



Opdateret Lederskab

- et nyhedsbrev for ledere om lederskab og ledelse

ISSN 1901-0885

Nr. 2 – 2014

Tema:

Vær den leder, du selv ville ønske at arbejde for...

Hvilken type leder vil du gerne opleves som?

Hvis dit liv som leder var en film, ville du så prioritere at se den?

Hvor henter du dine lederidealer? Der er ingen tvivl om, at lederen gør den store forskel fra team til team. Der kan være gejst og engagement til forskel.

Hvordan ser den leder ud, som du 100% gerne ville arbejde for? Hvor er den leder, som i din historie på bedste måde har forløst dit arbejdsmæssige potentiale og derved bidraget til at skabe gejst og arbejdsglæde for dig og dine omgivelser? Hvordan skete det?

Overvej, om din lederfremtid kunne være at blive en leder af samme kaliber i forhold til dine medarbejdere? Hvad skal der til for at det kan ske?

Det er fokus i dette nummer af Opdateret Lederskab.

God læslyst!

og vurderingsevne, sat ting i et større perspektiv og i det hele taget komme i øjenhøjde med sig selv.

I sommerferien har man haft lov at slappe af – forhåbentlig. Og nu kommer vores første vigtige budskab: *Nu gælder det om i den nye efterårssæson at fortsætte med at lære at slappe af!* Slappe af fra alle de indre og ydre krav til dig som leder, som dybest set kan være irrelevante, forstyrrende og kun kan bidrage til at gøre dig u-fri, u-glad og u-mulig at være sammen med.

Det gælder derimod om at du kommer til dig selv.

Og ser dig selv som det menneske, den skabning, som bedst hviler i sig selv i den erkendelse, at du ikke på egen hånd kan frelse verden. Men derimod er fast forankret i, at du som leder må bruge alle dine ressourcer på at sætte ramme og forløse potentialet hos dine medarbejdere – sætte dem fri til at være de kreative kræfter, som i et dynamisk samspil kan sætte gang i de nødvendige processer og drive dem i den retning, du som leder har ansvar for at udstikke og sætte lederstjerne for.

Kort sagt: Som leder skal du øve dig i at drømme. Drømme om, hvordan de aller bedste af de ledere, du har været udsat for, magtede at få dig til at yde dit bedste og i øvrigt være et glad og frit menneske...

Dette rimer på tillid.

Tillid – tillid – tillid!

Velkommen tilbage fra sommerferien!

Håber meget, at alle har haft en god sommer! Netop sommerferien er et vigtigt sted at lade op til en spændende ny sæson. Her gælder det at få sat et nyt fokus, skærpet ens selvbillede

Når tillid bliver en basal kultur

Stephen R. Coveys søn, Stephen M. R. Covey, fremlægger i sin bogsucces: **The Speed of Trust** fra 2006, i alt 13 grundlæggende



Opdateret Lederskab

- et nyhedsbrev for ledere om lederskab og ledelse

ISSN 1901-0885

temaer for god lederadfærd, som netop bygger på tillid og derved bliver selvforstærkende tillidsopbyggende. Tag hver enkelt af dem og overvej, hvor du er/kan være i forhold til hver enkelt:

1. Tal klart og ligeud
2. Vis respekt
3. Skab gennemsigthed
4. Ret uret
5. Vis loyalitet
6. Levér resultater
7. Bliv bedre
8. Konfronter virkeligheden
9. Klargør forventninger
10. Praktiser ansvarlighed
11. Lyt først
12. Hold forpligtelser
13. Udvid tilliden

Implementering heraf sker kun succesfuldt i en kontekst båret af en klar retning, respekt for den enkelte i forskelligheden og præget af åben dialog.

Vær den leder, du selv ville arbejde for

Lav et tankeeksperiment: Hvilke personer i dit liv har på mest markant måde udvist dig tillid og derved formet dig som leder?

Overvej nogle af disse personers redskaber, som du i bakspejlet kan se anvendt til dette formål.

Vi bringer her tre gode citater om det at være den leder, du selv ville arbejde for...

De tre citater skal vi i næste fase kommentere og perspektivere.

Et par guldkorn:

“Build a culture of trust, celebration of successes and enthusiasm. If you don’t, your employees’ bodies may be there, but their hearts and minds will be elsewhere.”

Carol Fetzer,
Owner, Forte Speakers.

“Lead through example and inspiration, not through intimidation, pressure and fear.”

Patrick P. Stafford,
Writer, Editor, Journalist

“Leadership is taking people to a place that they would not go to on their own.”

Allan Ackerman,
Axiom Consulting Partners.

Tillid er helt fundamentalt for at få dine medarbejdere til at give ikke bare deres tilstedeværelse – men også hjerne og hjerte!

Tillid opstår ikke af sig selv. Du må vise, at du tror på hver enkelt medarbejder. Det vil komme tilbage til dig og virksomheden som tillid til dig og det projekt, som du ønsker medarbejderen skal engagere sig i med både hjerne og hjerte.

Tilliden udbygges og grundfæstes, når du i din adfærd som leder fokuserer positivt på at fejre de fælles succeser, I får sammen. Når du anerkender medarbejdernes del i succesen.

Tilliden udbygges når du som leder går foran som det inspirerende eksempel i stedet for at bebrejde, true og presse folk.



