

KLUMME

“Skærp opmærksomheden, frigiv energien

Når din tankegang er tydelig, behøver dit hold ikke at gætte sig til, hvordan du vil angribe en situation og træffe en beslutning

I sidste uge rejste jeg til Chicago sammen med topholdet fra en amerikansk virksomhed, der hastigt bevæger sig fra Small til Mid Cap (dvs. fra 300 mio. dollar – 2 mia. dollar til 2-10 mia. dollar i amerikanske tal.) Og det kræver naturligvis noget andet og mere af ledelsen.

Den første dag sluttede med en baseballkamp på **Chicago Cubs'** myteomspundne hjemmebane Wrigley Field, hvor vi over øl og middelmådige hotdogs fortsatte snakken om, hvordan dette lederhold kunne vokse med opgaven.

Verden, eller i hvert fald USA, stod på den anden ende sidste år, da the Cubs vandt World Series-titlen og endelig blev “verdensmestre” efter 108 år

med uafbrudte nederlag. Hvordan skete det? Hvordan blev de evige tabere til vindere?

Cubs-træneren **Joe Maddon** havde i hvert fald en finger med i spillet, og da holdet mødtes til forårstræning i Florida, satte han rammen med ordene “pres motiverer, pres er positivt, og pres er et tegn på, at du er det rigtige sted”. Derefter gav han sine spillere opskriften på, hvordan de ville handle anderledes – og vinde.

Maddon begyndte at tegne og redegøre for, hvad jeg vil kalde hans personlige ledelsesmodel. Han satte seks overskrifter på sine forventninger, herunder: “Omfavn målet”, “Vi må alle sætte vores egne dagsordener til side”, og “Vi kan ikke være perfekte, men vi



Af Mette Nørgaard,
international ledelsesrådgiver,
New York



Headhunter
og leder af
Korn Ferry i
Danmark
Kai Hammerich



Erhvervs-
psykolog
Henrik Elsig
Andersen,
partner, Amrop



Leder af
Ansættelses- og
Arbejdsret i EY
Julie Gerdes

kan være til stede.” (Brug linket i bunden af artiklen for at se hele modellen. Den slags er jo nemt at sige, men Maddon formåede også at operationalisere modellen. Og the Cubs vandt.

En vindende formular

I løbet af de sidste ti år har jeg hjulpet over 200 topledere med at udvikle deres egne modeller. Der findes ikke to ledere, der er ens, og af samme grund har jeg aldrig set to modeller, der var ens. Din måde at lede på skal nemlig passe til dit hold og din situation – og til den, du er.

Den proces, jeg har skærpet med årene, inkluderer fire punkter:

1. Gør dig bevidst om dine antagelser om ledelse.

2. Udforsk, reflekter og besvar to essentielle ledelsesspørgsmål: Hvad får mennesker til at give deres allerbedste? Hvordan baner du vejen for en stadig stærkere præstation i en verden i vedvarende forandring?

3. S sammensæt din model på en logisk måde og brug metaforer og fortællinger til at formidle den, så lederne på dit hold også kan forstå og forklare den.

4. Omsæt din model til proces og handling.

Når ledere bliver for abstrakte og tyer til MBA-floskler, er det tit tegn på, at de mangler en dyb fornemmelse for faget. Ledere som Maddon kan til

At udvikle en ledelsesmodel er i min erfaring noget af det mest praktiske, dynamiske og stressreducerende, du kan gøre som leder

gengæld deres kram og taler, så det er til at forstå.

At udvikle en ledelsesmodel er i min erfaring noget af det mest praktiske, dynamiske og stressreducerende, du kan gøre som leder. For når din tankegang er tydelig, behøver dit hold ikke at gætte sig til, hvordan du vil angribe en situation og træffe en beslutning. På den måde opnår dine medarbejdere en større grad af selvstændighed, og du får bedre tid til ledelse. Og måske blive verdensmester med dit hold.

SE OGSÅ

Joe Maddons ledelsesmodel
bit.ly/2qmWIAL