

høi & thomassen as

ORIENTERING

om ledelse

ARTIKEL FRA NYHEDSBREV 2021-1

DU SKAL UDVIKLE DINE MEDARBEJDERE GENNEM FØLELSESMÆSSIG LEDELSE

Der er tre måder til at øge produktiviteten i din virksomhed. Du kan udvikle, fyre eller ansætte dig til det. Du kan også vælge at blive leder og optimere dine medarbejdere.



Du har en medarbejder, du synes underpræsterer og påvirker de øvrige medarbejders resultater negativt. Det er her, du træffer dit første valg. Du kan bedømme denne medarbejder på de konkrete præstationer, vurdere disse og evt. afskedige vedkommende hvis du finder præstationerne for dårlige. Eller du kan tænke på medarbejderen som et følelsesmæssigt drevet menneske og bruge den værdsættende samtale til at få dine teams til at fungere indbyrdes og præstere.

Tal først - og still spørgsmål

Når du vælger samtalen, er det vigtigt at du altid stiller spørgsmål først. Dit job er ikke at tvinge medarbejderen til succes. Dit job som leder er at finde ud af hvordan du tænder den ild - som vil få medarbejderen til præstere bedre, uanset om du beder dem om det eller ej.

Samtalen har til formål at klarlægge hvad der gør at medarbejderen præstere under det du forventer. Er der noget i arbejdslivet? Er der noget i privatlivet?

Som leder skal du gennemføre en værdsættende samtale og den skal finde sted i et fortroligt rum.

Stil til at begynde med kun hv-spørgsmål og ikke spørgsmål fra arbejdssituationen. Du skal altså ikke sige at du synes medarbejderen præstere dårligt og spørge ind til hvorfor. Det skal nok blive klarlagt uden du behøver at gå direkte til "stålet".

Under samtale finder du måske ud af at din medarbejders konen er gravid og han er bange for udsigten til at forsørge en voksende familie.

Vis en vej

Den gode leder kan lytte, nikke, vise empati og opmuntre sine medarbejdere til at holde hovedet oppe, fordi det kun gør tingene sværere at miste sit job eller gå glip af en bonus. Men venlighed er ikke nok til at optimere medarbejdernes kompetencer.

I stedet foreslår du at I sammen laver en plan der sætter delmål for det du som leder forventer medarbejderen skal præstere og viser vejen til at nå disse mål. Planen skal indeholde milepæle for ydeevne, intense mål og regelmæssige performanceevalueringer. Hvis medarbejderen når de mål, I er blevet enige om i fællesskab, skal du som leder opstille en form for bonus når målet er nået.



I stedet for bare at føle sig hørt, føler medarbejderen at du har givet en bemyndigelse. Du har ikke løst de problemer vedkommende har, men du har tilbudt en vej, så han eller hun selv kan løse problemerne.

Følelsesmæssig ledelse

I forbindelse med optimering af dine medarbejdere, skal du bruge de menneskelige følelser. Som leder må du forstå, at mennesker i bund og grund er langt mere følelseladede, end de er praktiske. Derfor skal du som leder bruge din tid på at sætte dig ind i dine medarbejders følelser fremfor at appellere til deres strategiske sans eller professionalisme.

Det er denne ledelsesmæssige egenskab, der gør forskellen mellem et team, der kan ramme målet, og et team, hvor det trækker ud i lang tid.

Som leder skal du spørge dine medarbejdere hvem de vil være og så skabe de muligheder i arbejdet der gør drømmene realiserbare.

Dette er udgangspunktet for den værdsættende samtale. Spørg først medarbejderen hvilken opgave vedkommende kunne tænke sig hvis det var muligt? Spørg så hvordan vedkommende forestiller sig det realiseret? Det handler om at bruge dine medarbejders følelser. Du skal ikke give dem penge, fritid eller en venlig skulder at læne sig op ad som belønning. Du skal give dem et formål der kan realiseres.

Som leder skal du ikke styre mennesker. Du skal opdage, udvikle og vedligeholde det der holder dine medarbejdere til ilden og så skal du lade dine teams styre sig selv.

Et team der topperformer består udelukkende af følelsesmæssigt gearede mennesker, der er fast besluttet på at opnå noget større, du som en god leder kan tilbyde dem.

høi & thomassen as er en rekrutteringsvirksomhed der drives af de to ejere. Vi samarbejder med andre konsulenter hvis ekspertiser vi trækker på når der er behov for at supplere vores kompetencer.

Vi har i 25 år arbejdet med rekruttering, search & selection, headhunting og outplacement/karriererådgivning i forbindelse med ansættelse af specialister, ledere, funktionschefer og direktions- og bestyrelsesmedlemmer.

Vi tilbyder vores ydelser til en fast pris som du kender inden vi går igang med opgaven. Du ved hvad vores ydelser indeholder og dine samlede omkostninger til rekruttering når opgaven begynder og ikke når den er slut.

Stakkesund 1, 3. tv., 2100 København Ø

Jens Hansensvej 7, 4100 Ringsted

Gludvej 13, 7130 Juelsminde

Telefon: 29 27 71 88

Email: info@ht-rekruttering.dk www.ht-rekruttering.dk

høi & thomassen as