

Vær en leder, medarbejderne nødtigt forlader!

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



Man siger, at folk lader sig ansætte pga. virksomhed og jobindhold og at de forlader jobbet på grund af chefen. At det er lidt mere end bare en påstand, viser et indlæg, jeg for nyligt lagde på LinkedIn. Jeg skrev om en dygtig specialist, der takkede nej til de mange jobtilbud, fordi han havde en god chef. Han havde prøvet at have dårlige chefer og vidste, hvad det betød for ham. Indlægget blev vist, liket og kommenteret massivt. Derudover har jeg fået mange personlige beretninger om primært dårlige chefer, desværre.

Det er inspirationen bag dette råd til dig: at du arbejder på at være en leder, som medarbejderne værdsætter så meget, at det er med til at fastholde dem og at det i hvert tilfælde ikke er på grund af dig, at de forlader jobbet.



Hvad gør dig så til en værdsat leder af dine medarbejdere? Ja det er ikke, at du forgylder dem med høj løn og i øvrigt forsøger at please dem. Ud fra mine undersøgelser gennem tiden, samtaler og mine erfaringer er det ikke så kompliceret, men måske nok nogle gange lidt svært.

Gode ledere, som medarbejderne nødtigt forlader er bl.a. kendetegnet ved følgende:

- De kender sig selv – hele pakken - og står ved det menneske, de er. De forsøger ikke at give omgivelser indtryk af, at de er bedre end de er.
- De har en betydelig integritet og er fuldstændig klar på, hvad de vil stille op til og hvad de ikke vil stille op til.
- De udviser stor tillid til deres medarbejdere. Dermed ikke sagt, at de bare giver slip og lader medarbejderne sejle deres egen sø. De følger med - ikke for at kontrollere – men for at sikre fremdrift og for at støtte, hvis der er behov, fordi medarbejderes succes er lig med lederens succes og altså et fælles projekt.
- De er klare i deres forventninger til medarbejderne. De sætter gerne ambitiøse men og så realistiske forventninger. Og de støtter medarbejderne i at leve op til forventningerne.
- De er lyttende og åbne over for argumenter og forslag – også selv om det går imod lederens ideer og beslutninger.
- De er nærværende og rent faktisk mulige for medarbejderne at få adgang til.
- De løber ikke fra deres ansvar. De bakker deres medarbejdere op – ikke blindt selvfølgelig, men hvis medarbejderen har arbejdet inden for intentionen med opgaven.

- De kender deres medarbejdere og leder ud fra den enkeltes behov.
- De er ikke bange for at indrømme, når de har taget fejl.

Læg mærke til, at ovenstående ikke rummer noget om, at lederne er særligt karismatiske eller visionære. Det er på ingen måde supermennesker, der kan gøre alting bedre end medarbejderne. Derudover er det også kendetegnet ved, at det ikke er noget man kan læse eller ud-danne sig til, men som man er nødt til at arbejde med og udvikle i praksis ude i det virkelige liv.

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

- Er du en leder, hvor dygtige medarbejdere siger nej tak til gode jobtilbud, fordi de er glade for dig som leder?
- Er der nogle af de nævnte kendetegn ved gode ledere, som du – hånden på hjertet eller hvis du spurgte dine medarbejdere – godt kunne arbejde lidt med?

Indlægget har været bragt i 'Søndagsråd' her i foråret. Du kan få et gratis råd hver søndag 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.teglkamp.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.teglkamp.dk/Sparring_mentor_coach.pdf