VÆKSTHUS FOR LEDELSE



3 min. 23-11-2018

Leder, skynd dig langsomt

Har I god tid på arbejdet? Ofte er svaret nej. På mange arbejdspladser er god tid en mangelvare og sjældent noget, man ligefrem taler højt og positivt om. Det er alarmerende og fordrer dinopmærksomhed, da oplevelsen af god tid er vigtigfor bådeløsningen af opgaverne og trivslen.

Skribentinfo



Anders Seneca

Ledelsesekspert, forfatter og foredragsholder med fokus på kerneopgavens forankring og forandring.

Dogmekompagniet

Tidskulturen har stor betydning for medarbejdernes trivsel og deres løsning af opgaverne. Derfor skal du være opmærksom på hvilken tidskultur, der hersker på arbejdspladsen. Medarbejdernes oplevede travlhed på arbejdspladsen afhænger af din ledelse.

Som leder, som medarbejder, som menneske er det vigtigt at tiden er god. God tid er en forudsætning for at kunne lykkes effekt- og meningsfuldt. Der kan og skal ledes efter god tid, men det sker ikke af sig selv. Det kræver ikke mindst, at du også som leder skynder dig langsomt. Ofte vil du først opleve travlheden, når ikke du skynder dig langsomt.

Den oplevede travlhed handler om såvel opgavemængden som tidskulturen. Begge er størrelser, du kan påvirke mere, end du måske aner.

Læs også: Advarsel: Pas på du ikke hyperstresser

Vi skal ikke lave mere for at gøre det bedre

I forhold til opgavemængden er det ofte både imponerende og alarmerende, hvordan man på arbejdspladsen formår at tage nye opgaver ind, uden at have en tilsvarende tydelighed på, hvad det er på bekostning af.

Devisen er: Hvis bare vi laver noget mere, så lykkes vi også bedre. Men det passer ikke. Det forudsætter en ubegrænset tids- og ressourceramme, som sjældent er virkeligheden. Der er derfor brug for ledelsesmæssigt fokus på, hvad medarbejderne skal holde op med, hvis I skal lykkes bedre. Nedprioriteringen sker under alle omstændigheder, men er ofte overladt til den enkelte medarbejder, udenfor strategisk og praktisk ledelseskraft og rækkevidde.

Det handler om prioritering, men med et fælles afsæt. Frem for at prioriteringen udliciteres til den enkelte medarbejders mavefornemmelse og ansvarsfølelse. Det skaber frustration hos medarbejderen og giver sjældent den bedste opgaveløsning. Der er i stedet brug for at arbejde med nedprioritering med afsæt i fælles forståelse af succes. Men det sker sjældent.

Samtidig er det på mange offentlige arbejdspladser vigtigt at huske på, at vi ikke skal være "færdige med arbejdet". Netop erkendelsen af, at man som medarbejder ikke er en enmandshær, men derimod en del af en større sammenhæng, hvor succesen skabes med, gennem og hos andre kan være vigtig i en hektisk hverdag.

Læs også: Undgå at blive smittet med stress

Du kan ikke skynde dig til succes

På mange arbejdspladser bruger medarbejdere og ledere megen tid på at tale om den tid, de ikke har. Frem for at have fokus på, hvad de bruger tiden på. Ofte kan det nærmest opleves som godt at have dårlig tid og dårligt at have god tid. Det starter hos dig selv. Taler du tiden travl? Har du som leder god tid? Taler du om den tid, du ikke har - eller om hvad du vælger at bruge tiden på?

I forhold til tidskulturen kan tempo og travlhed tit opleves som værdier, der skaber succes. Men er det nu også tilfældet?

Hvis du skal lykkes som leder, strategisk som praktisk, så vær opmærksom på, at progression fordrer refleksion. Du kan ikke skynde dig til en succes.

Det er en misforståelse, der har bredt sig blandt ledere og medarbejdere, der inspireret af diverse sportsmetaforer knytter progression til en stadig stigende acceleration. Resultatet bliver, at vi accelerer frem for at reflektere, vi jagter ny viden i stedet for at bringe den gamle viden virksomt i spil.

Refleksion er på mange arbejdspladser en mangelvare, hvilket kan bidrage til en knap tidskultur. Mange forveksler refleksion med koordination. Men man kan ikke koordinere sig til succes - det kræver en refleksion, hvor de forskellige fagligheder og ressourcer mødes og skaber fælles mening og succesforståelse.

Koordination er som sådan snarere udtryk for en systemfejl. Et behov affødt af en hverdag og virkelighed, hvor organisationens forskellige faggrupper ikke deler billedet af, hvordan en fælles succes ser ud. Der er derfor mange steder behov for, strategisk og praktisk at give refleksionen bevågenhed, hvis progressionen er ønsket.

Du er medskaber af tidskulturen

Travlhed og tid kan ikke negligeres, eller for den sags skyld tænkes eller tales væk. Læs denne artikel som et budskab om, at du som leder i måden du tilgår og taler om tid, er med til at skabe en tidskultur, der i sig selv har betydning for den oplevede travlhed. Alene af den grund er der grund til at skynde sig langsomt. Du har slet ikke tid til at lade være.

Spørgsmål til refleksion:

- Hvordan taler I om tid på arbejdspladsen?
- Har I fokus på den tid, I ikke har, eller hvad I reelt prioriterer at bruge tiden på?
- Hvor foregår refleksionen på arbejdspladsen?
- Hvordan kan refleksionen styrkes? De bedste svar får vi fra dem, der ikke ligner os selv.
- Hvad skal I holde op med, hvis I skal lykkes endnu bedre?
- Hvad har I reelt travlt med? Det er sjældent kerneopgaven, der presser.