VÆKSTHUS FOR LEDELSE



3 min. 17-10-2014

Test dig selv: Står du i vejen for effektiviteten?

For at finde ud af, om din organisation kan blive mere effektiv, skal du som leder svare på en række udsagn. Det kan afsløre, at det er din ledelse, der står i vejen for, at I arbejder mere effektivt. Besvar udsagnene her og find ud af, hvad du skal gøre hvis det er din ledelse, der bremser jeres effektivitet.

Skribentinfo



Ole Bartels
Direktør
Den effektive organisation

Den effektive organisation handler ikke kun om, hvor effektivt du som enkel person arbejder, men om hvor effektivt du leder dine medarbejdere.

Din ledelse afgør, hvor effektivt der arbejdes
Er du i tvivl om, hvor effektivt du leder, så vurder dine ledelseskompetencer ved at svare ærligt på nedenstående udsagn. Så får du svaret på, om du har et udviklingspotentiale for at lede din organisation mere effektivt.

Benyt følgende vurderingskriterier ☺: jeg har kompetencen, 😐 : jeg har et udviklingspotentiale

(Print evt artiklen ud - klik på pdf-ikonet øverst i artiklen og print)

Jeg sætter mål
• Efter en dialog med medarbejderne træffer jeg beslutning om hvilke mål, der skal arbejdes efter
• Jeg sætter realistiske og målbare mål

• Jeg stiller krav til min chef og mine medarbejdere

Jeg prioriterer
• Jeg siger nej, når jeg ikke har ressourcerne til at løse en arbejdsopgave
• Jeg har overblik over mine arbejdsopgaver
• Min opmærksomhed er der, hvor jeg prioriterer at den skal være

Læs mere om:

At sige Nej uden at bruge ordet

Prioriteringsværktøjer

Få styr på dine prioriteter

Jeg lytter
• Jeg tier og lytter til mine medarbejdere, mine samarbejdspartnere/borgere, min chef og mig selv
• Jeg er opmærksom på, hvad jeg føler
• Jeg stiller spørgsmål, når der er noget, som jeg ikke forstår

Lær mere om:
Hvad er en samtale

Jeg anerkender
• Jeg er opmærksom på, og anerkender det, som fungerer og gøres godt i min organisation
• Jeg anerkender mig selv og er stolt af mine ledelseskompetencer
• Jeg har selvtillid, når jeg leder mine medarbejdere

Læs mere om anerkendelse

Jeg overholder aftaler
• Jeg indgår kun aftaler, som jeg ved, jeg kan overholde
• Jeg forventningsafstemmer når jeg indgår aftaler
• Jeg overholder aftaler med mig selv

Læs mere om ledere der lykkes

Jeg er konsekvens
• Jeg optræder konsekvent, når aftaler og regler ikke overholdes
• Jeg håndterer konflikter
• Det som jeg siger, er det, jeg gør

Læs mere på konfliker

Jeg sikrer læring
• Jeg følger op på mål, aftaler og planer
• Jeg bruger mine erfaringer til at ændre adfærd
• Jeg kritiserer aldrig mig selv

Læs mere om læring

Jeg er handlekraftig
• Jeg udskyder ingen arbejdsopgaver
• Jeg gør det nødvendige for min organisation og for mig selv, selvom det kan være ubehageligt
• Jeg er modig

Hvad er din refleksion når du kigger på vurderingen af dine ledelseskompetencer

a) Har du et udviklingspotentiale for at lede mere effektivt?
b) Hvad vil det betyde for din organisation, hvis du realiserer dit potentiale?
c) Hvad vil det betyde for dig selv?

Når du har gennemført testen har du fundet svaret på om du er medvirkende til din organisationens ineffektivitet eller ej. Hvis du har et udviklingspotentiale er det vigtigt at være opmærksom dine modstande, da de kan forhindrer dig i at udvikle dig. Læs her hvad modstande betyder for din videre udvikling.

Modstand – den mentale stopklods

Modstand er en genial evne, som vi er født med. Modstanden hjælper os med at undgå at gentage dårlige erfaringer. Det er f.eks. modstand, der beskytter et barn fra at lægge sin hånd på en varm kogeplade mere end én gang.

På samme måde kan ledere, have modstand mod bestemte handlinger. Det kan fx være modstand i forhold til konflikter, at sige nej til chefen eller til at optræde konsekvent m.m. Det vi har modstand mod, er de følelser, som vi forestiller os, vi vil føle, hvis vi fx siger nej til chefen - bange for at hun ikke kan lide os, bange for hvad det kan betyde for vores karriere eller at vi kan føle et nederlag, fordi vi ikke ”slår til” i vores job.

For at lede organisationen mere effektivt, skal du lære dine følelser og modstande at kende, og herefter bryde de modstande som forhindrer dig i at være den leder, du gerne vil være. Har du ikke modet til det, vil du lede som du altid har gjort, og så er det dig og dine følelser og modstande, der står i vejen for at øge effektiviteten i din organisation.

Kig på dit udviklingspotentiale fra vurderingen af dine ledelseskompetencer

Hvad har du modstand mod? Hvis du fx har vurderet, at du har et udviklingspotentiale i at stille spørgsmål, når der er noget, som du ikke forstår – så er du styret af en modstand (det som forhindrer dig i at “række fingeren op” og stille dit spørgsmål). Ved at svare på spørgsmålet – hvad har du modstand på? - kan du afdække, hvad modstanden beskytter dig imod – fx tanker som “jeg er nok den eneste, der har det spørgsmål” - følelser som: jeg føler mig dum og forkert.

• Hvilke modstande forhindrer dig i at være den leder, som du gerne vil være?
• Hvilke følelser vil du lære at håndtere, så du kan lede mere effektivt?

Hvorfor ændre adfærd?

Ved at lytte til dig selv, kan du finde svaret på, hvad du har modstand mod og hvilke følelser, som forhindrer dig i at være den leder som du gerne vil være. Vil du være god til at håndtere konflikter, så er den eneste vej at konfrontere dine modstande ved at finde en konflikt og komme i gang med træningen.

Find modet til at bryde din første modstand og brug udbyttet til at opbygge mere mod til at bryde flere modstande. Du vil med tiden opleve at jo flere modstande du bryder med jo mere effektiv bliver du som leder og derfor udvikles en mere effektiv arbejdsplads.

Læs mere:

4 trin til planlægning der holder

10 minutter til den gode idé