



🕒 2 min. 👁️ 📌 09-02-2018

# 10 ting kun usikre ledere bliver sure over

Usikre og dårlige ledere hidser sig op over ting, som andre ikke gør. De ser det fx som et problem, hvis der bliver stillet spørgsmålstejn ved deres autoritet, eller hvis deres medarbejdere morer sig for meget på arbejdet. Læs her listen med ti ting, som trigger en usikker leder.

## Skribentinfo

[Stine Hinge](#)

Leder af sekretariatet

Lederweb

**E**n bange og inkompetent leder risikerer at dræbe sine medarbejders motivation og gøre arbejdslivet usikkert for alle omkring dem. Derfor kan en usikker leder være sværere at arbejde under end en streng men retfærdig leder. Det siger ledelsesekspert Liz Ryan fra Human Workplace til [Forbes.com](https://www.forbes.com).

Læs med her, hvis du vil undgå at fremstå som en chef, der er bange for din egen skygge.

## Top 10 over ting som kun usikre og inkompetente ledere farer op over:

### 1. Når nogen udfordrer deres autoritet

De usikre ledere bryder sig ikke om, hvis der bliver stillet spørgsmålstejn ved deres autoritet. De stærke ledere er derimod kun glade, hvis deres autoritet bliver udfordret med spørgsmål om, hvorfor de ansatte skal følge en bestemt arbejdsgang eller lignende. Den slags spørgsmål giver dem en kærkommen anledning til at gentænke arbejdsgangene.

### 2. Når medarbejderne morer sig på arbejde

Det er kun de dårlige ledere, der bliver sure, hvis medarbejderne griner og morer sig på arbejde. De stærke chefer er kun begejstrede, hvis deres medarbejdere har det sjovt. De ved, at hvis de trives på

arbejdspladsen, så leverer de en bedre ydelse, og risikoen for stress og andre sygdomme falder.

### 3. Når nogen bruger ekstra tid på service

De usikre ledere bryder sig ikke om, at medarbejderne bruger ekstra tid på noget eller nogen. De stærke ledere påskønner derimod, når medarbejderne lige bruger lidt ekstra tid på at hjælpe en kollega eller en borger.

### 4. Når medarbejderne taler med andre chefer og ledere

Stærke ledere påskønner og understøtter, at de ansatte møder andre chefer og ledere rundt om i hele organisationen. De ser en stor fordel i, at deres medarbejdere danner stærke netværk på kryds og tværs af organisationen. De dårlige ledere bliver usikre, når de ser deres medarbejdere tale med andre chefer. De er bange for, at chefen stjæler deres medarbejder.

### 5. Når medarbejderne danner netværk

De dygtige ledere bliver begejstrede, når deres medarbejdere udviser interesse for at lære mere om hele organisationen. Når muligheden byder sig, så opfordrer de deres medarbejdere til at samarbejde med andre afdelinger eller forvaltninger og tilegne sig ny viden. De usikre ledere kan derimod hidse sig op over medarbejdere, der efterspørger udvikling indenfor et nyt felt. De har det bedst med, at deres medarbejdere bliver på deres plads, og ikke udvikler sig for meget.

### 6. Når medarbejderne får ros af andre

Når en medarbejder bliver rost af en borger, en kollega eller en samarbejdspartner, så smiler den stærke leder og er stolt. Det forholder sig helt omvendt hos de inkompetente ledere. De mener, at det kun er dem, der bør rose deres medarbejdere. De frygter, at hvis nogen højere oppe i systemet opdager, at en af deres medarbejdere er blevet rost, får medarbejderen mere opmærksomhed, end hvad de usikre ledere mener godt er, og end hvad de selv får.

### 7. Når der slækkes på politikerne

Spørg aldrig en usikker leder, om en regel kan bøjes eller om der kan slækkes på en vedtagen politik. De er meget optagede af at følge alle regler og politikker til punkt og prikke. De stærke ledere ved, at de fleste politikker skal ses som guidelines til at hjælpe de ansatte med at navigere i usikkert farvand. De ved godt, at konteksten spiller en vigtig rolle for om og i givet fald, hvor meget en given politik kan afviges.

### 8. Når regnestykket over timer ikke går 100 pct. op

De usikre ledere går meget op i, hvornår medarbejderne kommer og går. De gode ledere sidder ikke nidkært og tæller, hvor mange timer og minutter medarbejderne har lagt på jobbet. Hovedsagen for dem er, at opgaverne bliver løst.

### 9. Når medarbejderne deler ideer

Kun de dårlige ledere bryder sig ikke om, at deres medarbejdere deler ideer med hinanden. De ser samarbejdet som en konspiration mod dem.

### 10. Når de selv skal lære nyt

Alle ledere vil gerne lære noget nyt. Selvom de har en ledertitel betyder det ikke, at de har svaret på alt og ikke kan lære nyt. De usikre ledere er nervøse over for at skulle lære nyt. De er bange for, at det sender et signal til medarbejderne om, at de ikke ved alting, for det har de ikke lyst til at indrømme.

Artiklen er frit oversat fra denne artikel på [Forbes.com](https://www.forbes.com)

**Læs mere:**

[Ved du hvordan du virker på andre?](#)

[Afsløring: Lederens forbudte følelser](#)

[8 tåkrummende tegn på dårlig ledelse](#)