VÆKSTHUS FOR LEDELSE



2 min. 01-11-2013

Når lederen er langt væk

Når du er leder på distance, er udfordringen at være synlig, selvom du ikke er fysisk tilstede. For faktum er, at du ikke kan være der, hver gang dine medarbejdere kunne ønske sig det. Læs her, hvordan du får dine ledestjerner til at blive hængende, efter du er gået.

Skribentinfo



Anne Birgitte Lindholm
forfatter, udviklingskonsulent og erhvervscoach i PraxisConsult
PraxisConsult

Flere og flere lederes virkelighed er, at de ikke ser deres medarbejdere hver dag. Det giver en række udfordringer. Én af de største handler om, hvordan dine medarbejdere bliver ved med at følge organisationens vision og mål, selvom du ikke er der fysisk. Det kræver, at du er klar i din kommunikation med og til medarbejderne.

Dine budskaber skal trænge igennem og blive retningsgivende i medarbejdernes dagligdag, også når de interagerer med hinanden på distancen uden din viden og deltagelse. Her får du fire gode råd til, hvordan du gør det.

1. Gør det tydeligt, hvorfor dine medarbejdere gør en forskel

Det er vigtigt at vide for dine medarbejdere, hvad formålet med at gå på arbejde er. Laver de mad på et plejehjem, eller skaber de livskvalitet for mennesker i livets sidste fase?

Formål og visioner mister let deres gennemslagskraft, når du som leder ikke er der til at italesætte dem dagligt. For at undgå det må du sikre dig, at alle medarbejderne føler ejerskab overfor både formål og vision. Sådan gør du:

- Formidl organisationens formål, visioner, strategier og mål ofte
- Udtryk dine klare forventninger til bidrag og målbare resultater
- Involvér dine medarbejdere i beslutninger, der vedrører deres arbejde
- Opsøg ideer og synspunkter fra alle dine medarbejdere
- Brug organisationens formål og kerneværdier, når du vejleder medarbejderne omkring planlægning, beslutninger og handlinger

2. Synliggør de usynlige bidrag

Medarbejdere, som ledes på distancen, kan indimellem føle, at de ’forsvinder’. De kan tvivle på, om deres indsats er synlig overfor resten af organisationen og for dig som leder. Derfor er det vigtigt, at du gør de ’usynlige’ bidrag så synlige som muligt. Medarbejderne har brug for at vide, hvordan den enkeltes rolle og opgaver bidrager direkte til at opfylde organisationens mål. Og de har brug for at vide, at du støtter dem i at gøre deres resultater synlige i organisationen. Så derfor:

- Tal med den enkelte medarbejder eller det enkelte team om, hvilke output der skal leveres, hvornår og i hvilken form
- Fortæl medarbejderne, hvordan organisationen og medarbejderne er afhængige af hinanden, og hvordan medarbejderne bidrager til fællesskabet

3. Gør jeres mål tydelige

Tydelige mål gør dine medarbejdere og teams i stand til bedre at råde på egen hånd i tråd med organisationens strategi. Én måde at gøre det på er ved at lave et målskema, der gør medarbejderen eller teamet ansvarlig for, at målene nås.

Målskemaet skal besvare: Hvilke ansvarsområder har jeg/vi? Hvem er ansvarlig? Hvem hjælper? Hvordan hjælper jeg/vi? De spørgsmål fordrer nye spørgsmål, som: Hvad er målepunkterne? Hvem måler? Og hvem følger op?

Du flytter med andre ord ansvaret fra den traditionelle lederrolle til medlemmerne af teamet, som bliver i stand til at støtte og hjælpe hinanden, uden du er der hele tiden.

Din opgave som leder er at inspirere medarbejderne til at nå og overgå forventningerne for deres egen ydeevne samt at sikre, at de har de værktøjer og færdigheder, der er nødvendige.

4. Kend din medarbejder

Når du er leder på distancen, er du også leder for selvledende medarbejdere. Hvis du tidligere har haft en rolle som ”alvidende autoritet”, dvs. hvis du har været dén, som medarbejderne er gået til for at få svar, så skal du lægge den rolle fra dig og i stedet komme tættere på den enkelte medarbejders behov for ledelse. Du skal være ressourceperson og hjælper for medarbejderen. Så derfor:

- Fokuser på, hvornår der er behov for støtte, og hvornår du skal holde dig helt i baggrunden
- Erkend, at du ikke har al den viden, der skal til, og hent den hos dine medarbejdere

Artiklen er baseret på bogen: ”Lederskab på distancen – Når du ikke ser dine medarbejdere dagligt” af Anne Birgitte Lindholm. Læs mere om den her

Læs mere

Væksthus for Ledelses publikation "Nærværende ledelse på afstand"
Ingen selvledelse uden ledelse
Ledere skal opbygge tillid på afstand
Væksthus for Ledelses publikation: Innovation i hverdagen