VÆKSTHUS FOR LEDELSE



5 min. 30-09-2021

9 sætninger gode ledere siger

"Undskyld", "tak" eller, "hvad synes du"? Som leder er det, du siger og gør afgørende for medarbejdernes arbejdsglæde og trivsel. Læs her, hvilke ni sætninger dårlige ledere siger alt for sjældent.

Skribentinfo



Pernille Bekke
Lederweb

Lederweb har kigget arkivet af artikler om god ledelse igennem og fundet frem til ni sætninger, som gode ledere siger.

1. "Jeg tog fejl"

En god leder peger ikke fingre eller finder undskyldninger, når han eller hun begår fejl. Lederen står ved sine fejl, og fortæller det, når han eller hun har truffet en forkert beslutning eller håndteret en situation forkert - og siger undskyld, hvis det er på sin plads.

Selvom ingen bryder sig om at begå fejl, er det umuligt at undgå, og en decideret frygt for at begå fejl, kan udvikle sig til en nulfejlskultur, som dræber alt nytænkning og handlekraft.

Derfor vil en god leder fokusere på læringen, når en medarbejder begår fejl og ikke af at placere skyld og hænge folk ud. Bliver fejlene præsenteret i et psykologisk trygt miljø, vil arbejdspladsen få en endnu større kilde til læring.

Læs også: Vend dine fejl til en succes

2. ”Har du tid til en snak?”

Udover den årlige, formelle MUS-samtale med medarbejderne, holder gode ledere løbende samtaler med medarbejderne om deres trivsel og deres udvikling. Tiden lederne bruger på de løbende samtaler med medarbejderne er en investering, der giver mere tilfredse medarbejdere, som leverer bedre og flere resultater.

En til en møder med medarbejderne er en vigtig mulighed for, at du kan:

- Rammesætte opgaverne
- Tilbyde vejledning i forhold til, hvordan opgaverne kan løses
- Give og få opdateringer
- Dele dine visioner og målsætninger
- Motivere og inspirere
- Lære
- Coache og udvikle specifikke områder
- Drøfte karriereplaner og udvikling
- Lytte
- Brainstorme og løse problemer
- Samle op på løse ender
- Give og få feedback.

Kilde: 3 fejl ledere begår i en-til-en-møder - Lederweb

3. ”Jeg har tillid til, at den klarer du”

Ledere, der er dygtige til at skabe tillid, ser, at tilliden smitter af på medarbejdernes arbejdsglæde, produktivitet og loyalitet.

Tillidsfulde relationer er vigtige for et succesfuldt samarbejde, opgaveløsningen og medarbejdernes engagement og trivsel. Der er ikke noget mere ødelæggende for en medarbejders motivation end en leder, som ikke har tillid og kontrollerer de mindste detaljer.

I en undersøgelse fra Væksthus for Ledelse peger medarbejderne på tre måder, ledere kan vise, at de har tillid til dem og bakker dem op:

- Du viser ægte engagement i medarbejdernes arbejde og spørger åbent ind til, hvordan det går.
- Du lader medarbejderne løse opgaver og træffe beslutninger selv, men er til rådighed for fælles refleksion og læring.
- Du bakker medarbejderne tydeligt op udadtil – og tager eventuelle konflikter og uenigheder internt.

Kilde: Kære leder, publikation fra Væksthus for Ledelse

Bag lederens behov for at kontrollere, ligger ofte en frygt for at fejle. Men for meget kontrol øger risikoen for fejl, fordi medarbejdere mister tilliden til deres egne evner og begynder at tro, at den eneste måde de kan arbejde er, hvis lederen kontrollerer dem.

5 råd: Sådan undgår du at kontrollere i sådan en grad, at det skader tilliden:

- Tag en åben snak med medarbejderen om, hvilket niveau du vil være involveret i løsningen af medarbejdernes opgaver, og hvor og hvordan de skal inddrage dig
- Fortæl, hvad opgaven går ud på, og hvad du forventer, men ikke hvordan den skal løses
- Sørg for at levere de nødvendige ressourcer, informationer og den støtte, der er nødvendig for, at dine medarbejdere kan leve op til dine forventninger
- Forvent at vinde (det meste af tiden)
- Giv løbende feedback og ros.

4. "Hvordan går det med surdejen?"

Er det hundetræning, italienske vine eller familien, der fylder i fritiden? Og hvordan går det egentlig med genoptræningen af Bentes ben efter ulykken? En god leder interesserer sig for sine medarbejdere – også udenfor arbejdspladsen. Det giver tættere relationer at tale om noget, der ikke handler om arbejde, også på arbejdet.

Lederen ved, hvis der er udfordringer på hjemmefronten og hjælper medarbejderen med at håndtere den personlige krise i forhold til arbejdet.

Sådan håndterer du en medarbejder i krise - Lederweb

5. "Godmorgen"

Gode ledere gør sig umage med at overholde takt, tone og god opdragelse. Du kan nemt ødelægge en medarbejders dag ved ikke at sige godmorgen eller farvel. Alt, hvad du gør og siger bliver tolket. Også det, du ikke siger, eller ikke gør.

