VÆKSTHUS FOR LEDELSE



0 min. 21-10-2021

Når hvedebrødsdagene som ny leder er forbi

Er boldene i luften blevet for mange, og hober problemerne sig op? Efter nogle hektiske måneder som ny leder, er det naturligt at blive usikker og tvivle på, om det overhovedet var den rigtige beslutning at blive leder. Her er seks råd, der booster din energi.

Skribentinfo



Pernille Bekke
Lederweb

Efter et par måneder som ny leder står mange med en følelse af tvivl og utilstrækkelighed. De håndterer brandslukning, uløste konflikter og samarbejdsproblemer i en grad, de ikke havde forestillet sig, da de valgte ledervejen.

Måske skyldes det, at din rolle er uklar, der ikke er nok ressourcer, eller at du simpelthen er gået død i at skulle være tilgængelig for alle andre hele tiden. Derfor er det helt naturligt at overveje, om det er det værd.

Uanset hvilken situation du er i, kan det, i følge kompetenceportalen Fremfort, være en god ide at reflektere over disse seks punkter, da de kan hjælpe dig med at finde en bedre balance og udvikle dig på din lederrejse fremadrettet.

Seks ting der kan booste din energi som ny leder

1. Tænk langdistance, ikke sprint

Hvis du drøner derudaf i raketfart, mister du hurtigere styrke, og måske ender du med helt at gå i stå af

udmattelse. Hvis du er i sprint lige nu, skal du sætte farten ned og udstyre dig med udholdenhed og tålmodighed i stedet. Så holder du længere.

2. Kend dine grænser

Som ny leder er det naturligt, at du føler et pres for at vise, hvad du kan. Alle kigger på dig, og du bliver bedømt af både medarbejdere, chefer og borgere. I ønsket om at præstere og bevise dine evner, kan det hele let blive grænseløst, og du risikerer at miste meningen med det, du gør. Derfor skal du sætte grænser og være tydelig, både for dig selv og for dine omgivelser.

6 trin: Kunsten at sige nej

1. **Mærk dine egne behov**
   Læg mærke til de situationer, hvor du bliver presset til noget, du ikke har tid og lyst til, eller når du bliver irriteret på dig selv over alle de ting, du ikke når. Vær opmærksom på de automatiske overbevisninger som ”jeg bør jo…”

2. **Hvornår har du typisk svært ved at sige nej?**
   Måske er det altid i den samme type situation, at du gerne vil sige nej, men ikke tør. Overvej, hvilke situationer det er, så du kan forberede dig på dem.

3. **Find modet til at sige nej**
   Når du ikke siger nej, undergraver du dit eget selvværd og fortæller din omverden, at du ikke har grænser. Men din chef kan ikke gætte dine grænser, så du må kommunikere dem klart og tydeligt.

4. **Træn dig på forhånd**
   Øv dig i at sige nej. Tænk på situationer, hvor du gerne vil kunne sige nej, og hvordan du kan sige det på en respektfuld måde.

5. **Stå fast – også når du mærker modstand**
   Når du mærker en ubehagelig følelse af, at den anden bliver vred, skuffet eller ked af, at du siger nej, så anerkend det, hvad enten det er din chef eller dine medarbejdere. Det ændrer ikke dit nej, men du anerkender, at den anden har ret til sin oplevelse.

6. **En ommer**
   Husk, at hvis du fik sagt ja, men mente nej, så kan du altid vende tilbage og ændre det. Du kan fx sige ”Det, vi talte om i går, har jeg brug for at vende tilbage til. Jeg har tænkt over det, og jeg kan ikke nå det.” Fremover så sørg for at købe dig tid, inden du svarer, hvis du er usikker. Det kan du fx gøre ved at sige ”jeg skal lige tjekke min kalender, og så vender jeg tilbage til dig”.

Kilde:Kunsten at sige nej

3. Tænk over dit personlige ledelsesgrundlag

Hvilken slags leder er, og vil du være? Måske skal du tilbage til spørgsmålet om, hvorfor du ville være leder. Var det ønsket om indflydelse, der tiltrak dig, blev du smigret af tilliden, eller var det ønsket om at få andre til at vokse og præstere? Hvis du ikke allerede har gjort det, er det en god ide at give dig i kast med at formulere dit personlige ledelsesgrundlag.

4. Kend dig selv og dem du skal lede

For at skabe resultater sammen med og gennem andre, skal du få det bedste frem i hver medarbejder, så alle bliver i stand til at yde deres bedste. Det gør du ved at sikre, at medarbejderne har mulighed for at udføre deres job på den bedste måde. Og det kræver, at du kender dine medarbejdere og deres forskellige personligheder, adfærd, behov og hvad, der motiverer dem.

Men kun ved at kende dig selv, kan du lede andre. Når du tager dig tiden til at forstå dine styrker og svagheder, kan du bedre skabe et troværdigt lederskab.

5. Øv dig på at lytte

Undervurder ikke kunsten at lytte. Det er en superkraft, du kan træne, og som er central for godt lederskab. Ved aktivt at lytte til andre mennesker styrker du forholdet, og det bliver lettere at opbygge tillid og loyalitet.

6. Kommunikér klart

Det lyder måske overflødigt, men en almindelig fejl er at gå ud fra, at alle opfatter et budskab, som du gør. Der er fire steder, der kan være grundlag for en misforståelse i en samtale:

- Det, du tror, du siger.
- Det, der reelt kommer ud af munden.
- Det, den anden hører, du siger.
- Det, den anden fortolker ud af det, du siger.

Mangel på eller uklar kommunikation går udover medarbejdernes tillid til dig.

Kilde: Styrk jeres kommunikation og undgå konflikter

Sådan letter arbejdspladsen vejen for den nye leder

1. Introducér den nye leder ordentligt til jobbets indhold og rutiner. Skab personlig kontakt mellem lederen og de nøglepersoner, der kan støtte med viden om administration, drift og kutymer. Brug evt. en erfaren medarbejder som "guide" til, hvordan organisationen fungerer.

2. Vis tillid og bak den nye leder op - og sørg for, at opbakningen også er synlig for omverdenen og medarbejderne. De må gerne kunne se, at der er positive forventninger til ham eller hende. Lad fx den overordnede leder introducere den nye leder for medarbejdere, bestyrelse osv. Støtten er særlig vigtig for en ny leder, der endnu ikke har en veletableret autoritet og ledelsesmæssig platform.

3. Tilbyd den nye leder en kvalificeret mentor. Det skal være en opsøgende og vedholdende sparrings- og dialogpartner. En kvalificeret sparring er vigtig for alle ledere, men helt afgørende for de uerfarne, fordi deres relationer til organisationen er mere skrøbelige. De første fejlvurderinger kan risikere at sætte sig blivende spor i forholdet til medarbejderne.

4. Opbyg et tillidsfuldt ledelsesrum, hvor den nye leder føler sig tryg ved at lede. Signalér, at ledere i organisationen ikke efterlader hinanden med problemer. At man har ret og pligt til gensidigt at opsøge sparring med hinanden om stort og småt osv.

Kilde: Let vejen for de nye ledere. Væksthus for Ledelse.

Artiklen er baseret på artiklen: När smekmånaden som ny chef är över

Læs også: Let vejen for de nye ledere

Læs også: Dit personlige lederskab