VÆKSTHUS FOR LEDELSE



3 min. 24-11-2020

3 råd til nye ledere

Tillykke! Du har netop landet dit første lederjob, men nu skal du lære at navigere i alt det nye. Hvad er det første, du vil kaste dig over, og hvordan gør du det? Få her tre råd om, hvad du skal gøre som ny leder.

Skribentinfo



Maja Nørgaard Glad
Forhenværende kommunikationskonsulent
Lederweb

Her får du tre råd om, hvordan du kommer godt fra start, når du sætter dig i lederstolen for første gang.

1. Få overblik og lær dine medarbejdere at kende

Du skal starte med at danne dig et overblik over, hvad det er, du gerne vil opnå. Måske kender du allerede til teamet, hver medarbejders historie og kulturen på arbejdspladsen. Hvis ikke, er det vigtigt, at du lærer teamet at kende. Det er altid komplekst at træde ind på en ny arbejdsplads, så vær åben for, hvad der møder dig.

Undersøg, hvad dit nye team har brug for. Hvad håber hver medarbejder at få ved at have dig som leder. En god leder bygger på en god relation til sine medarbejdere. Så tal med alle dine medarbejdere, spørg dem, hvad der motiverer dem, og hvordan de ønsker at udvikle sig. Du kan med al sandsynlighed ikke opfylde alles ønsker, men blot ved at spørge dem og vise interesse, vil du bygge bunden til et solidt fundament, hvor jeres relation kan udvikle sig, så deres motivation og engagement kan vokse.

Afhold en team-dag, som I kan bruge til at lære hinanden bedre at kende. Temaerne kan fx være strategi, visioner osv. Dagen giver også dig en mulighed for at fortælle om dine ledelsesværdier og tale med dine

medarbejdere om jeres gensidige forventninger.

I kan drøfte, hvad der skal ske fremadrettet, hvilke udfordringer og bekymringer I hver især oplever, og hvad skal til for, at medarbejderne er motiverede og engagerede i deres arbejde. Ofte har medarbejderne nogle idéer og løsninger, som du ikke havde tænkt på.

Du skal sætte rammerne for dit lederskab: Hvilken leder vil du gerne være? Hvordan vil du have, at kommunikationen med medarbejderne skal være? Hvornår skal du involveres i opgaver? Hvor ofte ønsker dine medarbejdere feedback? Hvordan håndterer du det, hvis noget brænder på? Alt det vil hjælpe til at medarbejderne føler sig trygge ved dig som leder. Jo mere konkret du kan være, jo bedre.

Læs også: Let vejen for de nye ledere

For at sætte rammen for dit lederskab kan du stille dig selv følgende spørgsmål:

Hvad står jeg for fagligt og ledelsesmæssigt?

Hvad kan medarbejderne forvente af mig?

Hvad forventer jeg af medarbejderne?

Hvilken faglig og etisk standard forventer jeg i organisationen?

I hvilken retning skal vi udvikle os fagligt?

Hvordan håndterer jeg konflikter i organisationen?

Læs mere i artiklen: Sådan træder du i karakter som ny leder

2. Hold igen med forandringerne

Selvom du er ivrig efter at komme i gang, skal du holde igen med store forandringer. Det er vigtigere, at du bruger tid på at bygge relationer til medarbejderne og lære dem og dynamikkerne at kende. Det kan skabe stor usikkerhed og utryghed blandt medarbejderne, hvis du fx begynder at ansætte nye medarbejdere eller endnu værre fyre nogle af de eksisterende for at ansætte nye. Det vil kun gøre det sværere for jer at skabe en relation efterfølgende.

I artiklen ”Nyt job: Når du selv er den største forandring” deler specialist i ledelseskommunikation Annette Franck følgende huskeregler til nye ledere:

Du er forandringen: Erkend, at din tilstedeværelse i sig selv er en stor forandring for arbejdspladsen.

Du er forud i tid: I ansættelsesforløbet har du fået indblik i fremtidige mål og rammer. Du har haft tid til at forstå behovet for udvikling. Viden og tid, som dine medarbejdere ikke nødvendigvis har haft. Derfor er du

med stor sandsynlighed forud i tid.

Du er også bagud i tid: I de kommende måneder skal du lære meget nyt, og du kan ikke trække på rutinen. Derfor vil du i mange sammenhænge komme bagud i tid i forhold til dine medarbejdere og kollegaer, når I løser opgaver, drøfter forudsætninger og udvikler løsninger.

Respektér fortiden: Forandringer begrundes ofte med problematisering af det eksisterende. Den kritik skaber modstand hos dem, der var med, før du kom. De gjorde med stor sandsynlighed deres bedste inden for den givne ramme. Husk, at hvis dine beslutninger om forandring er gode, er kritik af det bestående unødvendigt.

Forstå, før du forventer at blive forstået: Du er hyret på relevante kompetencer og erfaringer. Men du kan ikke lykkes på en ny arbejdsplads ved 'download' af din fortidige succes. Forstå dine nye rammer og samarbejdspartnere, før du stiller krav om at blive forstået.

Stil professionelle krav: Medarbejdere kan have følelser for fortiden og usikkerhed over fremtiden. Men de er på arbejde og skal opfylde professionelle roller. Det må lederen godt kræve.

Læs også: Nyt job: Når du selv er den største forandring

3. Lær af dine fejl

Du vil begå fejl. Det er en ting, som er helt sikkert, når du indtager din plads som leder. Men det er altafgørende, at du også anerkender, at det er helt ok at begå de fejl. Du skal sætte eksemplet ved at vise, hvordan I skal lære af jeres fejl. Undersøg derfor, hvor det gik galt, og hvad du kan gøre for at undgå at samme fejl sker i fremtiden. At være en god leder handler om at se egen adfærd og være bevidst om, hvordan du kan være den bedste version af dig selv – det handler ikke om at være perfekt. Det skal du give videre til dine medarbejdere.

> *"All men make mistakes, but only wise men learn from their mistakes."* - Winston Churchill
>
> Læs mere om, hvordan du vender fejl til læring i artiklen: Vend dine fejl til en succes

Artiklen er frit oversat og redigeret fra inc.com.