Så når du træder ind på arbejdet efter en hektisk morgen, hvor mælken til morgenkaffen var sur, cyklen punkteret og teenageren havde tøjkrise, og du glemmer at sige god morgen, så skaber det uro og bekymring.

Den medarbejder, der oplever, at du møder ind ved at tage lidt hårdere i håndtaget, og ikke hilser, som du plejer, vil tænke:

Er hun sur på mig? Var det mailen, jeg sendte i går? Er det en dum dag at spørge om hjælp til planlægningen af mødet?

Ledere kan, ligesom alle andre, også have dårlige dage. Men som leder har man en særlig forpligtigelse til ikke at lade det gå ud over andre. En god leder er i stand til at håndtere egne følelser af fx irritation og vrede, og kende sig selv godt nok til at vide, i hvilke situationer de typisk opstår.

Læs mere om, hvordan du bliver bevidst om det, du kommunikerer både via det, du siger og gør, men også via det, du ikke siger og gør her Advarsel: Alt hvad du siger og gør bliver tolket - Lederweb

6. ”Hvordan kan jeg hjælpe?”

Som leder er både evnen til at tage imod og evnen til at hjælpe andre vigtig.

"*Det at hjælpe er en almindelig, men alligevel kompleks proces. Det er kernen i det, vi kalder teamwork, og et uundværligt element i en organisations effektivitet. Det er en af ledernes allervigtigste opgaver…*"
Edger Shein, amerikansk organisationspsykolog, i bogen ”Hjælp – om at tilbyde og modtage hjælp:

En god leder hjælper med at fjerne de forhindringer, der kan spænde ben for, at medarbejderne kan løse deres kerneopgave. Det betyder ikke, at lederen kan eller bør hjælpe med alt. Det handler om at spotte, hvis en medarbejder er kørt fast eller har brug for hjælp til at løse en opgave. Samtidig er lederen heller ikke for stolt til selv at bede andre om hjælp.

At hjælpe hinanden kræver, at der er en kultur, hvor man tør give og bede om hjælp.

Kilde: Lederen skal være en hjælper - Lederweb

7. ”Hvad synes du?”

God ledelse er umulig uden inddragelse af medarbejdernes faglige vurderinger, indsigt og refleksioner. En god leder vil derfor lytte til medarbejdernes ideer og sørge for at inddrage dem, når han eller hun træffer beslutninger. Og gerne i starten af processen.

Det gør i sidste ende dig i stand til at træffe bedre beslutninger. Men det viser også medarbejderne, at du respekterer dem og stoler på deres faglige input. Du ved ikke alt, og du har brug for deres hjælp til at blive klogere.

8. ”Det var fantastisk at se, hvordan du håndterede den situation med Leif”

Ros og anerkendelse får os til at vokse. Den gode leder giver jævnligt medarbejderne ros for deres indsats og er særligt god til at være konkret, når han eller hun giver ros.

Medarbejderne kan nogle gange have svært ved at se, hvordan deres indsats bidrager til kerneopgaven og organisationens overordnede mål. Det betyder noget, når deres leder fortæller dem, at de værdsætter deres indsats. Og at det ikke kun er fordi, de nyder godt af den – men også på grund af, at borgerne og organisationen nyder godt af den.

Når en medarbejder leverer en superpræstation eller håndterer en vanskelig udfordring, så er det sjældent uden omkostninger. Her er det også vigtigt, at lederen lader medarbejderen vide, at du ser de omkostninger, der har været forbundet med deres ekstraordinære indsats.

Din ros kan dog have den modsatte effekt, hvis fx:

- Du ikke ved, hvad du roser
- Du roser fordi, at du har fået at vide, at du skal. Ikke fordi rosen er fortjent
- Du er ironisk i dit tonefald. Fx ”Nej, hvor er DU bare dygtig”

- Du pakker din kritik ind i ros
- Du konsekvent roser nogle, og overser andre
- Du roser fordi, du er konfliktsky og ikke vil give kritik.

Læs også: De 5 værste former for ros - Lederweb

9. ”Tak”

”Tak for i dag”, ”tak for et godt møde”, ”tak for en god indsats”... Det er nemt at glemme at takke, og mange ledere undskylder sig med, at medarbejderne godt selv kan regne ud, at de gør det godt.

De ledere, der sjældent bruger ordet, forklarer det med, at hvis medarbejderne gjorde det helt forkert, ville de jo høre for det. Men det gør en forskel at sige det højt og er med til at understrege, at du værdsætter din medarbejders indsats.

Ting du kan takke for

- Det gode samarbejde
- Deres entusiasme, gåpåmod og gode humør
- At de hjælper til, at du kan stå op og tage på arbejde med et smil på læben – hver dag
- Deres bidrag til projektet/afdelingen/organisationen
- Den gode stemning og kultur
- Deres indsats og det arbejde, de laver
- Den tillid de udviser
- Deres omtanke
- Jeres resultater
- Deres personlighed.

Kilde: Husk at sige tak - Lederweb