VÆKSTHUS FOR LEDELSE



3 min. 03-06-2021

Ledelsesrådgiver: Der er ingen nemme genveje gennem helvede!

Lyt til dit indre kompas, tro ikke at du kan være en flue på væggen, og spring over, hvor gærdet er lavest. Her får du fem råd, der udvikler dig til at blive en endnu bedre leder.

Skribentinfo



Susanne Teglkamp
Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co.

Du kan som leder altid blive bedre. Bogen ”Der er ingen nemme genveje gennem helvede” giver råd omkring ledelse, kommunikation, samarbejde og personlig udvikling. Rådene er en måde, du kan tilegne dig nye kompetencer på og reflektere over din adfærd som leder.

Her kommer fem nedslag fra bogen, som er forkortede versioner af rådene i bogen:

1. Tag dit indre kompas alvorligt

Alle mennesker har et indre kompas, der guider en i forhold til, hvad der er rigtigt og forkert. Men for at kompasset skal kunne fungere, skal man være bevidst om, at man har det og huske at konsultere det og være tro mod det.

Når dine grundlæggende værdier kommer under pres, kan det være fristende at give bare lidt efter. Det kan være den nemme løsning her og nu at give efter og gå på kompromis. Der er ikke i sig selv noget i vejen med at gå på kompromis – tværtimod kan det være gavnligt i rigtig mange sammenhænge. Sådan er det at samarbejde.

Til gengæld kan det være problematisk, hvis du går på kompromis med dine grundlæggende værdier og det, du står for. Hvis du begynder at bøje dine værdier og din fornemmelse af rigtigt og forkert, kan det let gå hen og blive en rigtig kedelig glidebane. Du risikerer at komme længere og længere væk fra din egen kerne og har til sidst svært ved at mærke, hvad der er rigtigt eller forkert.

2. Der er ingen nemme genveje gennem helvede

For mange år siden sagde en chef til mig: ”Der er ingen nemme genveje gennem helvede, Susanne”. Jeg stod inde på hans kontor og beklagede mig over en træls og vanskelig opgave med højt konfliktpotentiale. Nu kunne chefens ord godt lyde lidt barske og afvisende, men det var faktisk ikke ment sådan. Og sådan opfattede jeg det heller ikke. Det var en støtte og en anerkendelse af, at ja det var en vanskelig og træls opgave, men der var ingen vej uden om. Jeg kunne lige så godt tage den på mig, gå ind i den og få opgaven overstået.

Det udtryk har jeg taget til mig og mange gange siden brugt, når jeg stod på kanten af noget, som jeg absolut ikke havde lyst til, men som jeg ikke desto mindre var nødt til, hvis ikke jeg ville kaste håndklædet i ringen. Jo mere man forsøger at undgå det og komme med undskyldninger, desto mere plager det en.

3. Nej, du kan ikke bare være ’en flue på væggen’

”I skal ikke tage jer af mig! Jeg er blot en flue på væggen. Jeg sætter mig bare lige så stille her i hjørnet og lytter” har jeg oplevet ledere sige, når de er kommet ind i det lokale, hvor et antal medarbejdere arbejder sammen om et projekt og fx er i gang med et projektmøde.

Mødet ændrer sig på et splitsekund. I langt de fleste tilfælde sidder lederen der, ikke som en ’flue på væggen’ men som den berømte ’elefant i rummet’ – alle kan se den og tænker på den – men ingen nævner den. Lederen selv er ikke klar over, hvor meget han eller hun faktisk fylder med sin blotte tilstedeværelse. Mange af mødedeltagerne tænker nu mere over, hvad de siger og nogle holder måske helt mund. Mødelederen ærgrer sig i sit stille sind, fordi der er en masse energi, der nu rettes mod den ’usynlige’ leder i hjørnet.

4. Stil dig, hvor ’tilfældighederne’ kan ramme dig

På et tidspunkt talte jeg med en leder, som reflekterede lidt over sin karriere. Når hun sådan tænkte tilbage, synes hun egentlig, at det havde beroet på tilfældigheder, at hun var havnet dér, hvor hun var i dag. Det havde ofte været sådan gennem tiden, at hun, som hun selv sagde, nærmest var snublet ind i et nyt job, eller at hun var blevet kontaktet med en jobmulighed, som hun ikke selv havde set. Og hun er ikke den første, der ikke rigtig kan se nogen rød tråd i karrieren. Men de drejninger karrieren har taget, er sjældent helt tilfældigt. Der er som regel også en rød tråd, hvis man kigger efter.

Hvis du pludselig bliver prikket på skulderen og opfordret til at søge en stilling, så er det ikke tilfældigt. Så er det som regel, fordi du har stillet dig der, hvor ’tilfældighederne’ kan ramme dig.

5. Spring over, hvor gærdet er lavest!

Hvor ofte har jeg ikke set, at man egentlig godt kender den rigtige løsning, men ”vi må hellere lige få nedsat en projektgruppe til at komme med et par forslag”, eller man har sådan set besluttet sig for, hvilken kandidat

man vil ansætte, men ”vi må hellere lige teste 2-3 stykker, så vi har et sammenligningsgrundlag”. Og jeg kan fortsætte med eksempler på, hvor vi ikke springer over hvor gærdet er lavest, men vælger at bruge tid og ressourcer - både egne og andres - til at komme frem til den løsning, som vi sådan set allerede havde set.

Hvorfor er det, at vi nogle gange vælger at springe over, hvor gærdet er højest? Årsagerne kan være mange. Måske stoler vi ikke på, at det kan være så enkelt, at løsningen ligger lige for. Så for at være på den sikre side, laver vi forskellige yderligere undersøgelser. Det kan også handle om, at man arbejder i en organisation med en 0-fejls kultur og så skal vi i hvert tilfælde være på den sikre side og kunne dokumentere, at vi har været hele vejen rundt, inden vi traf beslutning.

Bogen ”Der er ingen nemme genveje gennem helvede” er en bog med gode råd omkring ledelse, kommunikation, samarbejde og personlig udvikling. Rådene bygger på Susanne Teglkamps erfaring fra en lang karriere med ledelse både i det offentlige og det private og som professionel rådgiver og sparringspartner for mange mennesker gennem årene.

Teksterne er korte, for at give dig mulighed for at læse bogen i små bidder uden at miste den røde tråd, fordi det øger chancen for, at du rent faktisk får bogen læst og at du dermed også får gavn af de mange råd, som bogen indeholder.

Vil du læse flere ledelsesråd kan du bestille bogen her: