



**Velkommen til vores online
ledelseskursus hos HumanSupport**

Modul 1

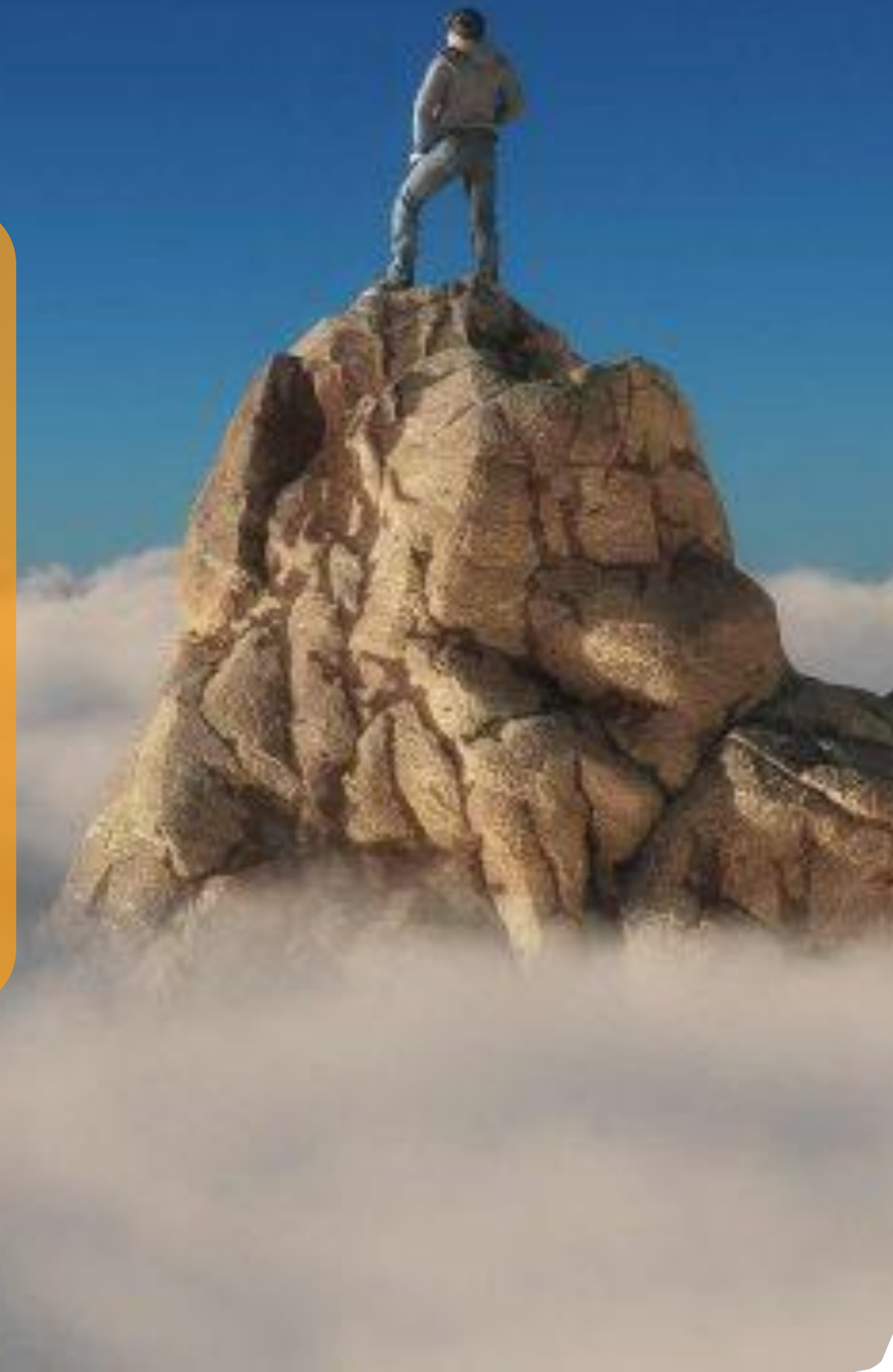
**Hvad er personligt lederskab, og
hvorfor er det vigtigt for lederen?**

**I denne artikel udforskes konceptet
personligt lederskab og dets betydning i
både professionelle og personlige
sammenhænge. Personligt lederskab handler
om at leve og arbejde i overensstemmelse
med ens værdier, holdninger og behov.**

