

SYNLIG LEDELSE

Af Lars Møgelbjerg Andersen, 2skridtfrem

Ledelse er at skabe resultater sammen med medarbejderne. Det er i hvert fald et bud. Og så ved vi at der er mange andre mindst ligeså gode bud på hvad ledelse er. Netop dette gør at ledelse som begreb og praktik altid vil være udfordrende og spændende som arbejdsfelt.

Medarbejdernes motivation er i høj grad afgørende for, hvordan du som leder lykkes med at skabe resultater.

En væsentlig kilde til motivation af medarbejderne er din egen synlighed.

Hvis vi f.eks. sammenligner to stort set ens afdelinger i en virksomhed, kan der være stor forskel på, hvor motiverede medarbejderne er, og dermed hvor gode resultater de skaber.

Den eneste forskel mellem de to afdelinger er ofte kun lederens synlighed.

Synlig ledelse kan være:

- At vise sig/at blive set
- At kunne beskrive og forklare mål, visioner og beslutninger klart
- At være et godt eksempel
- At kunne lytte aktivt til medarbejdernes synspunkter
- At kunne involvere medarbejderne så de oplever, at I samarbejder
- At kunne kommunikere, skabe entusiasme og begejstring
- At give feedback til medarbejderne samt vise generel interesse for medarbejderne, fagligt og privat

- At være loyal over for budskaberne og beslutningerne

At vise sig/at blive set

Synlig ledelse bliver ofte forbundet med, at lederen skal ses, dvs. være synlig i bogstaveligste forstand. Det handler dybest set om det relativt banale, nemlig at komme rundt blandt sine medarbejdere i virksomheden, også de medarbejdere, der arbejder på skæve tidspunkter. I det hele taget gennem at "gå rundt", at fornemme stemningen og give energi til organisationen.

At kunne beskrive og forklare mål, visioner og beslutninger klart

Den synlige leder taler ofte om virksomhedens mål og visioner og gør meget ud af også at forklare baggrunden for de forskellige beslutninger, der bliver taget i virksomheden. Den synlige leder er nærmest en slags prædikant. Ved næsten enhver given lejlighed prædiker han visionen og de vigtigste værdier i virksomheden.

At være et godt eksempel

"Medarbejderne gør ikke altid, som du siger, men som du gør"

Medarbejderne efterligner i utrolig grad lederens arbejdsvaner. Næsten i en sådan grad at man kunne sige: "Vis mig dine medarbejdere, og jeg skal fortælle dig, hvordan du er som leder".

En leder, der er impulsiv, mangler selvdisciplin, kommer for sent til møder, er uforberedt, og ikke selv overholder mållinier, vil ofte fungere som et eksempel, der følges af medarbejderne.

Et gammelt ordsprog siger: "Som mester så hans svende".

Der er håb forude for heldigvis kopierer medarbejderne også lederens gode arbejdsvaner.

At kunne lytte aktivt til medarbejdernes synspunkter

Det at kunne lytte aktivt til sine medarbejders synspunkter, er en utrolig vigtig lederegenskab.

Lytning tjener flere formål:

- At du viser opmærksomhed over for dine medarbejdere
- At du får uvurderlige informationer om temperaturen i organisationen
- At du får mange gode ideer og forslag

Synlig ledelse er altså også at have indlevelsesevne og kunne fornemme strømninger og tendenser, næsten før de opstår.

At kunne involvere medarbejderne så de oplever, at I samarbejder

Mange nye tiltag er mislykkedes, fordi processen har været forkert. Medarbejderne føler, at tingene er blevet trukket ned over hovedet på dem. Det er klart, at ledelse bl.a. drejer sig om at træffe beslutninger og føre dem ud i livet – også de ubehagelige beslutninger, men derfor kan du jo godt gøre mest muligt ud af den interne markedsføring, så der bliver mindst mulig støj og størst mulig motivation. Det handler bl.a. om måden, medarbejderne bliver involveret på.

At kunne kommunikere, skabe entusiasme og begejstring

Et af kendetegnene ved virksomheder, der klarer sig bedre end andre, er, at

medarbejderne generelt er mere entusiastiske og begejstrede.

Begejstring – det at brænde for sagen – er noget, der til en vis grad kan videregives.

Det starter hos den enkelte leder.

Når du holder møder, hvor du internt skal markedsføre nogle ting, er det vigtigt, at du gør det med entusiasme og er overbevisende. Det har meget med måden, du gør det på, at gøre, hvor velforberedt du er og dermed overbevise. Derfor bliver evnen til at kommunikere en utrolig vigtig ting.

At give feedback til medarbejderne samt vise generel interesse for medarbejderne, fagligt og privat

Alle mennesker har behov for på den ene eller anden måde at føle sig anerkendt, altså at der er nogle, som interesserer sig for dem. I det at vise interesse lægger vi også det at give feedback på udført arbejde.

At være loyal over for budskaberne og beslutningerne

Kender du situationen, hvor en person skal præsentere nogle ting, og han indleder med at sige: "Ja, jeg skal jo præsentere disse ting, som vi har fået fra centralt hold i organisationen ...", det lyser langt væk, at han er uenig og ikke gider. Det er illoyalt. Hvis du er uenig, må du gå ad de dertil indrettede kanaler. Det at være i en større virksomhed indebærer som regel, at der vil være ting, du nødvendigvis er uenig i, men synlig ledelse er, at du alligevel bakker dem op for at få et godt og loyalt klima. Husk, du forventer sikkert også, at dine medarbejdere er loyale over for deres næste led, som er jeres interne eller eksterne kunder.

