

Er du klar til lederjobbet igen efter sommerferien?

De fleste ledere i dag er spændt hårdt for på jobbet hver dag hele ugen. Når privatlivets gøremål lægges til, er der er sjældent tid eller ro til at beskæftige sig med sin egen udvikling. Sommerferien er den længste arbejds pause vi har i løbet af et år. Tre eller fire uger, hvor leder-seletøjet hænger i entreen eller ligger i bagagerummet. Ofte er man dog alligevel nødt til at have det på ind imellem. Det behøver ikke at være et problem, men det hænder, at det bliver så meget, at det går ud over ferien. Det hænder også, at man selv eller ens nærmeste har oparbejdet urealistiske forventninger til, hvad en ferie kan rumme. Men ellers giver sommerferien gerne tid til at lære nyt; til at fordybe sig og til at udfordre sig selv, sine vaner og holdninger. Kan det ikke lade sig gøre, er det værd at overveje, om man tilrettelægger sin ferie forskert. Eller om man skulle tage en uge på et andet tidspunkt af året alene med det formål at reflektere over, hvordan man selv fungerer som leder.

Man kunne f.eks. mærke godt efter, hvordan man trives med sit lederjob. Hvornår har man det godt og hvornår ikke? Bryder man sig i det hele taget om det? Flytter man noget som leder? Går det for hårdt ud over én selv eller familien? Vil man for meget? Er man for stresset i hverdagen, og har det negative konsekvenser for en selv, ens beslutninger og forholdet til andre mennesker? Lever man det liv, man ønsker, eller er der alt for stor ubalance og alt for mange kompromisser? Hvad er det, som driver én – er det social prestige, penge eller et ægte ønske om at få ting til at ske; at udvikle og forbedre? Er ledergenet måske ikke stort nok, eller er man bare ikke det rigtige sted?

Hvis man ikke er tilfreds med svarene på sådanne spørgsmål, er sommerferien også en god periode til at begynde at tænke over, hvad man så vil gøre ved det. Tilmed er der tid til at tale med sine nærmeste om det. Man kan også overveje at søge vejledning hos kloge folk, som kan stille de rigtige spørgsmål og berette om tilsvarede situationer. Brugen af mentorer, coaches og psykologer er, ikke uden grund, stigende. I Berlingske Business i søndags så vi, at der endda er succesfulde topledere som søger vejledning hos spirituelle ledere. Der er mange veje til bedre ledelse; det vigtigste er, at man overhovedet forholder sig reflekterende til sig selv og sin ledergerning og forholdet mellem lederjobbet og ens liv i øvrigt.

Et godt sted at begynde er at søge ind til kernen, hele berettigelsen af ledergerningen, som er at skabe værdi. At skære alle handelshøj-skoleudendomsværkerne fra og turde tro på, at hvis man fokuserer på at skabe værdi på en anstændig måde, kan det aldrig gå helt galt. Når man ved hvad værdi er i den konkrete sammenhæng, har man en målestok for al organisatorisk gøre og laden. Denne målestok er et stærkt ledelsesinstrument, fordi den ikke kan anfægtes. Med den kan lederen afgøre, hvad der er vigtigt for at skabe værdi, og hvad der ikke er, og som man derfor ikke skal lade sig stresse af. Organisationer, som er gennemsyret af fokus på værdiskabelse, skaber bedre resultater end andre og har bedre og mere tilfredse medarbejdere og ledere. Det skulle man måske tænke lidt mere på i de store dele af den offentlige sektor, som har så megen utilfredshed og så stort et sygefravær – og som bruger så mange skatte kroner.