VÆKSTHUS FOR LEDELSE



3 min. 23-09-2021

4 tegn på at du kvæler medarbejdernes arbejdsglæde

Det er naturligt, at du har brug for at føle en vis kontrol som leder. Men for meget kontrol er en tidsrøver, der dræber medarbejdernes motivation og engagement. Læs om fire tegn på, at du mikrostyrer dine medarbejdere.

Skribentinfo



Trine Nexmand Rofelt
Fhv. Kommunikationskonsulent hos Lederweb
Lederweb

Det kan godt være, at det giver dig ro i maven, at du hele tiden er med på sidelinjen. Men det giver ikke dine medarbejdere samme tryghed, tværtimod kan det forringe kvaliteten af deres arbejde. Læs her, hvordan du spotter, om du mikrostyrer for meget, og hvordan du kan øve dig i at sætte medarbejderne mere fri.

1. Er du med overalt?

Har du et stort behov for updates fra dine medarbejdere? Hvad de laver de, og hvor langt de er? Og trives du bedst med at deltage på stort set alle møder og være cc på alle mails? Du føler måske, at du holder et naturligt og vågent øje med, om opgaverne skrider fremad som planlagt. Men dine medarbejdere kan hurtigt tolke det som en mistillidserklæring fra din side. Det fortæller dem, at du ikke har tillid til, at de laver det, de skal uden, at du holder dem til ilden hele tiden. Det virker demotiverende og skaber et dårligt arbejdsmiljø. Og det er den hurtigste måde at miste dine medarbejderes tillid på.

I stedet skal du planlægge løbende statusmøder og sætte dem i kalenderen. For at opbygge tillid hos dine

medarbejdere, må du give dem friheden til at arbejde og løse deres opgaver selv. Du skal kun træde til, når det er absolut nødvendigt.

Læs også: Din guide til positiv feedback som gør en forskel

2. Går du for meget i detaljen?

Du vil gerne hjælpe og sikre, at tingene er i orden. Men måske nøjes du ikke bare med at fortælle dine medarbejdere, hvilke opgaver de skal løse. Du har også et rigtig godt bud på, hvordan de skal gribe det an. Og det kan naturligvis være nødvendigt i flere sammenhænge. Fx i forbindelse med forandringer eller for at hjælpe en ny medarbejder godt på vej. Men det er ikke en ledelsesstil, du bør bruge over for alle dine medarbejdere.

Du bør i stedet opfordre dine medarbejdere til at tage ejerskab. Ved at give dem ansvar, lade dem træffe deres egne beslutninger og have tillid til, at de kommer i mål på egen hånd, opnår du samtidig en større tillid til dem. Det avler høj motivation og arbejdsglæde og udvikler tilliden imellem jer.

Læs også: Advarsel: Derfor flygter dine medarbejdere

3. Siger du oftere nej end ja?

I stedet for at være åben for nye, anderledes og innovative opgaver, kvæler den mikrostyrende leder al form for kreativitet. Du kan bare bedst lide at gøre tingene på din egen måde – for det virker jo. Men der skal være plads til, at man kan skifte mening undervejs, til nye ideer og til, at man kan begå fejl. For hvis du ikke tør gå nye veje – eller ad veje du ikke selv har ført frem til – vil det med tiden resultere i, at medarbejderne helt opgiver at komme med deres input og syn på sagen. De ender med at sidde og vente på dine fantastiske ideer, før de marcherer videre på din kommando. Eller videre til et nyt job.

Prøv at lytte lidt mere til de ideer, der lander hos dig. Kommer et nej ofte lidt prompte, så øv dig i at tænke, før du taler. Sov evt. på beslutningen. Det kræver øvelse, og I vil formentlig begå fejl undervejs, men fejl er et vigtigt læringsværktøj. Medarbejdere, der ikke er bange for at begå fejl, har større tilbøjelighed til at arbejde kreativt for at finde en løsning, og prøver ofte flere mulige løsninger af. De stræber efter at løse et problem i stedet for at give op.

Læs også: Find ud af om du er en tillidsfuld leder

4. Føler du ofte at det er en ommer?

Hvis man selv er meget ambitiøs og er kommet langt af den grund, kan det være svært ikke at forvente samme fart over feltet fra alle andre omkring en. Derfor kan det være svært at se og forstå, at ens medarbejdere måske ikke leverer i samme tempo, som man selv ville. Du føler måske, at nogle af medarbejderne underpræsterer, og du er ikke helt tilfreds med den indsats, de lægger for dagen. Det vil naturligt give dig en følelse af frustration.

Men du bliver nødt til at have tillid til, at dine medarbejdere gør det så godt, 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.

Læs også: Afsløring: Lederens 4 dårligste vaner

Der er selvfølgelig nogle medarbejdere, der har brug for ekstra opmærksomhed og hjælp. Men det giver bagslag, hvis det er ubegrundet. Stol i stedet for på dine medarbejdere og uddeleger mere. Det bedste, du kan gøre, er at definere succeskriterierne, tildele ressourcerne, fjerne forhindringer på vejen og lade være med at stå i vejen. Slip tøjlerne og få bedre tid til at lede.
Artiklen er frit oversat og redigeret ud fra artiklerne:

7 signs that you're a micromanager

If You Do These 5 Things, It's Obvious You Are A Micromanager