

Træning, træning, træning.....

Månedens lederrefleksion, september 2016

Ledelse handler bl.a. om at opøve færdigheder, som ikke kan læres på en uddannelse, men som skal trænes i det praktiske lederliv. Færdigheder, vi oftest ikke er opmærksomme på, før skoen trykker.

For nogle år siden begyndte jeg at løbe forfodsløb. Det kræver lang tilvending, da muskler og led bliver belastet på en ny måde. Men efter to år mente jeg, at det var lykkedes – lige ind til mine lægmuskler begyndte at gøre ondt allerede efter den første kilometer, og jeg måtte humpe hjem.

Disillusioneret over den manglende løbeevne, kontaktede jeg en fysioterapeut i Odense, der også havde en idrætssklinik, for at få en kyndig fagperson til at behandle mine lægmuskler. Da jeg snakkede med ham, var hans umiddelbare kommentar: "Det lyder ikke som en skade. Vi skal nok snakke løbetechnik." Overrasket over denne vurdering – allerede inden han havde set mig – begav jeg mig til behandling på klinikken.

I stedet for behandling blev jeg imidlertid bedt om at løbe frem og tilbage i klinikken, og fysioterapeutens dom var klar. Mine smerter i lægmusklen var et symptom på en forkert løbetechnik. Og så blev jeg ellers taget i skole om løbemuskler, bæckenkip, benløft, landing på flad fod, tyngdekraft og kroppsrotation – alt sammen for at kunne løbe afslappet, belaste de rigtige muskler og bruge mindst mulig energi. Han både fortalte, viste og fik mig til at afprøve. Og i stedet for behandling gik jeg noget overvældet hjem med en masse ny viden, nye øvelser og ny teknik, som jeg skulle praktisere.

Det var naturligvis ikke så let, som det lød, og symptomerne forsvandt ikke med det samme. Så de kommende 'behandlinger' gik med at løbe frem og tilbage i klinikken, få feedback på mit løb, løbe efter fysioterapeuten, drøfte oplevelserne og få nye øvelser med hjem. Det var både frustrerende og udfordrende. Jeg som troede, at jeg kunne løbe, og nu skulle jeg begynde helt forfra og være mig bevidst om hver bevægelse, jeg udførte, når jeg løb.

Efter 5-6 'behandlinger' og mange timers bevidst løbetræning var det dog, som om færdigheden tog over, og jeg begyndte at kunne løbe mere afslappet. Og efter et halvt år kunne jeg igen løbe min normale distance – uden at få ondt i lægmusklerne.

Når jeg fortæller denne lille oplevelse, så er det, fordi den for mig blev et illustrativt eksempel på, hvordan ledelse ofte må læres og trænes i praksis på 'den hårde måde'.

1. Det starter med, at du oplever, at noget ikke fungerer. Det kan være en bestemt person, som du ikke kan med, som 'pisser dig af'. Det kan være en afdeling eller et team, du ikke kan få til at fungere. Eller en type møder, som ikke lykkes. Eller et brev fra en personalegruppe, som kommer bag på dig. Eller noget, du bare går udenom. Noget halter, du ved det godt, men du har svært ved at se det i øjnene og ved ikke, hvad du skal gøre ved det.
2. På et tidspunkt bli'r det så grelt, at du er nødt til at gøre noget. Du kontakter en kvalificeret fagperson – en lederkollega eller en konsulent – og fortæller historien. Det mærkelige er, at fagpersonen oftest ser noget andet, end du selv oplever. Det kan faktisk være ret befriende. Det du oplever, er måske ikke selve problemet, men blot et symptom på noget helt andet. At virksomheden står midt i en større forandring, at der ikke er de nødvendige kompetencer til opgaveløsningen, at der ligger nogle underliggende spændinger mellem to personalegrupper el.lign.
3. Med den nye bevidsthed bliver det nu tid til at drøfte og afprøve den adfærd og de indsatser, der skal til for at løse selve udfordringen. Det kan f.eks. handle om at forholde sig til egne eller andres følelser, gå ind i konfliktsituationer uden frygt, turde tale åbent om underliggende spændinger, opsætte udviklingsforløb og træningsbaner for teams eller afdelinger. Det kan både være overvældende og udfordrende, og det hele læres ikke på én gang.
4. Træning, træning, træning..... Der er ingen vej uden om. Egen adfærd og optræden skal afprøves, indsatser skal sættes i værk, og processer skal etableres. Feedback er et nøgleord, hvis det skal lykkes. Vær opmærksom, lyt til medarbejderne og få tilbagemeldinger fra fagpersoner.
5. Før du ser dig om, er der taget hånd om problemstillingen, og tingene begynder at fungere igen. I stedet for at halte håndterer du nu ubesværet denne type udfordringer og mestrer endnu en ledelsesmæssig disciplin.



Reflex

Svendsagervej 72

5240 Odense NØ

+45 2178 5767

reflex@pc.dk

Månedens inspiration

Individuelt sparringsforløb

Når man oplever, at noget halter eller ikke fungerer tilfredsstillende, er det kritiske punkt at se det i øjnene og gøre noget ved det. Problemet forsvinder nemlig næppe af sig selv – selvom vi ofte håber det. At lukke øjnene, holde sig for ørene eller tie stille løser intet.

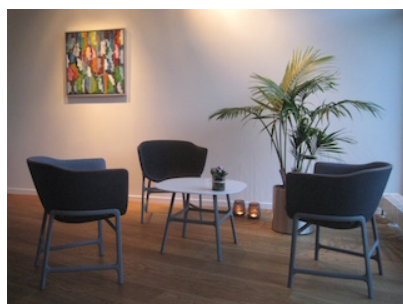
Denne måneds inspiration er derfor et konkret tilbud om sparring som hjælp til at få handlet på det, som du godt ved, at du skal have kigget på og arbejdet med.

Indledende sparringsamtale: 1.000 kr. (ekskl. moms)

Ved aftale om forløb på minimum 5 samtaler er indledende samtale uden beregning

Den indledende sparringsamtale er en mulighed for at få sat ord på de forhold som opleves utilfredsstillende, og som du gerne vil have gjort noget ved. Den konkrete problemstilling vil blive drøftet og perspektiveret, og vi vil sammen drøfte, hvordan der kan arbejdes videre med problemstillingen. Det kan ske på egen hånd eller i et forløb, som vi aftaler.

Et sparringsforløb er en mulighed for at fordybe sig i en konkret udfordring eller problemstilling, tilrettelægge processer og indsatser, træne håndtering og adfærd, samt få feedback over en rammesat periode.



Samtalerne finder sted i Annexet på Svendsagervej 72. Annexet har en ro og atmosfære, der på en særlig måde egner sig til at drøfte udfordringer og problemstillinger, og som åbner op for nye og anderledes handlemuligheder og løsninger.

Kontakt Lars Peter Nielsen for yderligere oplysninger og aftale om en indledende sparringsamtale.

Månedens lederrefleksion udsendes til ledere og konsulenter, der beskæftiger sig med ledelse og ledelses-refleksioner.

Du skal være velkommen til at sende **Månedens lederrefleksion** videre til andre, der kan få glæde af den. Nye læsere kan komme på mailing-listen ved at sende en mail til Reflex. Ønsker du *ikke* at modtage **Månedens lederrefleksion**, giver du blot besked pr. mail, så vil du blive slettet af listen.

Mvh. Lars Peter Nielsen, reflex@pc.dk