Opdateret Lederskab

- et nyhedsbrev for ledere om lederskab og ledelse

ISSN 1901-0885

Tillid er helt fundamentalt, hvis du vil være leder jf. Allan Ackermans definition. Ingen vil følge en person, de ikke har tillid til. Jo, måske får nogle ledere kroppen med uden tillid – men slet ikke hjerne og hjerte, kreativitet og engagement.

Mon ikke mange virksomhedsledere anno 2014 i Danmark drømmer om at tage medarbejderne til et sted, de ikke ville være gået selv.

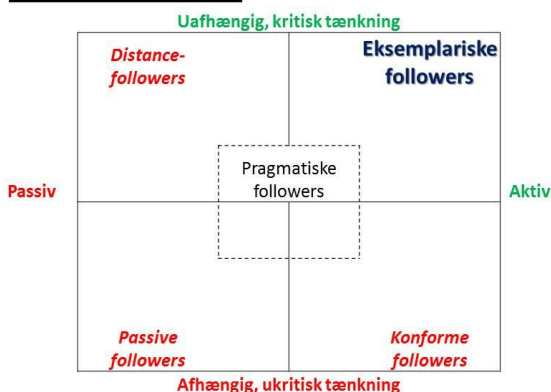
Drømmer du om det, skal du starte med tilliden! Find ud af, hvordan du individuelt og konkret viser hver enkelt medarbejder, at du tror på vedkommende! Følg op på dialogen i konkret handling. Gå så foran som det inspirerende eksempel – så vil dine medarbejdere følge dig til ”whatever end”...

Forskellige måder ”at følge” en leder på...

Der er flere vinkler på det med at følge en leder – de såkaldte ”followership-styles”.

Nedenstående figur viser vitale vinkler på det at få medarbejderne til at følge deres leder:

Followership-style:



Robert E. Kelley: The Power of Followership



- I højre side: Aktiv indsats fra medarbejderne.
- I venstre side: Passiv indsats.
- Nederst: Afhængig, ukritisk tænkning – enten fordi medarbejderen ikke kan/vil gå ind i en selvstændig, kritisk dialog med sin leder, eller fordi lederen ikke ønsker det. ”Bare gør, som jeg siger...”-agtigt lederskab.
- Øverst – lige det modsatte: Uafhængig, kritisk tænkning.

I de fire kvadranter, som dannes i denne figur, vil man se fire arketyper af medarbejdere:

- Nederste hjørne til højre: Konforme efterfølgere
- Nederste venstre hjørne: Passive følgere som mere eller mindre fodslæbende og måske med himmelvendte øjne følger med (altså de medarbejdere, hvor lederen har fået deres arbejdskraft/krop – men ikke hjerne og hjerte)
- Øverst til venstre: Distance-følgere, som hele tiden (over for venner og privat) forholder sig distancerende til lederen og måske også virksomheden
- Øverst til højre: Eksemplariske følgere, som på den ene side af deres leder er sat fri til at tænke selvstændigt, kritisk og kreativt-konstruktivt – og som udviser stort engagement og aktiv indsats. Det er denne kvadrant enhver god leder må dyrke – og kende nøglen til dette rum!

Når lederen gør en forskel...

Det er hævet over enhver tvivl, at lederen her gør en dramatisk forskel. Det handler om at



Opdateret Lederskab

- et nyhedsbrev for ledere om lederskab og ledelse

ISSN 1901-0885

øve sig i at være den leder, som sætter kreativiteten fri.

Her gør lederen en stor forskel på det personalemæssige område.

Men denne forskel forplanter sig også til virksomhedens bundlinje...

Når værdierne – slår igennem i konkret hverdag

Gennem mange år var værdier noget, man målte i kroner eller dollars.

I dag er værdier – altså det som er mest værdifuldt for os – et grundlag i en virksomhed, en ”etisk kontrakt” mellem leverandør og kunde, mellem arbejdsgiver og medarbejder, mellem erhvervslivet og samfundet.

Værdierne fortæller, hvad vi baserer vores daglige ledelse på, hvad man kan forvente, vi har som pejlemærke og det indre kompas, vi agerer efter og som giver retning for vores udvikling.

Vores personalepolitiske værdier – baserer sig på **tillid**. Tillid til den enkelte medarbejder, og respekt for de iboende ressourcer og kompetencer, som vi med flid og ydmyghed vil udvikle. Så det bliver til glæde for medarbejderne – og til gavn for omgivelserne.

Det er værdibaseret ledelse for os!

Godt sagt

Prøv ikke at blive en mand med succes, men prøv hellere at blive en mand med værdier.

Albert Einstein

Opdateret Lederskab udsendes ad hoc.



- ▶ MUS, APV, trivselsmålinger, kompetenceudvikling m.m.
- ▶ 100% digital styring, opfølgning og overblik.
- ▶ Du får aldrig bedre styr på dine medarbejdersamtaler!

Co-skribent i dette nummer:

Joachim Langagergaard

Fra august 2014 er Joachim indtrådt i musskema.dk ApS som markedsdirektør og partner på lige fod med Poul L.

Derfor har vi skønnet det naturligt som første nummer i den nye sæson sammen at skrive et meget principielt nummer af **Opdateret Lederskab**, som fremlægger vores bærende værdisæt i firmaet – et værdisæt som alle vores redskaber er båret af.

Joachim er cand. scient. pol. fra Aarhus Universitet – og har i mange år haft ledende stillinger i mediebranchen, primært Berlingske, og senest som direktør i Kristeligt Dagblad.

Og nu får vi lov at trække på hans professionelle ressourcer i musskema.dk.