

# Sådan skaber du et "Dream Team"

Tekst/ **Michael Hansen**, *Mindset Trainer*  
og indehaver af *bymichaelhansen*

Selv ledere kan bedst lide lette og enkle løsninger. Derfor er de mest populære medarbejdere ofte dem, som er socialt velfungerende, stabile, selvkørende, målrettede, som kan performe, og som har samme værdisæt som lederen, når det kommer til tillid, loyalitet, retfærdighed og ikke mindst punktlighed. Hvorfor? Fordi det er de nemmeste medarbejdere at være chef for. Det må dog absolut ikke forveksles med, at medarbejderne skal ligne chefen. Måske endda tværtimod.

Men hvorfor let og enkelt? Menneskets hjerne er grundlæggende sløv og vil altid gerne arbejde så lidt som muligt og vil derfor instinktivt altid tage den nemmeste og letteste løsning. Når vi starter på en opgave, der er besværlig og kræver en stor indsats, ender det derfor ofte med, at indsatsen bliver begrænset.

Derfor er chefen altid mest begejstret for den medarbejder, som ikke skaber udfordringer, men i stedet er en god kollega, positiv og spreder godt humør. Så her er altså god viden og værktøjer til både chefen og medarbejderen.

Men hvordan opbygger man et dream team med de rette folk, og hvad kan chefen gøre for at sætte det rigtige hold? Hvad kan den kloge medarbejder gøre for at være den bedste medarbejder og dermed også positionere sig

selv bedre, optimere chancen for mere i løn og måske stå forrest i køen til mere uddannelse, spændende opgaver og så videre.

## Fire gode råd til chefen

- I stedet for at rekruttere den bedst mulige til stillingen skal du gå efter at finde den rigtige i forhold til dine og virksomhedens mål, værdier og mission. Men det kræver, at du kender din vision, mission, værdier og mål. Det lyder let, men det er det ikke. At finde den rigtige brik i puslespillet kræver, at du ved, hvilken form de omkringliggende brikker har. Ellers skyder du i tågen, når du vælger kolleger.

Dette er en bevidsthedsproces, og den kræver tålmodighed, da den rigtige oftest ikke står lige foran næsen på dig. Det er også sjældent, at vi finder vores livs kærlighed første gang, vi går i byen på udkig.

- Medarbejdere er en ressource, som du skal investere i. Der findes to og kun to gear hos mennesket. Udvikling eller afvikling. Udvikler du ikke dine medarbejdere, er de i langsomt forfald. Det er de samme mekanismer, som hvis du er medlem af et fitnesscenter. Enten er du nede i centeret og bliver stærkere, eller også er du ikke og bliver slappere. Så vær opmærksom på, hvad den mest værdiskabende udvikling er og hold gang i gryden hele tiden.
- Alle medarbejdere skal vide, hvad der forventes af dem, og hvor afdelingen eller

virksomheden er på vej hen. Dette er et generelt problem, da alle har så travlt med at have travlt. Vi er fanget i hamsterhjulet og arbejder derudaf, men sjældent stopper vi op og tjekker, om retningen og faconen, vi arbejder på, er den rigtige.

Det starter med, at du, som leder, udstikker en tydelig retning og opstiller klare mål for hele firmaet. Derefter skal der forventningsafstemmes med hver enkelt om, hvordan de skal bidrage til den samlede sejr i firmaet. Når dette lykkes, vil trivselen gå voldsomt op og stressniveauet radikalt ned. Helt enkelt fordi man vil opleve, at man er en del af noget større og kan se præcis, hvor man bidrager til succesen og selv føler sig succesfuld.

- Vis anerkendelse for veludførte opgaver. Det glemmer man tit i en travl hverdag. Løn, bonus og forfremmelser er gode. Men underkend ikke effekten og værdien af anerkendelse, og lad mig slå fast: Det skal aldrig være falsk eller påtaget anerkendelse. Det skal være oprigtig anerkendelse af de gode ting, du, som chef, vælger at fremhæve.

