



🕒 2 min. 👁️ 📌 25-02-2021

7 ting du ikke må glemme i din ledelse

Spørg dig selv, hvorfor du er blevet leder. Og pas på med at være så løsningsorienteret, at du ikke får lyttet og inddraget. Læs her om syv oversete ting, der fremmer god ledelse.

Skribentinfo



[Kirsten Hassing Nielsen](#)

Enhedschef i Kriminalforsorgen

Ledelse er kendetegnet ved at have mange nuancer, blinde vinkler og intet facit. Ledelsesmæssige dilemmaer er ofte centreret om, hvordan lederen agerer i forhold til medarbejderne og hvordan man med "god ledelse" får organisationen til at fungere. Derfor er det nødvendigt med jævne mellemrum, at du trækker dig lidt tilbage og observerer, hvordan ledelse tager sig ud på andre fronter.

1. Led nedad når du kommer opad

Mange ledere har en ambition om at komme "opad" i ledelseshierarkiet. Nogle bliver måske smigret og forført af tanken om mere magt, større indflydelse, titel, status, højere løn osv. Men du må ikke glemme, at du fortsat er leder for medarbejdere, der altid er tættere på kerneopgaven, patienterne eller borgerne. Derfor; selvom du er kommet op i hierarkiet, er det stadig vigtigt at afsætte tid til dialog med frontmedarbejderne. Besøg dem. Lyt til dem. Det er dem, der har føling med, hvad der rører sig i organisationens yderste led. Og den føling skal du være bevidst om at opretholde, når du kommer længere væk fra den. Samtidig mindsker du risikoen for at der opstår afstand til medarbejderne, og den klassiske problemstilling om "os og dem".

Læs også: [Chefer sætter borgerne først](#)

2. Lyt og vær mindre løsningsorienteret

Du er naturligt optaget af handling og af at finde løsninger. Men hvis du vil vise en oprigtig interesse i mennesker, skal du lytte mere. Der bliver sagt meget mellem linjerne, og hvis du bruger bare tre minutter mere på at lytte, kan det vise sig, at "problemet" ligger et helt andet. Og løsningerne kan måske ligge et helt andet sted eller løse sig selv. Værdien i at lytte har en overset betydning.

3. Spørg dig selv om hvorfor du egentlig er leder

Er du leder, fordi du kan lide magt, mennesker, udvikling, eller fordi du vil gøre en forskel? Ny ledere har det som regel i frisk erindring, hvorfor de gerne vil være ledere. De fleste nye ledere stiller mange spørgsmål også til sig selv og reflekterer meget over *at være leder*. Det må man ikke stoppe med at gøre. Tværtimod. Desto længere tid du har været leder, desto større betydning synes det at have, at du stiller dig selv spørgsmålet; hvorfor er jeg leder? Det har stor betydning for måden, du er leder på. Du kan fx overveje at sætte en form for "udløbsdato" for dig selv, hvor du efter et bestemt tidspunkt skal noget andet. Dette medvirker til at opretholde dynamik og mening i lederopgaven.

Læs også: [Mange faker deres ledelse, gør du?](#)

4. Gør det du siger

Det har betydning for troværdigheden og tilliden i organisationen, at du gør det, du siger. Så vær nysgerrig på egne handlinger og medarbejdernes handlinger, for de gør jo det, du gør. Siger du fx, at din dør altid står åben, og at du er tilgængelig for medarbejderne, skal du også være det – og måske endda være mere opsøgende i forhold til at vise det.

5. Ledelsesgrundlag har ringe betydning

Mange velskrevne ledelsesgrundlag er lavet i en god hensigt. Men ofte bliver mange af dem i skuffen og lever ikke det liv, ordene har fortjent. I stedet for at bruge tid på at skrive ledelsesgrundlag, skal du bruge mere tid på ledelse. Eftersom kerneopgaven i ledelse er mennesker, skal du også bruge mest af din tid der.

Læs også: [9 ting der er no-go for ledere](#)

6. Rekruttering og ansættelser

En naturlig del af ledelsesopgaven er at rekruttere og ansætte medarbejdere, hvor din opgave består i at vurdere, hvilke kompetencer, profiler og mennesker der er brug for i organisationen.

Samtidig skal du overveje antallet af personer i ansættelsesudvalget. Medinddragelse er vigtig, men har det reelt noget at gøre med, at der skal være så mange som muligt med ved ansættelser? Det har en overset betydning, og det kan samtidigt signalere lav grad af tillid og indskrænkelse af ledelsesrummet.

7. Ledere skal også spørges; hvordan har du det?

Lederes trivsel er ofte et overset emne. Det gælder både de enkelte leders trivsel og trivslen i ledergrupper. Hvis der ikke er fokus på, hvordan ledere trives, kan det mærkes i organisationen, og lederne kan have vanskeligt ved at være de kulturbærere, som de qua deres funktion er. Ledere skal også spørges,

hvordan de har det.

Dét ledere arbejder for i forhold til deres medarbejdere omkring trivsel og arbejdsmiljø, skal man naturligt også have fokus på i ledelseslagene.