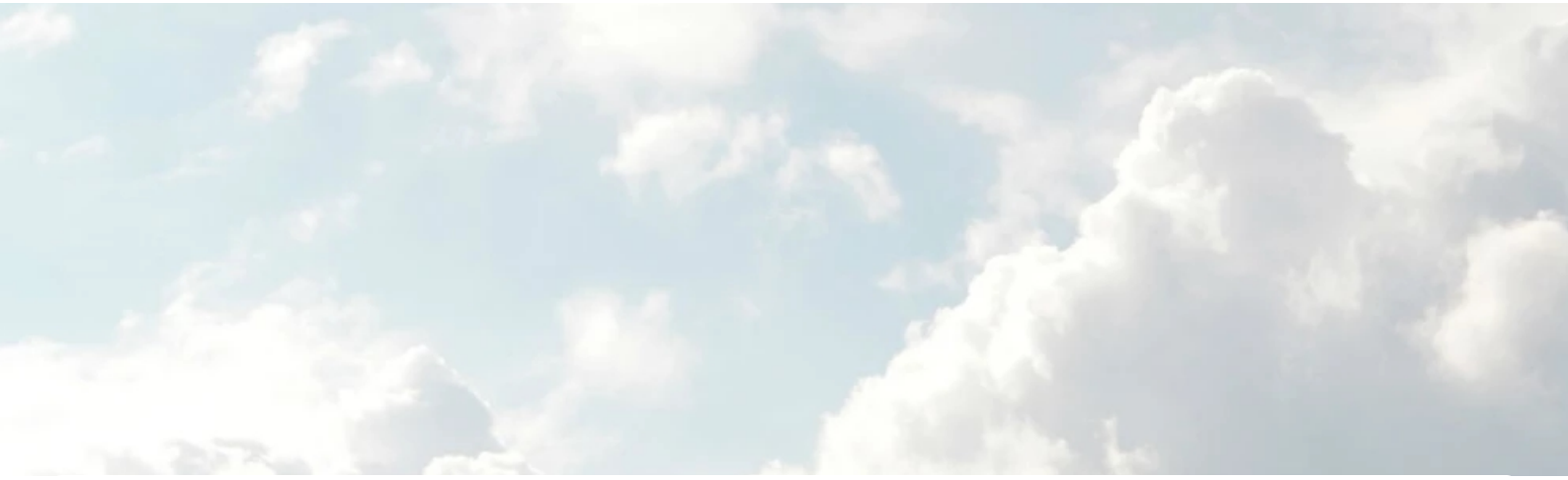
VÆKSTHUS FOR LEDELSE



5 min. 24-11-2017

9 egenskaber hos den ideelle medarbejder

Selvom lederne får al spaltepladsen, spiller medarbejdere også en væsentlig rolle for en organisations succes. Læs her ni bud på den ideelle medarbejder, og hvordan du kan lede dine medarbejdere i denne retning.

Skribentinfo



Jens Dalgaard

Direktør

TACK International

Der er i tidens løb skrevet meget om god ledelse, og man kunne nogle gange fristes til at tro, at de eneste, der har indflydelse på arbejdspladsens performance, er lederne.

Selvom lederne får al spaltepladsen, spiller medarbejderne også en væsentlig rolle for en organisations succes. Men hvad er godt medarbejderskab?

Forsvindende lidt plads er viet til at beskrive gode medarbejderevner. Derfor er det essentielt, at du som leder kan identificere de egenskaber, der kendetegner de bedste medarbejdere.

Nedenfor får du ni bud på egenskaber, der kendetegner den gode medarbejder. En del af dem understøttes af en undersøgelse udført af Career Builder, hvori mere end 2.000 ledere blev spurgt om, hvilke egenskaber den ideelle medarbejder i deres øjne har.

