VÆKSTHUS FOR LEDELSE



3 min. 28-03-2014

Knus problemerne

En af kerneopgaverne som leder er at løse problemer effektivt ved at inddrage dine medarbejdere. Læs fire råd fra Forbes om, hvordan du som leder knuser problemerne mest effektivt.

Skribentinfo



Kirstine Petersen
Lederweb
Væksthus for Ledelse

Problemer er uundgåelige på en arbejdsplads. Men din måde at tackle problemerne som leder afgør, om de vokser sig endnu større, eller om de kan løses.

De bedste ledere er ofte også de største problemknusere. De har tålmodighed til at træde et skridt tilbage og se problemerne i et andet og større perspektiv. Ledere, der ikke har denne evne, ser problemer lineært: Problemerne ligger pladask foran dem og blokerer for nye muligheder.

Sidstnævnte ledere går derfor glip af den sammenhæng, som problemet er en del af. De formår derfor heller ikke at vende problemet til en mulighed for at forbedre fx best practice, arbejdsgange osv.

En god leder ser med andre ord et problem som en strategisk chance for at forbedre noget gammelt eller opdage noget nyt. Her får du de dygtige lederes fire mest effektive måder at løse problemer på:

1) Skab et trygt arbejdsmiljø

Det kræver gennemsigtighed at løse problemer. Altså et arbejdsmiljø, hvor alles bekymringer og synspunkter kan luftes. Alt for ofte tør medarbejderne ikke sige deres meninger højt, og så er det svært at komme til bunds i et problem. Kommunikation er derfor essentielt, hvis du vil undgå, at løsningen af et problem skal udvikle sig til en gætteleg, fordi medarbejderne bliver tavse og holder på deres deres viden

om problemet af frygt for at miste deres job eller udlevere kollegaer.

Medarbejderne skal kunne stole på lederens intentioner og føle, at de trygt kan dele deres bekymringer om, hvorfor et problem er opstået og eventuelt, hvordan de selv ser problemet løst. Når alle meningerne er kommet på bordet, bør du som leder bruge pointerne til at identificere og løse problemet.

Hvor basalt det end lyder, at kommunikation er vigtig, er det omvendt naivt at tro, at dine medarbejdere automatisk deler deres tanker med dig. Det er her, du som leder må stole på din egen intuition og udfordre din afdeling eller team til at redegøre for deres tanker. Kun på den måde, kan I finde en løsning på et problem.

Læs om, hvordan du skaber et trygt arbejdsmiljø med social kapital.

2) Spræng siloerne

Siloer og mangel på samarbejde mellem afdelingerne inviterer til skjulte agendaer og er roden til mange problemer.

Når siloerne er sprængt, får du som leder lettere ved at involvere alle medarbejderne i at løse problemerne sammen. Arbejdsopgaverne kommer i højere grad til at handle om at finde holdbare, fælles løsninger for organisationen, end om politik og selvpromovering for enkeltpersoner.

Læs om, hvordan du springer siloer.

3) Spot de åbensindede medarbejdere

Det kræver åbensindede medarbejdere at nedbryde siloer. I sidste ende handler løsningen af problemer om at gøre organisationen og medarbejderne bedre til at løfte opgaven sammen. Hvis du hænger på folk, der konstant har nej-hatten på, kan problemerne hurtigt blive svære at overkomme.

Prøv at lægge mærke til de mennesker, der løfter opgaverne, tager dem på sig og har ledelsespotentiale. Ofte vil de samme mennesker være eksempler på, at et åbent sind giver pote og i sidste ende resulterer i nytænkning og handlekraft.

Åbensindede mennesker ser ud over problemet, og ser dét at løbe en risiko som en fordel på sigt. De tackler problemerne lige på og hårdt, og fortsætter arbejdet, uden at gå i selvsving over problemet. Medarbejdere med armene over kors har det omvendt med at få et problem til at handle om dem selv frem for at se et problem, som en mulighed for at ændre på tingene. Med denne forklaring in mente, kan du med fordel holde øje med, hvilke medarbejdere, der handler hvordan, næste gang I står over for et problem.

Læs også om, hvordan dit "ja" kan styrke dig som leder eller om fem typer, der giver chefer hovedpine

4) Hav en solid strategi

Det er nødvendigt at have en solid strategi at støtte sig til under enhver form for problemløsning. Mange ledere har det med at håndtere et problem som isoleret fra alt andet, frem for at identificere, hvilken sammenhæng problemet er en del af.

Gode ledere samler de rette medarbejdere, ressourcer, midler og den rette viden fra tidligere sammenhænge og inspirerer andre til at løse problemerne sammen. De dygtige ledere bruger netop problemer til at bringe medarbejderne sammen. Nogle siger endda, at man aldrig kender folks sande potentiale, før man har set deres måde at håndtere et problem på.

De problemløsende ledere samler brikkerne og laver en realistisk plan, der foregriber problemer. De forudsiger det uventede og formår at udnytte medarbejdernes styrker som en del af strategien for at nå en holdbar løsning på problemet. De skyder med andre ord ikke fra hoften, når de skal løse et problem og undgår gætterier. I stedet træder de et skridt tilbage og forsøger at skabe et overblik over situationen og de muligheder, hvert problem repræsenterer.

Ledelsen i organisationen fungerer optimalt, når problemknusning bliver en gnidningsløs proces, som styrker medarbejderne og organisationen på sigt. Hvis I derimod oplever kaos, når et problem opstår, skal du som leder til at kigge dig selv i kortene.

Løsningen af et problem er ofte en kilde til nytænkning. Det er derfor, man siger, at fejl er den største kilde til lærdom. Vær lederen, som viser handlekraft, mod og pålidelighed. Hvert af de fire råd hjælper dig til at håndtere problemer bedst muligt, ved at omfavne dem, når de opstår.

Læs mere om, hvad strategi er

Artiklen er redigeret og oversat fra forbes.com (http://www.forbes.com/sites/glennllopis/2013/11/04/the-4-most-effective-ways-leaders-solve-problems/)

Læs også:

Spring siloerne- fokusér på relationerne

Kunsten at lede på tværs

Væksthus for Ledelses guide til god ledelse