

Forbedret Lederlivskvalitet og Bundlinie

Artikel om mulige sammenhænge mellem Lederlivskvaliteten og Bundlinien

Artikel skrevet af Jan Wittrup, Bülow Management A/S

I *Det Danske Ledelsesbarometer 2011* (DDL 2011), udgivet af Århus Universitet, giver flere end 3000 ledere i Danmark udtryk for, at de i gennemsnit anvender 48 timer om ugen på deres lederjob, hvilket ift 2002, hvor analysen gennemførtes første gang, er uændret.

Bag dette gennemsnit gemmer sig utvivlsomt store spredninger, da analysen omfatter alle typer ledere indenfor såvel private som offentlige virksomheder.

Når vi taler om den tid, vi som ledere anvender på vores lederjob, tror jeg ofte vi svarer ud fra oplevelsen af den tid, det er os muligt at *registrere*, mens den reelle tid, som vi anvender på vores lederliv, ofte er væsentligt større, hvilket for mange er helt naturligt og for dem ok.

Hvor ofte sidder vi ikke ved strandkanten og tænker mulige løsninger, hvor ofte sidder vi ikke fredag aften ved den hjemlige fredagsbar og grubler lidt over ugens strabadser, hvor ofte sidder vi ikke lørdag formiddag – efter at have læst Børsens artikler om ledelse m.v. – og tænker over, hvad kan jeg bruge i mit eget lederjob osv.

Jeg tror, at de fleste ledere vil svare – *ofte!*

Lederne siger i samme analyse, at de har oplevet stigende indflydelse – og ansvar.

I samme ledelsesbarometer svarer lederne, at 60% af deres tid går med driftsopgaver og ca. 40% går

med udviklingsopgaver – tror, hvis man samtidig havde spurgt til tidsbidraget til brandslukningsopgaver, ja så havde svaret måske være 20% til brandslukning, 60% til drift og 20% til udvikling – med store variationer mellem de enkelte ledes besvarelser – hvor megen tid tror du, at du som leder anvender på brandslukning? – og hvorfor?



I analysen giver ledere i de private virksomheder udtryk for, at forholdet til den øvrige ledergruppe er blevet forringet siden første analyse i 2002 til 2011.

Gennem mine oplevelser som chef og som rådgiver har jeg erfaret, at ledelseskvaliteten i en organisation eller virksomhed er den væsentligste kvalitetsparameter – og dermed er ledergruppens ledelseskvalitet en afgørende forudsætning for virksomhedens eller organisationens samlede præstationsniveau.



Vi hører ofte begrebet Arbejdslivskvalitet som definitionen på kvaliteten af den totale mængde oplevelser, vilkår, m.v., der knytter sig til arbejdslivet, mens jeg for ledere tror, at begrebet Lederlivskvalitet er mere dækkende for en leders liv, da det oftest ikke er muligt at skelne mellem arbejdsliv og fritidsliv.

Når jeg som rådgiver møder ledere, for hvem det er meget magtpåliggende at drage denne skelnen mellem arbejds- og fritidsliv, skyldes dette oftest, at der er forhold, det ene eller andet sted – eller mellem stederne – der ikke fungerer helt som de måske skulle.

Og dette skyldes jævnligt, at der mellem lederne i ledergruppen ikke er det for lederen mest udviklende og samarbejdende miljø – men indimellem et mere selvhævdende og konkurrerende miljø – om end dette til tider kan være en smule skjult.

Dette kan være begrundet i den enkeltes konstruktive egoisme eller i en mere selvhævdende egoisme båret på en lav selvfølelse ift eget værd.

Prisen for denne slags ledelsesmiljøer er ofte en for ringe ledelses kvalitet med stort impact på den

enkeltes lederlivskvalitet – og dermed virksomhedens og den personlige bundlinie.

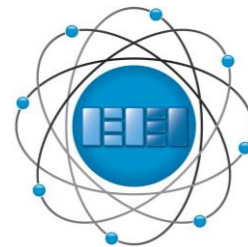
Griber ledergruppen – eller den øverste høvding – ikke ind, kan dette udvikle sig til faneflugt og lammelse – og dermed dårligere Lederlivskvalitet og Bundlinie.

- Der analyseres, skrives rapporter, diskuteres og lægges op til beslutninger – *men de træffes ikke.*
- Der tales åbent om frustrationer, forventninger, engagement og visioner, og der blomstrer håb – *som hurtigt visner.*
- Ledelsen ved, at den skal skabe udvikling. Den tager gang på gang tilløb – *men snubler.*

Ofte i et skræmmende rod af for sene beslutninger om udviklingsprojekter – *og svigter så engagementet i dem, man endelig træffer.*

Jeg tror sørme godt, at jeg tør påstå, at et nyttigt ledelseskirurgisk indgreb mod alt dette er ledelsens beslutning om at sikre en konstant forbedret Lederlivskvalitet, og så gøre det **Nødvendige** på en **Enkel og Sikker** måde (NES?Tjek✓), så alle involverede – måske også den skjulte opposition – får fornyet selvværd, mod, troværdighed og alt det, som virkelig bundlinieforbedrende fornyelse kræver.

NES?Tjek✓



Hvad er det så der kræves?

For det første – ægte enighed blandt lederne om behovet for fornyelse af ledelsesindsatsen

For det andet - afvikling af udviklingsblokerende adfærd

For det tredje – anvendelse af vores egne og andres erfaringer om, hvornår og hvordan vi kan få det hele til at gå godt

For det fjerde – blive enige med hinanden om, hvad God Ledelse egentlig er her hos os

For det femte – få kendskab til hinanden i ledergruppen på et dybere niveau end den normale overfladekradsende indsigt om vore dyrebare og ikke altid umiddelbart synlige forskelligheder.

For det sjette – få indsigt i, hvor vi hver især er stærke

For det syvende – få indsigt i og erkende det nødvendige fælles udviklingsbehov

For det ottende – få indsigt i og erkende det nødvendige individuelle udviklingsbehov

For det niende – igangsætte den nødvendige fælles og individuelle udvikling

Og for det tiende – måle om det hele nytter noget

Hvis vi som ledelser bliver endnu mere bevidste om ledelseskvalitetens indflydelse på såvel Lederlivskvaliteten og Bundlinien er jeg overbevist om, at vi i fællesskab kan flytte den samlede Lederlivskvalitets bundlinie endnu højere op, og dermed sikre vores konkurrencekraft, og at vores økonomiske bundlinier står mål med vores forventninger.

Held og lykke med Jeres jagt på det Excellence Lederskab.

