

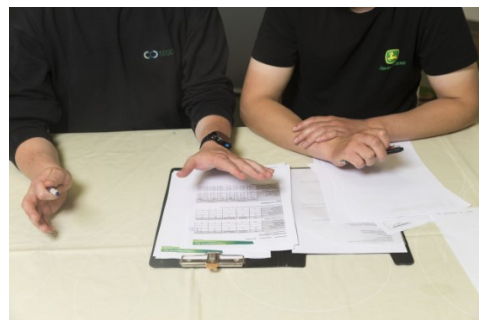
API SÅDAN GÅR DU FRA MIKROMANAGEMENT TIL LEDELSE

STØTTET AF

mælkeafgiftsfonden

Hvis du har svært ved at uddelegere, eller hele tiden vil kontrollere dine medarbejdere på bedriften, er der tale om mikromanagement og ikke ledelse. Læs her, hvordan du tager lederskabet tilbage.

Mikro-management er noget jeg ofte støder på i landbruget. Desværre er de færreste chefer bevidste om, at de udfører mikro-management. Derfor kan det også være svært at se hvilke konsekvenser det har for deres medarbejdere. Konsekvenserne af mikro-management er medarbejdere der mister troen på egne evner, som ikke tager initiativ og motivationen for arbejdet daler. Så er du den type chef, der kan have lidt svært ved at give slip på dit arbejde og uddelegere opgaver til dine medarbejdere, eller kigger du dem over skulderen hele tiden, så burde du måske læse lidt videre.



Uddeleger opgaver til medarbejderne. En leder bør bruge kræfterne på sine egne opgaver – ikke medarbejdernes.

TEGNENE PÅ, AT MAN UDFØRER MIKRO-MANAGEMENT, ER:

- Når man påtager sig meget af det arbejde, der er tildelt andre
- Ser på detaljen i stedet for det store billede – sagt med andre ord, man udfører

brandslukning

- Træffer alle beslutninger selv
- Overtager andres arbejde uden at fortælle dem det
- Er ikke lydhør over for medarbejderens oplevelse og viden
- Kan ikke motivere medarbejderne
- Har hele tiden behov for at vide, hvad ens medarbejdere laver, og hvor de er
- Er sjælende helt tilfreds med medarbejdernes arbejde
- Er konstant frustreret, fordi man ville have udført medarbejdernes arbejdsopgaver anderledes

FRA MIKRO-MANAGEMENT TIL LEDELSE

For at komme videre fra sit micro-management er det første og det sværeste at erkende, at man er mikro-leder. Derefter skal man tage små skridt for at ændre sin lederstil, for det kan godt være lidt skræmmende til at starte med. Du skal igennem fire trin. Og tro mig - det er lettere sagt end gjort. Men du kan mærke forskel lige fra første dag.

DROP UNDSKYLDNINGERNE

De fleste detailstyrende ledere bruger for meget tid på at tænke over, hvorfor micro-management er den rigtige lederstil i stedet for at overveje, hvorfor den *ikke* er.

Nogle af forklaringerne kan lyde at "vi sparer tid, hvis jeg selv udfører opgaven", "jeg ved, hvordan jeg vil have det", og "medarbejderne udfører aldrig opgaverne ordentlig - jeg skal altid tjekke dem, og ofte gøre det om". Det er kun undskyldninger, fordi du er bange for at give slip. Måske er du bange for at miste kontrollen, de fleste mikro-ledere er meget kontrollerende.

TRIN 1

Drop de dårlige undskyldninger. Det er dig, der skaber problemerne ikke medarbejderne.

GIV SLIP

Fokuser på at uddelegere opgaver til medarbejderne, og overvej, hvor meget involvering de har brug for for at løse de stillede opgaver. En leder bør bruge kræfterne på sine egne opgaver – ikke medarbejdernes.

TRIN 2

Start med at uddelegere de opgaver, du har det bedst med at få taget fra dig. En beskrivelse af arbejdsopgaven, fx via en SOP, kan være et redskab til, at du stadigvæk har lidt indflydelse på arbejdets udførelse.

DEL I STEDET FOR AT DIKTERE

Der er intet galt i at have forventninger til medarbejderne. Men der er forskel på at dele forventningerne og diktere, hvordan resultatet skal opnås. Spørg medarbejderne om, hvordan de har tænkt sig at komme i mål i stedet for at diktere, hvordan de skal komme dertil. Det er bare en dialog, så hvis det i dine øjne er helt håbløst, det medarbejderne foreslår, kan I jo snakke jer frem til den rigtige måde at udføre opgave på. Men det kræver, at du er åben overfor nye tiltag og ideer fra andre. Dette trin kræver, at du husker dig selv på, at du gerne vil væk fra mikro-management og hen til ledelse, for du kommer i den grad ud af din komfortzone.

TRIN 3

Dialog om hvordan opgaverne skal udføres.

FORVENT GODE RESULTATER

En af hovedårsagerne til, at lederne detailstyrer, er, at de er bange for at fejle. Hvis man fejler, føler man, at man viser sårbarhed, og ideen om at man er fejlfri forsvinder. Desværre smitter frygten af på medarbejderne, der lærer, at de er hjælpeløse, hvis ikke chefen kontrollerer dem. Det er en ond cirkel, der kun stopper, hvis chefen begynder at forvente gode resultater, og tør slippe kontrollen.

TRIN 4

Stol på medarbejderne – stop med at kontrollere dem

Rigtig god fornøjelse :-)