VÆKSTHUS FOR LEDELSE



3 min. 19-11-2020

3 råd: Undgå at kvæle dine medarbejderes motivation

Kender du en kontrolfreak? Og hvad gør du, hvis du selv er den, der ikke kan slippe tøjlerne og dermed dræber dine medarbejderes motivation og initiativ? Få her tre råd om, hvordan du slipper kontrollen.

Skribentinfo



Maja Nørgaard Glad
Forhenværende kommunikationskonsulent
Lederweb

Dit behov for kontrol rammer ikke kun dig selv, det rammer også dine medarbejdere. ”Det går hurtigere, hvis bare jeg selv løser den opgave”. ”Hvis ikke jeg gør det, så er der jo ingen, der gør, eller også laver de fejl”. ”Det er bedst, hvis bare du sætter mig cc på mailen, så kan jeg lige følge med”.

Lyder det bekendt?

Når du gerne vil have kontrol over arbejdet, uddelegerer du færre opgaver, viden går tabt, og tilliden mellem dig og medarbejderne lider et stort knæk. Dit behov for kontrol dræber medarbejdernes produktivitet, motivation og entusiasme.

Få hjælp til at slippe kontrollen med tre råd

Behovet for kontrol er smedet ud af en dybt forankret usikkerhed og en frygt for ikke at være god nok. At have behov for at kontrollere situationen findes i større eller mindre grad hos alle, for det giver tryghed at have styr på tingene. Men det handler om at finde balancen, så kontrollen bliver opfattet positivt og ikke negativt. Her får du tre råd om hjælp til at slippe den negative kontrol.

1. **Sådan uddelegerer du dine opgaver**

Det er vigtigt for både dig og dine medarbejdere, at du uddelegerer opgaver. Ved at uddelegere, kan du nøjes med at koncentrere dig om dine vigtigste arbejdsopgaver, og dine medarbejdere vil værdsætte den tillid, du giver dem og vokse med den.

Tag et kig på de opgaver, du har liggende foran dig. Inddel opgaverne i:

- Hvilke opgaver kræver, at DU løser dem?
- Hvilke opgaver kan løses af andre med din endelige godkendelse?
- Hvilke opgaver behøver du dybest set ikke være en del af?

Det kræver øvelse og selvindsigt. Du kan med fordel tage en åben brainstorm med dine medarbejdere om, hvordan opgaverne kan løses, og hvornår de skal inddrage dig i processen. Det vil give både dig og dine medarbejdere et klart overblik over arbejdsgangen. Så kan du stole på, at dine medarbejdere løser opgaven og kun inddrager dig, når det er nødvendigt.

Læs også: 6 misforståelser om uddelegering

2. **Lad medarbejderne løse deres opgaver**

Det nytter ikke noget, at du først uddelegerer en opgave, for derefter at kontrollere, hvordan din medarbejder løser opgaven. Forsøg at have forventninger til resultatet frem for fremgangsmåden. Opstår der problemer, må du tage dem, når de opstår. Du må ikke begynde at kigge dine medarbejdere over skulderen og forsøge at finde fejl, inden de selv har løst opgaven.

Hvis du er i tvivl, så spørg din medarbejder, hvordan hun vil løse opgaven. Du vil måske blive overrasket over hendes måde at gribe opgaven an på. Selv om metoden er anderledes end din, kan det give glimrende resultater. Det kan jo være, at du kan lære noget nyt.

Læs også: Sådan dræber du medarbejdernes motivation

3. **Lev med usikkerheden**

Du skal have tillid til dine medarbejdere, og stole på, at de gør deres arbejde, så godt som de kan. Jo mere tillid du viser, jo mere får du igen. Dine medarbejdere vil vokse med opgaverne og have større tro på egne evne.

For at tilliden blomstrer og usikkerheden mindskes, er det altafgørende, at I får afstemt forventningerne. Tag et møde med dine medarbejdere, hvor du gør det tydeligt, hvilke forventninger du har, men samtidig afstemmer de forventninger, som medarbejderne har til dig. Her er en tjekliste over de forventninger, som I skal have afstemt:

- Præcisér og koordinér medarbejdernes rolle. Hverken du eller medarbejderne må være i tvivl om, hvilke arbejdsopgaver der hører til hvor.
- Vær tydelig omkring, hvilke opgaver du vil involveres i, og hvornår i processen det skal være. Fortæl, hvornår du er til rådighed for sparring. Del gerne din kalender med dine medarbejdere.

- Du skal gøre, hvad du siger, og sige, hvad du gør. Det nytter ikke noget, at medarbejderne bliver usikre på dig. Jo mere konsekvent du kan være, jo mere tillid vil de have til dig.
- Giv løbende feedback, så alle dine medarbejdere føler sig hørt, set og forstået.

Læs også: Mindre kontrol giver mere videndeling

Husk, at du skal være eksemplet på, hvordan I gør hos jer. Hvad du gør, vil medarbejderne også gøre. Stor tillid er forbundet med en masse usikkerhed og ting, du ikke kan kontrollere, men ved løbende dialog med medarbejderne, kan du mindske den usikkerhed og slippe kontrollen.

Kan du svare ja til følgende? Tjek her, om du er en kontrolfreak:

1. Du er aldrig tilfreds med den opgave eller arbejdsindsats, der bliver leveret.
2. Du føler dig ofte frustreret, fordi du ville have håndteret opgaven anderledes.
3. Du fokuserer kun på detaljer og finder stolthed og/eller smerte ved at lave rettelser.
4. Du vil konstant vide, hvor alle i dit team befinder sig, og hvad de arbejder med.
5. Du spørger konstant efter opdateringer på opgaverne.
6. Du foretrækker at være cc på alle mails.

Artiklen er frit oversat og redigeret fra Inc.com.