

Vil du lykkes som leder – så er her 10 tanker for god ledelse



Tålmodighed:



Uanset dine evner som motivator og indpisker, vil gruppen altid fokusere på resultater. Dette kan forhindre det effektive samarbejde. Ofte vil mellem ledelsesniveauer opleves som sabotører, når der skal arbejdes med indlæringsaktiviteter. Der er ikke tid til det nu, vi har et resultat, der skal nås.

Fortrolighed:



Normer vil blive brudt, når nye magtfaktorer erkendes. Information, du gav under forudsætning af fortrolighed, kan dukke op de mest uheldige steder i organisationen, når modstandere af gruppedannelsen føler sig truet af de nye forudsætninger i organisationen.

Effektivitet:



Ledere taler ofte om det fantastiske ved teamwork. Men meget få demonstrerer i dagligdagen at de ønsker at anvende det. Mange har den skjulte antagelse, at teamwork er tidsspilde. De har måske haft dårlige oplevelser tilbage fra deres skoletid. Dette har lært dem, at teams er ineffektive. Det er op til dig at modbevise dette.

Ligeværd:



Ledere er i udgangspunktet demokratiske og går på lige fod ind i opgaverne med de ansatte. Problemet er, at de ansatte ikke tror på dem. De ved, at ledere har en god og lang hukommelse, og at de husker hvordan de tidligere er blevet narret til at åbne sig.

Forpligtigelse:



Ikke alle har lyst og interesse i at forpligte sig. Nogle gange kan medarbejdere bidrage til en gruppe uden at være forpligtiget over for gruppens mål. Det være nødvendigt at indgå et kompromis og skabe accept af de forskelliges input til det man forpligtiger sig til.

Kollektiv indsats:



Anerkend kollektivet. Præmier de individuelle præstationer, når de giver mening for det samlede arbejde. Det er nødvendigt at man gør op med de traditionelle belønningssystemer, hvis man vil have en gruppe til at fungere optimalt.

Selvkørende:



Overlad så vidt muligt beslutninger og ansvar for gruppens aktiviteter til gruppen selv. Undgå at blande dig for meget. Tro på, at de kan finde en brugbar løsning uden nødvendigvis at skulle have hjælp hver gang.

Gruppenorm:



Sørg for, at gruppen bevidst søger at skabe sine egne regler og normer. Undgå at de uden videre adopterer din adfærd og dine normer. Når de spørger om hjælp, så vend spørgsmålet, så de selv skal tage stilling hertil. Uanset at du har god erfaring med noget de spørger om, så lad dem selv erfare dette ved selv at skulle prøve det. Eks. ”er skiftende ledelse godt alt efter opgave?”

Ud af osteklokken:



At danne en gruppe er en fortsættende proces. Tror man, at man har løst gruppens udfordringer ved at snakke sammen *en* gang, tager man grueligt fejl. Udnyt situationen, når gruppen skal engageres i en ny aktivitet/proces. Brug konstruktivt de konflikter der vil opstå når gruppen støder ind i problemer eller mellemresultater.

Fejr resultaterne:



Når en gruppe er i gang med dannelsen eller den konkrete opgaveløsning, er det utrolig vigtigt at der undervejs skabes en stemning af begejstring og glæde. Fejr delresultaterne. Vær opmærksom på at man ikke kun er undervejs, men nogen gange er ankommet – til en mellemstation.

Alt for tit glemmer vi at stoppe op og fejre de små sejre, fordi øjnene er rettet mod det næste mål.