



🕒 3 min. 👁 📌 11-01-2013

Tag dig tid, før tiden tager dig

Besparelser, effektiviseringer, omlægninger, sammenlægninger og et øget tidspres. 2012 har været et udfordrende år for de fleste ledere. Udfordringerne er gammelkendte, men de stiller stadigvæk krav til dig som leder. Læs her hvordan du går det nye år i møde med oprejst pande.

Skribentinfo



[Susanne Teglkamp](#)

Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co.

Arets udfordringer handler om tid, og om ikke at halse bagefter. Det skaber den onde cirkels dynamik, hvor dit perspektiv bliver kortere og kortere, og hvor du samtidig bliver reagerende i stedet for at sætte aktiviteter i gang, der rækker fremad.

Når vi ser ind i 2013, kan vi godt regne med, at presset på lederne fortsætter. Tiden, og hvad du bruger den til, bliver en afgørende faktor. Her kan du læse om fem ting, som du skal tage dig tid til.

Fem nytårsfortsætter for 2013:

1. Tid til refleksion - giv dine tanker den opmærksomhed, de fortjener

Selvom du formentlig vil møde flere af 2012's udfordringer i 2013, er det ikke ensbetydende med, at du skal gøre de samme ting igen. Det har altid været vigtigt at stoppe op og give sig tid til at reflektere. Det er ikke blevet mindre vigtigt nu. Jo mere du bliver udfordret i din ledelsesgerning og på din tid, desto vigtigere er det, at du giver dig selv tid og rum til at reflektere over dine oplevelser og din måde at bedrive ledelse på.

Refleksion kræver ro, at du går ned i tempo, og at du fokuserer på netop at reflektere. Find ud af hvornår, og hvor du reflekterer bedst. Er det fx, når du går med hunden, lige inden du tager hjem fra arbejdet eller søndag aften? Måske kan du have glæde af at reflektere sammen med en god kollega, en ven eller en professionel.

Lad 2013 blive året, hvor du tillægger dig refleksionen som en god vane.

Læs mere: [Genfind din \(leder\)form med mindfulness](#)

2. Tid til at lade dig udfordre - stil dig ind i ringen og tag imod

Uanset hvilken position du sidder i, vil du erfare, at din ledelse, dine beslutninger og dermed også dine resultater, kan blive meget bedre, hvis du har mod til at lade dig udfordre. Det er når spørgsmål går lige ind og gør os forvirrede eller irriterede, at det måske er allermest vigtigt og givende at tage spørgsmålene til dig og reflektere over dem. Det er her, at du som leder kan få mest værdi af at lade dig udfordre. Erfaringen siger, at det er de udfordrende og svære spørgsmål, der oftest giver det største skub.

Men du skal kun bede andre om at udfordre dig, hvis du reelt er parat til at tage udfordringerne til dig og behandle dem seriøst. Sørg for at vælge dine udfordrere med omhu. Find nogle som har andre kompetencer og andre vinkler end dig – nogle som kan gøre dig klogere, som kan inspirere dig og som ikke bare taler dig efter munden.

Lad 2013 blive året, hvor du tager dig tid og mod til at lade dig udfordre.

Læs mere: [Tør du blive udfordret?](#)

3. Tid til overblik - undgå at få travlt med de forkerte ting

Der er ikke noget galt i at have travlt. Det er kun et problem, hvis du har travlt med de forkerte ting. Nogen gange opdager du ikke, at det er de forkerte ting, du har travlt med, fordi du halser bagefter og derfor har et kortsigtet fokus. Tiden styres af andre, der indkalder dig til møder, du måske ikke burde deltage i og stiller dig opgaver, som du måske ikke burde beskæftige dig med. Du finder aldrig ud af, at det ikke er de rigtige ting, du beskæftiger dig med, fordi du har for travlt. Sådan har dine kollegaer det også.

Løsningen kan være at tage tid ud af kalenderen (gerne fast et par gange om året) og på den måde prioritere tiden til, at du får skabt et overblik over, hvad du skal, hvorfor du skal det og hvor meget, du skal det. Det kan spare rigtig meget tid.

Lad 2013 blive året, hvor du og dine lederkollegaer tager tid ud af kalenderen til at skabe overblik og prioritere i stedet for at lade tiden løbe af med jer.

Læs mere: [Multitasking gør dig ikke hurtigere](#)

4. Tid til det strategiske perspektiv - kast et kritisk blik på jeres strategier

Mange ledere sukker efter at arbejde med visioner og strategier. Men ofte er det 'her og nu-spørgsmål', brandslukning og helt almindelig drift, der fylder mest i ledernes hverdag. Og når lederne endelig får mulighed for at arbejde med strategierne, lægger de ofte mange ressourcer i selve udviklingen af strategien, men færre i selve implementeringen. Konsekvenserne er, at lederne sjældent når at høste frugterne af eget arbejde, før der er skiftet til en ny strategi.

En anden konsekvens ved de hyppige strategiskift er, at medarbejderne får mere og mere svært ved at tage den nye strategi alvorligt, og dermed bliver det sværere at engagere dem i forandringerne.

Find ud af hvilke situationer, der kan få jer til at ændre strategi og tænk det med ind i jeres langsigtede strategi. Sørg for at have en mission, der rækker ind til kernen i jeres organisation, og en vision, der rækker fremad og har en styrke, der gør, at den grundlæggende ikke påvirkes af de almindelige løbende forandringer, som alle udsættes for.

Lad 2013 blive året, hvor du sætter det strategiske perspektiv på dagsordenen.

Læs mere: [Derfor falder jeres strategi til jorden](#)

5. Tid til at komme tættere på lederkollegaerne - send den ensomme cowboy på pension

Det kan være ensomt at være leder, og det bliver både sjovere og resultaterne bedre, når du samarbejder med andre og ikke mindst bruger dine lederkollegaer. At have et godt samarbejde i ledergruppen kræver imidlertid, at I vil hinanden og samarbejdet. Selvom I måske har arbejdet sammen i mange år i ledergruppen, er det ikke givet, at I kender hinanden. Det gør I først, når I ikke har paraderne oppe, men åbent deler tanker, holdninger og følelser - og i det hele taget viser jer som det menneske, I hver især er.

Lad 2013 blive året, hvor du kommer tættere på dine lederkollegaer, og hvor I gensidigt bliver bedre til at støtte og sparre med hinanden.

Læs mere: [Væksthus for Ledelses publikation Ledelse er \(også\) en holdsport](#)