1. Er positivt indstillet

72 pct. af lederne i undersøgelsen fremhæver positivitet som værende essentielt. Den gode medarbejder

kigger fremad og ser de muligheder, fremtiden byder på, og glæder sig over de ting, der kan lade sig gøre. Derudover formår medarbejderen at anskue udfordringer fra et løsningsorienteret perspektiv.

En del af dette er også at generere gode ideer. Derfor er gode medarbejdere også dem, der kommer med nye ideer og tilfører noget til processen. Det er ikke alle, kreativ tænkning er let for, men det er noget, man kan dyrke og blive bedre til og ikke mindst opfordre til som leder.

2. Holder fokus

Den gode medarbejder gør status over sine opgaver en gang i kvartalet og skærer de ikke-nødvendige opgaver fra. De bruger deres tid på de ting, der skaber værdi for organisationen.

Afbrydelser er en uundgåelig del af hverdagen, og til tider kan det føles som om, at det er afbrydelserne, der gør, at man ikke når vores mål.

Du kan hjælpe medarbejderne med at reducere antallet af afbrydelser. Det kan du gøre ved at bede dem om at lave en oversigt over, hvem og hvad det er, der afbryder. Med den viden i baghovedet er det lettere at sætte ind over for kilderne til afbrydelser.

I stedet for at gå til dig, hver gang medarbejderne har et spørgsmål, de har brug for dit svar på, så samler de gode medarbejdere i bunke til hver person, de ved, kan hjælpe og går til dem med en større mængde spørgsmål ad gangen, såfremt der er spørgsmål, der kan vente.

3. Arbejder effektivt

Ledere værdsætter medarbejdere, der disponerer deres tid rigtigt og laver de vigtige ting først og løser opgaven på den afsatte tid.

Den gode medarbejder forstår, at man ikke nødvendigvis er hverken flittig eller dygtig, bare fordi man går rundt og siger, man har travlt hele tiden. Medarbejderen ved, at effektivitet i høj grad bedømmes af dig som leder og af deres kolleger. Den gode medarbejder søger derfor feedback i forhold til sin indsats for at kunne forbedre sig.

Den effektive medarbejder løber heller ikke rundt på kontoret med papirer flyvende til højre og venstre. Det er ikke overskud – det er rod. Som leder vil man ikke nødvendigvis have hurtige medarbejdere; man vil have effektive medarbejdere. Der er en forskel.

4. Sætter mål for det, de vil

De medarbejdere, der sætter mål for deres arbejde, når mere. Dermed ikke sagt, at medarbejderen skal sætte sig mål, alt efter hvad han eller hun synes er interessant at arbejde med – målene skal passe med organisationens.

Få dine medarbejdere til at interessere sig for og forstå det, der sker omkring dem, og sæt mål, der kommer organisationen til gode. Opfordr dem til at spørge sig selv om, hvad de kan gøre bedre, eller hvad de kan gøre mere af for at gavne arbejdspladsen.

Den gode medarbejder tænker selvstændigt og leverer mere end forventet. Dette punkt kan sammenlignes

med god service. Når man føler, man har fået god service, er det typisk, fordi ens forventninger er blevet overgået. Derfor finder den gode medarbejder punkter, hvor han eller hun kan levere mere, end hvad jobbet kræver og sætter sig også mere ambitiøse mål på egne vegne end dem, der er blevet udstukket af ledelsen.

5. Afstemmer forventninger

Det er vigtigt, at ledere og medarbejdere har det samme billede af, hvilke opgaver der skal løses. En medarbejder, der ved, hvad lederen forventer af ham eller hende, kan arbejde mere selvstændigt end en, der må konsultere sin leder hver gang, der opstår en knast.

Du bør derfor bede dine medarbejdere om at stille følgende fire spørgsmål, hver gang de får en opgave, for at sikre dig, at der er enighed om forventningerne:

- Hvornår skal opgaven være færdig?
- Hvad er dine forventninger til, hvad opgaven kræver af tid og ressourcer?
- Hvad er succeskriteriet?
- Hvem skal involveres?

