

Ledelse

## Ledelsesudvikling

*Enhver virksomhed er afhængig af sine ledere. Det er lederne, som udgør et referencepunkt for medarbejderne og for mange af virksomhedens interesser. At sikre kvalitet i ledelse er derfor et fokusområde af strategisk betydning.*

### TYPISKE UDFORDRINGER

Ledelse er en kompleks opgave, og ledere vurderes dagligt på mange dimensioner. I takt med at medarbejdernes kompetenceniveau stiger, er det nødvendigt, at lederne overlader flere afgørelser til medarbejderne. Ledernes væsentligste opgave bliver at inspirere deres medarbejdere til at bruge evnerne optimalt til gavn for virksomhedens og deres egen udvikling. De færreste mennesker er dog i stand til altid at kunne inspirere andre. Vi kender alle til, at (arbejds-) livet indeholder perioder med flow og masser af energi. Andre perioder byder på modgang og stilstand. Lederen har selv brug for inspiration.

### UDFORDRINGER FOR DEN NYE LEDER

Nye ledere har brug for at finde sig tilrette i lederrollen. Det handler ofte om at aflære de arbejdsmetoder, som lederen anvendte som medarbejder, og samtidigt finde nogle velfungerende ledelsesmetoder.

Den mest afgørende erkendelse for nye ledere er, at deres vigtigste redskab er dem selv. Deres egen person er vigtigere end alle deres dokumenter og argumenter. De skal derfor især lære at forstå sig selv, og hvordan de kan bruge sig selv i lederrollen.

### UDFORDRINGER FOR DEN ETABLEREDE MELLEMLIDER

Etablerede ledere har ofte fundet en ledelsesstil, som vedkommende trives med – og som lederen også har haft succes med. Udfordringen opstår, når den valgte ledelsesstil kommer til kort. Og det gør alle ledelsesstile på et tidspunkt. Så virkemidlerne skal udvides for den etablerede leder, ligesom lederen måske skal genfinde sin nysgerrighed. Herved skaber den etablerede leder grundlaget for fortsat personlig og karrieremæssig udvikling.

### FACTOR3'S TILGANG



Vi er inspireret af såkaldt tilknytningsteori og oplever, at ledere lykkes med at udvikle andre, når de: Bevarer roen, accepterer individet, ser potentialet i medarbejderen, er nysgerrig, formulerer betydningsfulde budskaber, fokuserer på det positive, opfordrer til at tage chancer, vækker medarbejderens indre motivation og signalerer tilgængelighed.

Denne tankegang præger vores tilgang til ledelsesudvikling.

I vores konkrete arbejde med **nye ledere og før-ledere** anvender vi typisk følgende virkemidler:

- Coaching om lederrollens udfordringer
- Ledelsesteori – især motivationsteori
- Situationsbestemt ledelse og forandringsledelse
- Konflikt håndtering
- Den gode samtale
- Personlighedstest (OPQ, MBTI, FIRO-B).

For **etablerede mellemledere** er det især følgende virkemidler, som vi anvender:

- 360 graders måling
- Teamudvikling
- Procesledelse og facilitering

Ledelse

## Ledelsesudvikling

- Strategisk ledelse
- Give og modtage feedback i hverdagen
- Storytelling

Dertil kommer udvalgte virkemidler nævnt under den nye leder.

Vi anvender følgende interventioner i forhold til **ledere af ledere**:

- Refleksiv ledelse – træning af en dobbelt bevidsthed
- Formidling af vigtige budskaber – valg af medier og iscenesættelser
- Udvikling af en feedback kultur i ledergruppen.

Dertil kommer udvalgte virkemidler nævnt under den nye leder og den etablerede mellemlider

### KONTAKTPERSONER

Hvis du vil vide mere, kan du kontakte Lene Andersen (+45 42472100), Mette Thorkilsen (+45 30105861) Michael Tvermoes (+45 31173302) eller Ole Andersen (+45 81619149).