

Karriere

Chefredaktør
Steen Rosenbak

Redaktør
Anders Mørkbak Bruun

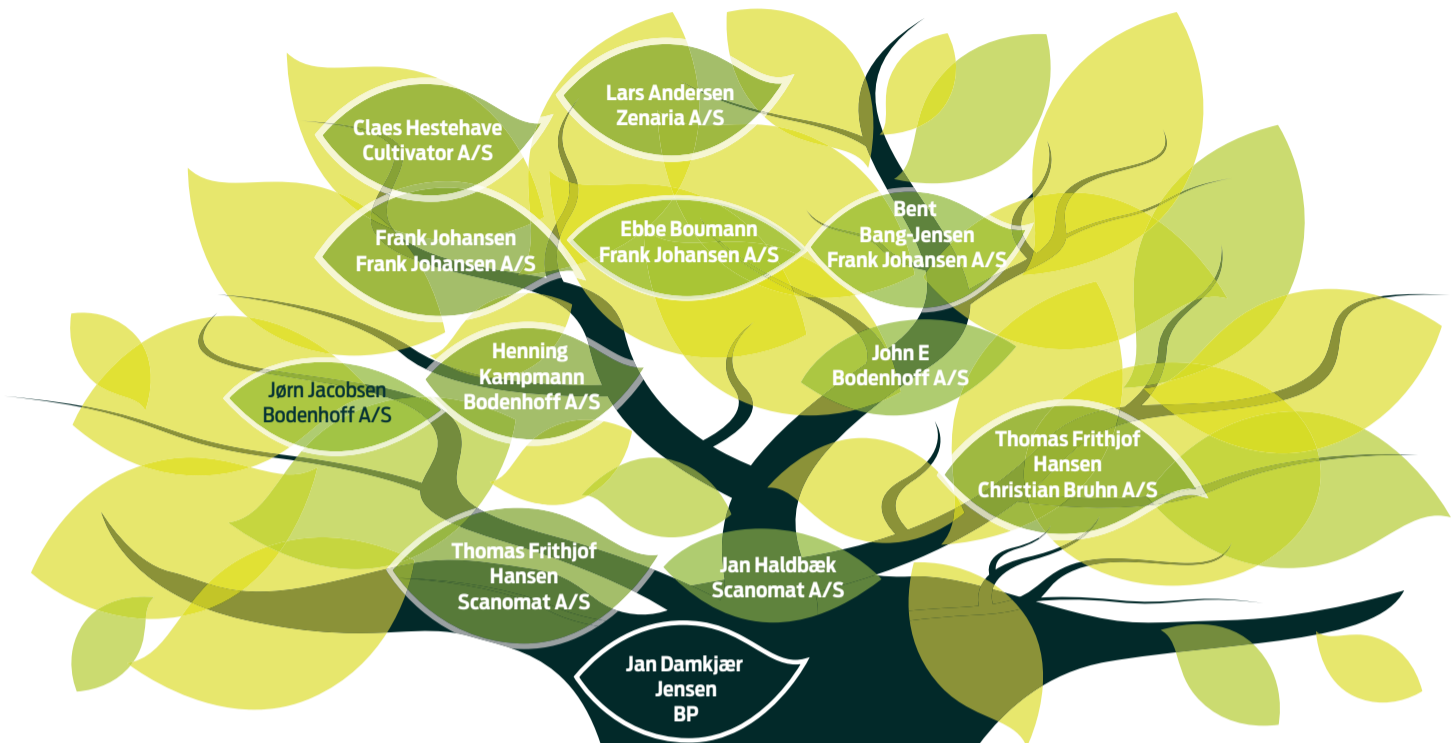
Layouter
Anne-Louise Møller

Forsidefoto
René Schütze

Kontakt
karriere@jp.dk

Dyrk stamtræet, styrk karrieren

Et lederstamtræ giver overblik over vores erhvervsmæssige slægt, hvor vi kommer fra, hvem der har præget os samt en idé om, hvorfor vi er, som vi er.



Lederstamtræet giver dig overblik over din erhvervsmæssige slægt. Dine ledere, den indflydelse, de har haft, og hvilken leder du kunne ønske dig i næste stilling, samt ikke mindst hvordan du selv fremover kan blive en endnu bedre medarbejder og leder.

Download dit eget lederstamtræ på www.habitmanager.com, og gå på opdagelse i din karrieres forgreninger – og fremtid.

Hånden på hjertet. Uden de 11 væsentligste ledere, jeg har haft, kunne jeg ikke lave det, jeg gør i dag. Af hver eneste leder har jeg fået viden og vaner, som har ført mig godt videre i arbejdslivet og i min karriere.

