

Advarsel: 9 løgne ledere fortæller sig selv

Det er tegn på svaghed, hvis en leder viser følelser. De har altid travlt. Og så er det uklogt at blive venner med sine medarbejdere. Det er nogle af de løgne, mange ledere fortæller sig selv. Få alle ni løgne her.

Skribentinfo



[Pernille Bekke](#)

Lederweb

Nogle af de løgne, vi fortæller os selv, kan skade os. Hvis du fx frygter at virke sårbar, og isolerer dig fra at få den feedback, du har brug for. Det demotiverer også dine medarbejdere, at du tror, at du ved bedst.

I artiklen: [Are You Lying to Yourself About Your Leadership?](#) peger Lolly Daskal, der er amerikansk ledelsescoach og forfatter, på nogle af de mest udbredte løgne, som ledere fortæller dem selv:

1. Jeg ved bedst

Lederskab handler om læring og inddragelse, ikke om at have ret. De færreste ledere har svarene på alt. Det skal de heller ikke have.

Læs også: [Kunsten at inddrage medarbejderne](#)

2. Følelser er tegn på svaghed

Nogle ledere viser ikke følelser, fordi de tror, at det vil få dem til at virke svage. Men du er ikke svag, fordi du viser dine følelser. Tværtom.

Læs også: [Derfor må du ikke udelukke følelser fra din ledelse](#)

3. Jeg har kontrol

Kontrol er en illusion. Du hverken kan eller skal kontrollere alt. Det er en god ide at fokusere på de ting, du kan kontrollere og lade resten ligge. Derudover skal du ikke kontrollere alt. Du skal have tillid til dine medarbejdere.

Læs også: [6 tegn på at du er en kontrollfreak](#)

4. Jeg kan selv

Ingen kan alt selv. Heller ikke ledere. Du er om nogen afhængig af talentfulde medarbejdere og samarbejdspartnere for at kunne lykkes. Læs også:

[7 trin til bedre uddelegering](#)

5. Jeg har ikke tid

Tid er værdifuld for alle, og måske især for travle ledere. Tiden er der. Og der er altid tid til det, der er vigtigt. Det handler om at prioritere.

Læs også: [7 råd der giver dig mere tid](#)

6. Hvis jeg ignorerer det, så forsvinder det

Som med mange andre ting, forvinder konflikter ikke, hvis man ignorerer dem. Tværtimod. De vokser sig kun større og endnu sværere at løse.

Læs også: [Konfliktråd til konfliktsky ledere](#)

7. Jeg er en god lytter

At være god til at lytte handler både om, at medarbejderen føler sig hørt, og at du forstår, hvad der bliver sagt. Og det er sværere end mange tror. Der er stor forskel på at lytte og det at være stille, mens du venter på, at det er din tur til at tale.

Læs også: [Lyt for at forstå ikke for at svare](#)

8. Medarbejderne har ikke brug for anerkendelse

Når medarbejderne ikke bliver anerkendt for deres arbejde, forsvinder deres motivation. Derfor må du aldrig tage for givet, at medarbejderne ved, at du anerkender deres indsats.

Læs også: [Ros der rammer og ros der lammer](#)

9. Jeg er her ikke for at få venner

Mange ledere har fået at vide, at det er uklogt at være venner med deres medarbejdere. Men det er umuligt ikke at involvere sig. Som med venskaber kræver ledelse uselviskhed og bekymring for andres velvære. Der er dog forskel på at blive bedste venner og være venskabelig.

[Læs om, hvordan du håndterer venskaber på jobbet her](#)