

Hvis du kan få lederteamet til at spille, skal du ikke længere bekymre dig om, hvem der griber boldene i virksomheden.



## **Du tager initiativet ... men hvem griber dine bolde?**

Hvad sker der, når du smider en bold op i luften i din virksomhed? Griber en af dine ledere den, eller falder den til jorden?

### **Det begynder i ledelsen**

Hvis du oplever, at de gode ideer ikke når i mål, er det ikke nødvendigvis et tegn på, at din ledergruppe mangler initiativ eller opfindsomhed. Men det kan være et tegn på, at der er støj på linjen.

Det kan skyldes, at I ikke internt kender hinandens styrker. Derfor er det svært at lykkes med de gode ideer, og det er svært at uddelegere opgaverne.

Men hvad sker der, hvis dine ledere lærer hinanden bedre at kende?

1. De begynder at sætte deres styrker i spil
2. Deres samarbejde styrkes
3. De bliver bedre til at uddelegere
4. Deres afdelinger præsterer bedre

**Case story:** "Holdet var sat, så vi brugte Finn til at få lavet nogle profiler på os, som vi efterfølgende har arbejdet med. Nu kender de hinandens styrker og svagheder i delikatessen og slagteren.", fortæller en leder i detailbranchen.

"Det er generelt for branchen, at det er svært at få slagter og delikatesse til at arbejde sammen. En delikatesse er et meget stressende miljø, du skal både ekspedere kunder, lave mad og bestille varer. Der er to ledere, som skal arbejde sammen inde i delikatessen. Derfor er det vigtigt, at vi får lavet jobbeskrivelser for begge ledere og klart defineret, hvem der gør hvad."

Da vi først havde fået afdækket de personlige og faglige kompetencer - og jobbeskrivelserne var på plads - kunne de to ledere fordele dagligdagens opgaver mellem sig og videre ud til deres medarbejdere.

Det betyder, at lederne ikke selv står med det hele mere og at der er fokus på, hvad hver enkelt gør, når det brænder på i afdelingen.

## Tør du uddelegere?

Hvis du tøver, kan det være fordi, du ikke er sikker på, at din ledergruppe - eller dine medarbejdere - magter opgaven?

Men tager du alle opgaverne selv, bliver resultatet derefter.

Derfor kan det sagtens betale sig at investere i udvikling af dine ledere og dine medarbejdere. Det behøver ikke være en bekostelig affære - nogle udfordringer kan løses ved at få gennemført personlighedsprofiler.

Når først du kender sammensætningen af styrker i din organisation, kan du lettere uddelegere de enkelte opgaver, og sikre fokus på den overordnede strategi.

# Ro på

Ro i ledergruppen forgrener sig hurtigt til medarbejderne, fordi fokus på de enkelte opgaver øges, og fordi der er klart definerede roller og opgaver at forholde sig til.

Når der er ro på og styr på lederskabet, kan det ses i virksomhedens output. Både i produktionen, leveringen til kunderne og rent økonomisk.

Samtidig er det ingen hemmelighed, at et bedre samarbejde i ledergruppen automatisk smitter af på virksomhedens teamånd og skaber gode arbejdspladser - og god forretning.

I stedet for, at dine ledere bruger energi på konflikter og at irritere sig over hinanden, kan de bruge energi på at gribe dine bolde.

**Case story:** ”Jeg kan allerede mærke en lille positiv forskel i delikatessen på omsætningen. Det er selvfølgelig noget, der inspirerer til mere og til, at vi bliver endnu bedre til at samarbejde.”

Når du positivt vil have mere ud af virksomhedens vigtigste ressource

Finn Gregersen



Du kan få fat i mig på  
mobil: 21 15 68 75

mail: [fgr@pitstopleadership.dk](mailto:fgr@pitstopleadership.dk)