Har medarbejderne afklaring på disse spørgsmål, er de godt klædt på til at løse opgaven selvstændigt og til din tilfredshed. Den gode medarbejder forholder sig professionelt til opgaven og holder sig ikke tilbage over for sin leder, hvis han eller hun mener, at opgaven kunne løses mere effektivt ved en anden prioritering. Det er ikke kun lederen, der har forventninger til medarbejderen. Den gode medarbejder afstemmer også forventninger med sine kolleger.

6. Tager ansvar for egen udvikling

”Det er der aldrig nogen, der har fortalt os om!”. Dette siger den gode medarbejder aldrig. Gode medarbejdere tager ansvar for at høre alt af relevans, og det, de ikke hører, læser de sig til - mangler de noget, beder de om det.

En god grundholdning er, at der altid er punkter, man kan forbedre sig på, og at man altid som udgangspunkt vil være den bedste.

Du kan opfordre din medarbejder til at forsøge at finde områder, han eller hun synes, er særligt spændende i sin hverdag. Medarbejderen kan læse op på disse emner, og lade sig inspirere af omverdenen og dele sin viden med dem omkring sig – når man giver, får man også. Dermed kommer deres fokus på egen udvikling også kollegerne til gode.

7. Kommunikerer effektivt og ligeværdigt

56 pct. af lederne i undersøgelsen ønsker medarbejdere, der er stærke kommunikatører. De dygtigste medarbejdere lytter altid til dem, de møder og omgås. De gør det til en øvelse at lade andre mennesker snakke. De sørger selvfølgelig for at stille relevante opfølgende spørgsmål, og skaber tillid ved at lytte, og lærer dermed deres omgivelser at kende.

Gode medarbejdere har ikke konflikter, som lederen skal bruge sin tid på at løse. Dermed ikke sagt, at gode medarbejdere ikke bliver involveret i tvister, men de formår at neddrosle konflikten frem for at få den til at eskalere. De kan identificere begyndende konflikter og tager stilling til, hvad de kan gøre for at komme ud af

den igen.

8. Dyrker kollegaskabet

De dygtigste medarbejdere er opmærksomme og udviser oprigtig interesse i og forståelse for sine kollegers situation.

De hjælper deres kolleger, løser ikke andres opgaver, men hjælper dem med at løse dem.

Godt kollegaskab er ikke det samme som at sige ja til alt – så ryger medarbejderen ud i nogle forkerte prioriteringer, hvor de knokler og knokler, men ikke når noget af det, de skal nå. De siger nej på en professionel måde og kan forklare, hvorfor det ikke er muligt for dem at hjælpe.

Der snakkes meget om, at ledere skal huske at sætte pris på deres medarbejdere. Dette gælder dog også medarbejderne imellem. Opfordr medarbejderne til at hjælpe hinanden. Det er ligeledes vigtigt, at medarbejderen af kollegerne bliver oplevet som en person, man har lyst til at hjælpe.

9. Informerer flittigt

Opfordr medarbejderne til at fortælle, hvor de er, og hvad de går og laver. Dette hænger sammen med punktet om godt kollegaskab. Det er vigtigt, at omgivelserne er klar over, hvilke opgaver den enkelte sidder med, samt hvordan man prioriterer dem.

Den gode medarbejder er på forkant med at få meldt tilbage og giver af sig selv statusmeddelelser i forhold til løsningen af en given opgave, så du kan holde dig orienteret på fremskridtet.

Hvad synes du?

Det var ni bud på den ideelle medarbejder. Måske listen havde set anderledes ud, hvis en anden leder havde skrevet den. Supplér gerne i kommentarfeltet nedenfor med, hvad du mener, er den vigtigste egenskab hos medarbejder?

Læs mere

7 afgørende kompetencer hos ledere der lykkes

Advarsel: Derfor flygter dine medarbejdere