

Ledertalentet kræver investering

Af Signe Senger, coach og cand. merc. HRM - juni 2011



For nogle få er ledelse et naturligt talent; for de fleste kræver lederjobbet ny læring og træning. At blive specialist i at være leder, er nemlig lige så hårdt arbejde som at blive fag specialist.

Velkommen i ledergruppen

Når virksomheden rekrutterer nye ledere internt, er det en god idé fordi de kender medarbejderen og hans/hendes potentiale. Men overgangen fra ledertalent til god leder sker ikke med et snuptag, det kræver en investering i den nye leders personlige udvikling, herunder evnen til at håndtere den sociale forskydning der sker i virksomheden, når en person stiger i organisationshierarkiet. Blandt de klassiske udfordringer er:

1. Det mentale skift fra medarbejderrollen over i lederrollen.

Overgangen fra at være medarbejder til at være leder kræver et bevidst mentalt skift. Fra at være en del af det gamle kollegafællesskab befinder lederen sig nu i stedet i krydsfeltet mellem den øverste ledelse og sine medarbejdere. Det betyder, at lederen i mange tilfælde skal starte forfra for at bevise sit værd og finde sin plads i organisationen.

2. At gå fra at være specialist til at være leder.

Skiftet fra at være ekspert indenfor sit felt til at skulle lede mennesker, stiller anderledes krav til lederen og de færreste bliver en dygtig leder "over night". Derfor kræver god ledelse også, at potentialet kontinuerligt bliver udviklet på samme måde, som man udvikler sig på et fagområde.

3. Problemer med autoritet i forhold til ældre medarbejdere.

Når en ny leder samtidig er yngre end de medarbejdere, der skal ledes kan det være en udfordring at skulle sætte sig i respekt overfor en gruppe, der har flere års erfaring i bagagen og en tung faglig ekspertise at trække på.

Få en succesfuld opstart

Hvis projektet med at være ny leder skal have et godt udgangspunkt, er der nogle ting du med fordel kan afklare, inden du starter i jobbet og i den første periode i lederjobbet:

1. afdæk og beskriv hvilke opgaver du som ny leder skal beholde, hvis du er rekrutteret internt i virksomheden, hvilke opgaver er fælles og hvilke tilhører medarbejderne fremover. På den måde bliver det lettere for dig at have overblik og prioritere hvad arbejdsdagen skal bruges på.

2. få overblik over de krav, der stilles, både udefra og dem, du som ny leder stiller til dig selv, samt hvordan de stemmer overens og hvordan du bedst muligt kan opretholde en fornuftig balance i jobbet mellem faglige og ledelsesmæssige opgaver.

3. vær bevidst om hvordan relationerne og adfærden på arbejdspladsen er anderledes, når lederkasketten kommer på. Lav en strategi for hvordan du vil træde i karakter som leder og hvilke værdier du vil stå for.

Virksomhedens investering

Det giver sig selv, at virksomheden vinder, ved at give den nye leder en god start. Det er også kendt, at det koster fra 400.000 og op til en million kr. at få rekrutteret en anden til stillingen.

Om det så er travlhed, eller manglende strategi ved jeg ikke, men det er min erfaring, at virksomheder ikke altid får hjulpet en ny leder godt i gang. Det er dog en investering, der betaler sig, og én måde at hjælpe den nye leder er, at give lederen en neutral sparringspartner, med hvem lederen (uden at føle at han/hun afslører sine svagheder eller usikkerhed) kan tale om sine udfordringer og finde løsninger til sin udvikling som leder.

Kick start i lederjobbet

I Asisco har vi coachet mange "talenter" og nye ledere og set hvordan metoden virker. At samarbejde med en coach gør arbejdet med at blive specialist i at være leder lettere, resultatet bliver bedre og den nye leder kan hurtigere komme i gang med at bedrive god og inspirerende ledelse til glæde for sig selv, medarbejderne og virksomheden.

Effektiv lederintroduktion

I Asisco tilbyder vi coaching til nye ledere og lederaspiranter. "Ny leder coaching" er et forløb på 5 x 1 ½ times coaching med fokus på den nye leders personlige udvikling. Første gang laves der en handleplan, der herefter arbejdes ud fra mod det eller de mål og udfordringer den nye leder har.

Hvis du vil vide mere om Ny Leder Coaching kan du kontakte Signe Senger på telefon 33 224 225 eller signe@asisco.dk. På www.asisco.dk kan du også finde mere information om coaching generelt og relateret til nye ledere.