

Spark opad! – 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:

Spark opad!

Det kunne lyde som titlen på en bog af Svend Brinkmann, men det er det altså ikke. Det handler om at få sat en stopper for 'at sparke nedad' i organisationen.

Noget af det værste, du som leder kan gøre, er at sparke nedad, hvis du bliver presset eller mødt med urimelig kritik eller opgaver. Ledere, der sparker nedad, mister medarbejdernes respekt, fordi de oplever at lederen løber fra sit ansvar. Meget få medarbejdere har lyst til at gå en ekstra mil for lederen, hvis de oplever, at lederen bare lader urimelighederne gå videre og ud over medarbejderne.



Nu kommer man generelt ikke ret langt ved at sparke ud efter andre, hverken medarbejdere eller kollegaer. Men skal du endelig sparke, skal du 'sparke opad'. Det vil sige, at hvis du oplever, at ledelsen er forkert på den eller giver nogle umulige arbejdsvilkår, skal du slå hælene i og sige fra. Hvis du vil have ledelsens øre, skal du selvfølgelig sige fra på en ordentlig og begrundet måde. Og vil du øge chancen for at ledelsen også agerer på dit 'indspark' er det også en rigtig god idé at komme med nogle forslag til, hvad ledelsen så kan gøre i stedet for eller hvordan det kan tilpasses, så der bliver rimelighed i det.

Ovenstående er en forkortet version af mit seneste søndagsråd. Tilmeld dig her, hvis du vil mine søndagsråd fremover: <https://response.questback.com/tegkampco/goderaad>

Ord betyder noget

Jeg er kommet i tvivl – ikke sådan generelt – men om hvad der vejer tungest: ordet eller hensigten.

Jeg har tidligere ikke været i tvivl om, at man ikke nødvendigvis skulle tage folk på ordet, men på hensigten, altså det der lå bagved. Folk kan udtrykke sig klodset, så tidligere mente jeg, at man ikke nødvendigvis skulle dømme dem på det sagte men lytte efter, hvad der var hensigten bag ordene.

Men nu er jeg som sagt kommet i tvivl. Der er nemlig to sider i den sag. Og jeg bliver mere og mere bevidst om vægten af både det sagte og det skrevne ord. Hvis ikke vi skal tage ordene i sig selv for gode vare, så betyder det dels, at vi aldrig rigtig kan regne med det, der bliver sagt og skrevet, dels at vi overlader meget til den enkeltes tolkning. Det betyder også, at man ikke behøver at gøre sig umage med kommunikationen, for man kan jo altid dække sig ind under, at hensigten var en anden.

Når man er leder eller når man færdes på de sociale medier, så får ordet en særlig stor betydning. Selvom hensigten var en anden, så kan man forrette stor skade ved ikke at gøre sig umage. Så egentlig er jeg ikke så meget i tvivl mere!

Om at have det som en kåd hest den første forårsdag

I går havde jeg det som en kåd hest, der bliver sluppet løs på marken den første forårsdag efter en lang vinter i stalden.

Jeg taler om, at jeg for første gang efter starten af Coronakrisen igen faciliterede et lederseminar. Det var live og med mennesker af kød og blod. Det kunne ikke blive meget bedre.

Og der var en helt særlig stemning, for det var også første gang i snart 3 måneder, at lederne så hinanden live. Gensynsglæden var stor blandt lederne.



Seminaret kunne ikke være holdt som et virtuelt seminar. Der havde ikke været plads til dialogen, eftertanken og refleksionerne på samme måde. Og man havde ikke kunnet mærke energien og stemningen hos hinanden.

Vi kommer givet til at se flere møder afholdt som videomøder i fremtiden, men de kommer til at gå hånd i hånd med fysiske møder. Vi kan ikke undvære live kontakten med vores nære samarbejdspartnere, medarbejdere eller kollegaer.

Hermed en opfordring til, at man bevidst forholder sig til, hvilke slags møder man fremover skal holde som henholdsvis virtuelle og fysiske møder ud fra hvad møderne skal kunne. Og ikke mindst en opfordring til, at man med faste mellemrum evaluere de forskellige mødeformer og afviklingen af dem.

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 Tænketanken 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.tegkamp.dk

Skal ledergruppen have lidt opmærksomhed?

Hvorfor sidder vi egentlig her i ledergruppen?



Kan vi bidrage bedre både som enkeltpersoner og i fællesskab?

Kan vi optimere vores ledermøder?

Brug lidt tid på at vende blikket indad i forhold til ledergruppearbejdet.

Læs mere om nogle af de forskellige muligheder her:

<https://www.tegkamp.dk/Ledergruppeudvikling.htm>