



Er lederens egen adfærd sin egen værste fjende?

Når vi taler med eller direkte interviewer ledere, taler de tit om, at de sætter stor pris på værdier som åbenhed, risikovillighed, troværdighed, respekt og omsorg. Når vi så spørger til, hvad en god leder laver, får vi ord som planlægning, koordinering og kontrol. Når vi så får mulighed for at iagttage de faktiske ledelsesgerninger er der mange eksempler på, at lederen ofte udfører handlinger, der direkte strider mod de udtalte intentioner. Hvorfor handler lederen i direkte modstrid med egne hensigter?

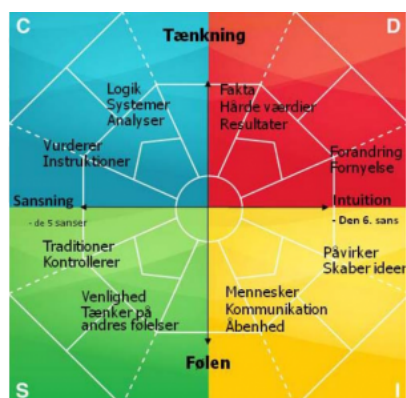
Det kan der sikkert være mange og forskellige grunde til, men én af disse grunde tror vi, er behovet for at præstere og levere. Det daglige pres på lederen om at opfylde budgetter og forecast er sammen med de mange uforudsigelige hændelser i markedet et pres mange ledere kan genkende. Mange ledere har desværre ikke indset, hvor vigtigt det er at skabe en rum for refleksion over egen ledelse i det daglige.

Når lederen er på toppen siger man de "rigtige" ting og man lykkes ofte med at udføre handlinger, der stemmer overens med egne ønsker. Men når den ofte veluddannede leder er presset på egne ressourcer glider alle de tillærte (ikke naturlige) handlingsmønstre ofte i baggrunden. Medarbejderne oplever så et andet og svært genkendeligt billede af lederen. Når medarbejderen på den måde ser sin leder skifte karakter, opstår der en helt naturlig usikkerhed hos medarbejderen. Medarbejderens erfaring kan ikke længere bruges til at forudsige den nærmeste leders reaktioner. Når dette sker, skaber lederen en lille og ofte overset frygt og usikkerhed iblandt sine relationer.

Det er af afgørende betydning, at alle ledere bruger tid på at reflektere og lære af egne handlinger, også i pressede situationer. Da man aldrig ved, hvornår de opstår, er vores råd til at indføre en daglig vane om at reflektere over egen adfærd to gange i døgnet. Som leder må



du aldrig være så presset, at du ikke har tid til at reflektere. Har du styr på dine reflektive rutiner?



Analysens spændende anvendelsesmuligheder.

Når vi i Wise Mind anvender analyser af mange forskellige fabrikater og fra forskellige teoretiske platforme, er det ikke fordi, vi tror på, at man kan sætte det unikke menneske ind i en kasse. Vi tror heller ikke på, at vi kan få et menneske til at svare på nogle spørgsmål, og derudaf udlede at man er en bestemt type eller på anden måde tror, vi nu ved alt om mennesker. Faktisk vil vi godt advare jer mod de konsulenter, der forsøger at fremstå som eksperter i at analysere mennesker.

Hvad er det så, vi gør, når vi udvikler og sælger ydelser med disse værktøjer? Jo, vi bruger analyserne som et værktøj, og dermed er det vigtigt, at håndværkeren, der bruger værktøjet har de nødvendige kompetencer og indsigter i den menneskelige natur for at kunne anvende disse værktøjer ordentligt. Ordet ordentligt er valgt her. Vi skal være ordentlige, når vi arbejder med andre mennesker.



Når en person har udfyldt en analyse har vi en spændende mulighed for sammen med respondenten at diskutere analysens resultater. Sammen har vi nu en åben dialog om de påstande eller udsagn, analysen fremkommer med. Det er i denne dialog om resultatet, at vi kommer tættere på at lære et andet menneske at kende. Vi lærer aldrig alt om dette menneske. Der er aldrig en entydig sandhed. Der er i bedste fald en enestående mulighed for sammen med en respondent at skabe nogle nye fælles erkendelser om, hvordan man kan sætte ord på en bestemt adfærd eller nogle reaktionsmønstre.

Derfor er en analyse uden en dialog ikke noget, vi anbefaler. Der skal en dialog til, enten mellem den nærmeste foresatte eller som minimum en kollega. Når dette er sagt, er vores anbefaling alligevel ALTID at få udarbejdet profiler ved nyansættelser. Skal du ansætte en faglig medarbejder, har vi analyser, der matcher dette, men står du overfor at skulle ansætte en højtbetalt leder, vil vi på det varmeste anbefale, at der udarbejdes en psykologisk profil, som sikrer, at man får en dialog om ledelsesstil og personlig adfærd. Det synes vi faktisk, du skylder de medarbejdere, der skal udsættes for den pågældende leder. Vi har desværre konkrete eksempler på, at ledere med nogle uheldige karaktertræk er blevet ansat med stor skade til følge. I Wise Mind har vi analyser til flere forskellige formål.

[Dit nye bestyrelsesmedlem.](#)



Fungerer din bestyrelse, som den skal? Hvornår har du sidst fået din bestyrelses arbejde evalueret? Har du overvejet at få skiftet ud i din bestyrelse?

Stiller du dig selv disse spørgsmål engang imellem? Det bør du nok gøre. En bestyrelse er en alt for vigtig enhed i en organisation til at blive behandlet ustruktureret og lemfældigt. Vi vil gerne foreslå, at I får skabt en evalueringskultur for bestyrelsens arbejde, akkurat som mange også gør med den øvrige medarbejderstab.

De kompetencer, man skal bruge i en organisation, skifter også med organisationens udfordringer. De bestyrelsesmedlemmer, der var gode for 5 år siden, kan være en direkte hæmsko 5 år efter. Derfor foreslår vi en dialog baseret bestyrelsesevaluering engang om året. Vi har værktøjerne.

Inviter en Wise Mind konsulent på kaffe, - det koster ingen ting.

Publicer