Nogle gange er jeg dog tilbøjelig til at glemme lederne og tro, at jeg bare selv har været utroligt selvudviklende og talentfuld og "alene" er nået til, hvor jeg er i dag. Men mit lederstamtræ viser tydeligt min karrieremæssige arvmasse, og at jeg naturligvis også er et produkt af mine ledere – og tak for det til dem alle. Jeg synes nemlig, at jeg har været heldig med mine ledere.

Eller måske var det ikke kun held og tilfælde, der gjorde, at jeg fik netop disse ledere og lærte det af dem, jeg gjorde? For som medarbejder kan vi (op)søge ledere, der passer godt til os netop nu. Samtidig kan vi være medarbejdere, der gør vores ledere bedre – eller dårligere. Ikke at alle kan tilpasse sig og fungere lige godt med alle, men ligesom vi taler om "lederstile", er det relevant at tale om "medarbejderstiles" indflydelse på kultur, indsats, effektivitet og resultater.

Lederstamtræet hjælper dig til at se dine egne vaner og mønstre over tid. Er du ung på arbejdsmarkedet, kan du fra starten blive bevidst om dit og lederens samspil – noget, jeg selv ville ønske, at jeg havde forstået tidligere. Er du selv leder, inspireres du til at få øje på nye udviklingsområder og blive en bedre leder. Er du medarbejder, ser du din egen rolle "udefra" og kan derfor blive en bedre medarbejder og opstille ønsker til dine ledere. Som team, afdeling og arbejdsplads kan overblikket medvirke til en større arbejdsglæde, idérigdom, teamarbejde, effektivitet og resultater.

Min erfaring er desuden, at arbejdet med lederstamtræet er sjovt og overraskende og medfører selverkendelse. Træet sætter gang i personlige tanker om karrieren, og flere har med smil på læben udtalt, at der "vist har været et par vildskud" eller ligefrem "skovdød" i deres ledertræ.

Men den gode nyhed er, at det kan der gøres noget ved fremadrettet, hvis du har grønne fingre, gøder jorden og forstår at fremelske nye friske skud – og ellers kan du lære det.

Start med et overblik. Udfyld stamtræet med dine ledere navne, arbejdspladser og evt. årstal i

kronologisk rækkefølge nedefra og op i træet, og indsæt evt. dit foto. Herved opnår du et visuelt overblik over dit lederstamtræ og er klar til at beskrive dine ledere og dig selv.

Besvar herefter kort nedenstående spørgsmål om den enkelte leder ("X") og få et mere struktureret indblik i, hvor tilfreds du har været med lederen, dig selv og samarbejdet, og konkluder, hvad du kan lære af svarene (skema kan downloades på www.habitmanager.com):

1. Hvilke værdifulde vaner havde X?
2. Hvilke begrænsende vaner havde X?
3. Hvilke konkrete ting kan jeg huske, at X lærte mig?
4. Hvor udviklet var jeg selv til at forstå og "modtage" X' lederstil på dette tidspunkt?
5. Kan jeg i dag bedre forstå målet med X' lederstil? (ja/nej)
6. Med den viden, jeg har i dag, kunne jeg så selv have været en bedre medarbejder? (ja/nej)
7. Hvad er årsagen?

En besvarelse om lederen "Charlotte" kunne eksempelvis lyde:

1. Charlotte var energisk, dygtig til sit speciale, brugte meget tid på at udvikle mig, og jeg følte mig "set" hver dag.
2. Charlotte efterlod ofte afdelingen med ubesvarede spørgsmål. Det påvirkede vækst, arbejdsglæde og effektivitet. Sådan vil jeg aldrig være.
3. Charlotte lærte mig bl.a. at kommunikere bedre og at bruge min tid godt, og så husker jeg udtrykket »du er aldrig bedre end din sidste præstation« fra Charlotte.
4. Jeg var ikke udviklet til at forstå og sætte ordentligt pris på Charlottes gode sider og i det hele taget forstå en organisations liv.
5. Ja, i dag forstår jeg bedre Charlottes lederstil, men jeg mener stadig, at det er vigtigt at give medarbejderne svar hurtigt.
6. Ja, set i bakspejlet kunne jeg have været en bedre medarbejder.
7. I dag forstår jeg bedre lederrollen og det krydspres, som Charlotte var i. Det kunne jeg have taget mere hensyn til i min medarbejderstil.

Alle har ret til en god leder, og da vi bruger det meste af vores vågne liv på arbejdet, hvorfor så også nøjes med mindre?

Hvad en "god leder" er, varierer naturligvis fra person til person og fra én periode til en anden, men jo mere bevidst du er om dine ønsker, din egen rolle samt de krav til evner og færdigheder, der stilles, jo bedre muligheder har du for at have hos netop den leder, som du svinger allerbedst med i dit stamtræ.

KOMMENTAR TORBEN WIESE

Vanebryder, ledelsesrådgiver og foredragsholder
finans@finans.dk