Desværre falder vi ofte i den fælde, at hvis du gør det godt, får du ingen opmærksomhed, men gør du noget skidt, bliver det påpeget hurtigt. Ris og ros skal gives, når ris og ros skal have, og her er vi langt fra gode nok. Når jeg laver en-til-en coaching, udvikling, leder og mentorforløb, er anerkendelse noget, der næsten altid kommer frem.



**Michael Hansen** laver skræddersyede udviklingsprocesser af menneskelig adfærd, målrettede ledere, teams og virksomheder. Han har specialiseret sig i den ledelsesmodel, som partnerstyrede grupper befinder sig i. Michael har årelang erfaring med revisorbranchen og flere gange haft indlæg på FSR – danske revisors årsmoder.

mør, dit arbejde og dine resultater. Det betyder også, at du er parat til at ændre og justere på adfærd, som ikke giver de ønskede resultater, også selvom det er svært og ikke falder dig naturligt.

- Forandringer er blevet normen. Så vær fleksibel og åben over for dem. I den tid vi lever i, kan man lige så godt vænne sig til, at intet er, som det plejer. Vi er i en konstant "turn around". Nye strategier, nye chefer og deres dagsordener, nye værdier, sammenlægninger og nedskæringer. Erkendelsen af, at vi aldrig når derhen, hvor det er "business as usual", kan være svær, men i øjeblikket ser det ikke ud til, at det nogensinde vil komme. Så accepten af, at vi er i konstant forandring, er vejen frem til, at du vil finde ro, trivsel og balance i en travl hverdag anno 2015.

Så opsummeringen kunne være, at som i alle andre forhold i livet sker der ikke meget magi, hvis ikke du bevidst og målrettet handler på de rette ting; altså investerer tid, kræfter og ressourcer i at få skabt det hold, som skaber de ønskede resultater. Så her er disciplinen at få nogle bløde processer og værktøjer til at give et afkast på en hård bundlinje. Jeg mener, at udvikling af mennesker og teams altid skal være målrettet, resultatorienteret og en god forretning. Vi sigter efter vedvarende løsninger, som kan måles og altid giver et plus på både den bløde og hårde bundlinje.

Gør du intet, eller blot som du plejer, skal du også regne med at få intet eller det samme, som du plejer.

Godt samarbejde kan være en fantastisk oplevelse, og når både chefen og medarbejderen proaktivt søger det gode samarbejde, bliver en + en altid til mere end to. Derfor er investering i det gode samarbejde altid en god forretning og en god oplevelse. •

#### Fire gode råd til medarbejderen

- Nå dine mål. De, som performer, er næsten altid fredet. Gå forrest, når det gælder om at forventningsafstemme roller, opgaver og performance generelt.

Med andre ord: Lav en klar og specifik aftale med din chef om præcis, hvad er godt nok i din stilling for dette år, kvartal og måned, og sørg derefter for, at alt, hvad du arbejder med, leder ind til disse mål. Alt for mange har travlt med at have travlt, men når det kommer til stykket, er de slet ikke målrettede nok i deres arbejde.

- Vær opmærksom på din chefs mål og bidrag til, at han/hun når sine mål. Alle i en virksomhed bør agere som ledere og for-

søge at tage ansvar 360 grader rundt. Som medarbejder bør du sætte dig ind i, hvad din chefs mål er, så du også har et skarpt øje for, at chefen opnår sine mål. Det udviser et overblik og ansvar fra din side, som er meget værdsat.

- Vær proaktiv og kom udfordringer i forkøbet. Det modsatte af proaktiv er reaktiv, og reaktive personer er noget af det værste i et team. De slider teamet op og dræner alle for energi. Proaktiv adfærd i denne sammenhæng betyder, at du hele tiden formår at linke dine handlinger lige nu til fremtidige resultater. At du ikke bare gør det, der passer dig bedst og så håber på, at det er nok. Proaktiv adfærd betyder, at du tager ansvar for dine handlinger, dit hu-