kommer til problemstillinger, som er mere komplekse, skal man ikke træffe for hurtige beslutninger. Hurtige beslutninger omkring komplekse spørgsmål øger risikoen for, at man ikke har forstået problemstillingen i dybden og derfor træffer beslutningen på et forkert grundlag. Man kan selvfølgelig være heldig at ramme rigtigt i første hug, men ofte dukker der efterfølgende ting frem, som betyder, at man i bedste fald må foretage korrigerende handlinger og i værste fald må omgøre beslutningen. Forhastede beslutninger skaber ofte unødigt ekstraarbejde og støj i organisationen.



Jeg kan godt selv have en tendens til at være hurtig på aftrækkeren. Erfaringen har imidlertid lært mig, at det ikke altid er hensigtsmæssigt. Jeg har derfor med årene gjort mig det til en vane at 'sove på beslutningen', inden jeg eksekverer, hvis det er en beslutning, som har en vis tyngde. Nogen gange vender jeg lige min beslutning med kompetente mennesker. Og det har da hændt mere end en gang, at jeg er blevet klogere og har justeret min beslutning, inden jeg førte den ud i livet. Jeg har derfor et vist belæg for at opfordre dig til at give dig tid omkring væsentlige beslutninger.

Og for lige at runde af, så kunne det måske være relevant for dig at reflektere over følgende spørgsmål:

- Hvad er dine egne erfaringer omkring beslutninger? Giver du dig tilstrækkeligt tid?
- Står du over for at skulle træffe en større beslutning? Hvad er din beslutningsstrategi?
- Hvem ville være god at vende en større beslutning med?

Indlægget har været bragt i 'Søndagsråd' her i foråret. Du kan fra august måned hver søndag få et gratis råd direkte i din mailbakke. Tilmeld dig her:

<https://response.questback.com/teglkampco/goderaad>

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, b.l.a. i Tænk tanken At-

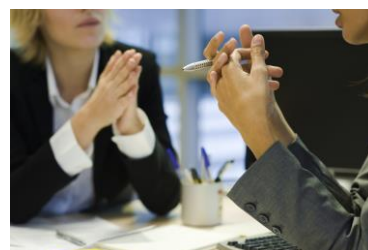
lantsammenslutningen. Derudover er hun ekstern censor i faget ledelse på Forsvarsakademiet.

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. 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.



Læs mere her: https://www.tegkamp.dk/Sparring_mentor_coach.pdf