

## Var det virkelig derfor, jeg blev leder?

**Susanne Teglkamp**, er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har et bredt erfaringsgrundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Hun har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent og ledelsesrådgiver.

Susanne arbejder som udgangspunkt med ledelse i øjenhøjde. Det vil sige, at hun møder lederne på deres bane, tager udgangspunkt i virksomhedernes udfordringer og arbejder ud fra en praktisk tilgang til udfordringerne.

Se mere på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)



Jeg har efterhånden gennem mange år stillet det samme spørgsmål til en lang række mennesker, der gerne ville være ledere: Hvorfor vil du gerne være leder? Svaret kan variere, men det indeholder næsten altid et element af, at man gerne vil arbejde med mennesker – motivere og inspirere dem, at man gerne vil have indflydelse og være med til at sætte dagsordenen, at man gerne vil arbejde med at formulere visioner og strategier og at man i øvrigt mener, at man kan gøre det bedre end mange af de ledere, man oplever i dagligdagen.

### Og hvad er så virkeligheden for mange ledere?

Virkeligheden for mange ledere ligger ofte langt fra de forestillinger, de har gjort sig om ledelse og hvad man i øvrigt kan læse sig til i lærebøger om ledelse.

Dagligdagen for mange ledere er at gå til en masse møder i løbet af dagen. Ofte afløser det ene møde det andet, hvor det eneste man har tid til er at skifte mødelokale. I slutningen af hvert møde sidder de enkelte ledere og bliver mere eller mindre stresset, fordi mødet trækker ud og tiden nu nærmer sig starten af næste møde og man godt lige ville have haft tid til at forberede sig til mødet. Man har måske lige haft tid til at øje mødematerialet igennem aftenen før, men har ikke haft tid til at tænke de store tanker. Mens man render fra det ene møde til det næste, når man at tænde for mobiltelefonen og registrere, at 5 mennesker har lagt en besked om, at de gerne vil ringes op.

Når lederen ikke render til møder, så bruges tiden til budgetopfølgning, levere statistik, udfylde rapporter til ledelsen opadtil, forholde sig til medarbejdernes flextids regnskab, ferieansøgninger, sygefravær og anviser regninger. Derudover sidder de fleste ledere ofte med en række faglige opgaver, som de selv skal løse.

Indimellem skal lederen også lige deltage i HR-afdelingens nyeste lederprogram, der godt nok er vældigt interessant, men som man ofte ikke får tid til at finde anvendelse for i dagligdagen.

Hver dag slæber mange ledere mappen med hjem fyldt med papirer, der skal læses igennem, hvis de orker og kan få skabt plads til det enten på bekostning af familielivet, vennerne eller

nattesøvnen. Om aftenen efter de sene nyheder, er det lige tid til at tjekke mails og besvare de vigtigste. Og dagen efter starter det hele så forfra igen.

Er der noget at sige til, at mange ledere på et tidspunkt stopper op, undrer sig og spørger sig selv, om det virkelig var derfor, de blev ledere? Om der ikke er mere i ledelsesrollen end det?

## **Kan du træde ud af ledertrædemøllen?**

Det er klart at ovenstående billede er noget karikeret. Synes du alligevel, at der er en del genkendelighed i det, så kan du jo vælge om du resignerer eller om du får lyst til at træde ud af ledertrædemøllen.

Hvad kan du gøre for at skabe større overensstemmelse mellem det gerne vil med din lederrolle og virkeligheden?

1) Start med finde ud af, hvordan du gerne vil udøve ledelse i dagligdagen. Hvor er der uoverensstemmelse med den lederrolle du gerne vil have og din aktuelle dagligdag? Hvorfor er der uoverensstemmelse? Hvor har du selv mulighed for at foretage ændringer?

2) Hvordan får du skabt tid? Den allerstørste hindring er oftest, at mange ledere ikke føler, at de har tid til at gøre andet. Derfor skal du overveje hvilke opgaver, der er absolut nødvendige at lige netop du løser og hvilke opgaver andre både i princippet og i virkeligheden godt kunne løse. Det hedder også delegering!

3) Gennemgå din mødekalender! Er din deltagelse virkelig nødvendig i alle møderne? Kunne du måske nøjes med at deltage i dele af mødet? Kunne møderne effektiviseres? Kunne nogle af møderne måske helt undværes?

4) Gennemgå dine administrative opgaver! Er der nogle af de mange administrative rutineopgaver, der kunne undværes, automatiseres, delegeres eller kunne du nøjes med stikprøver? Kunne nødvendige data indhentes på anden måde?

Tillad dig selv at prioritere at leve dine lederdrømme i stedet for at blive i ledertrædemøllen. Du blev jo ikke leder for at blive administrator. Tænk hvis andre så på dig og sagde: "Der går en rigtig leder, der virkelig gør en forskel" og at de sagde det, fordi du brugte din tid på at udøve ledelse og ikke fordi du var en god administrator.