**Artiklen diskuterer udfordringerne
ved manglende personligt lederskab,
herunder tab af motivation,
engagement, samt stress og
udmattelse. Derudover fokuserer
artiklen på, hvordan man som leder
kan udvikle ens personlige lederskab
og skabe en bæredygtig balance
mellem arbejds- og privatliv.**

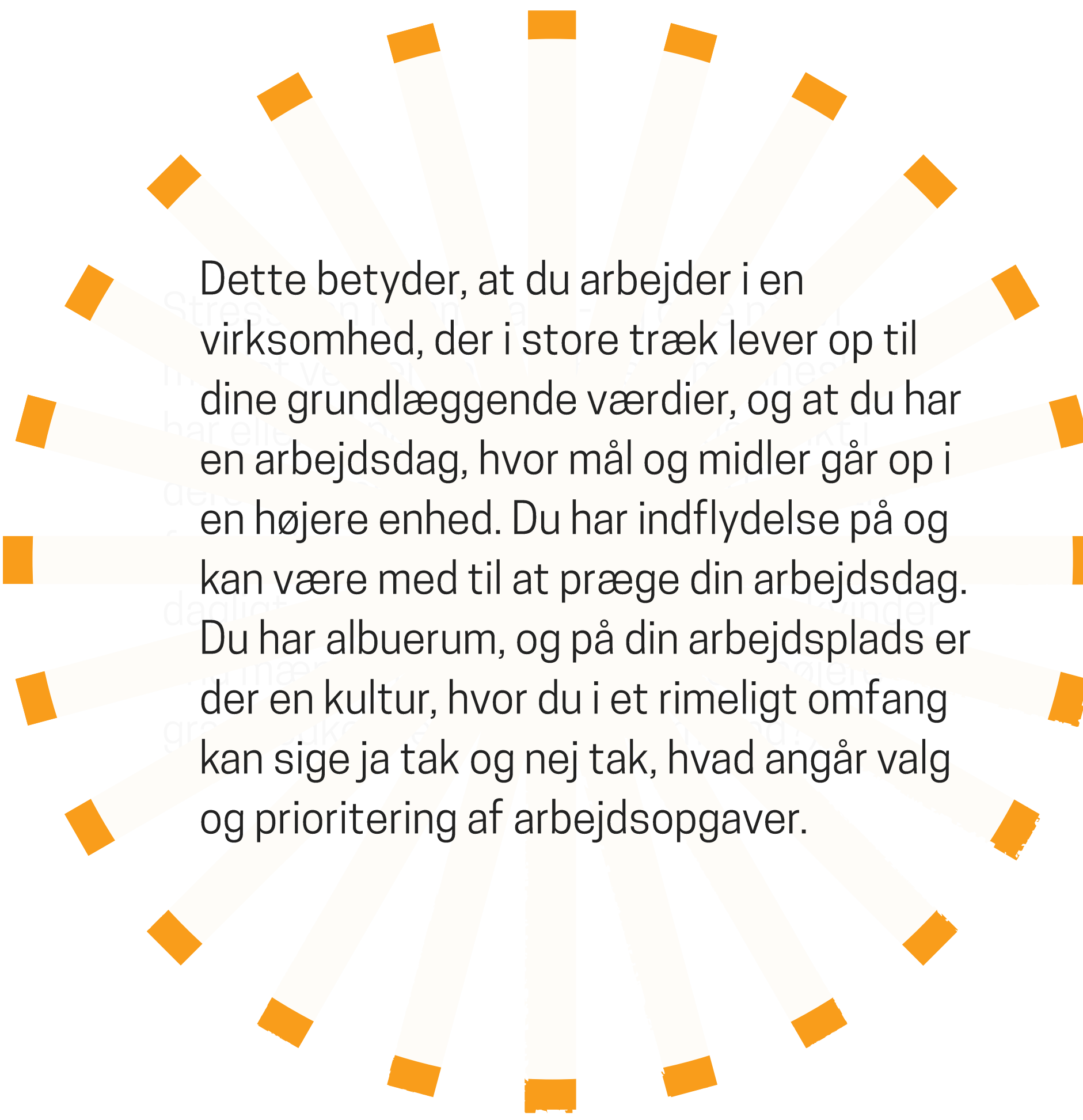


Her belyses også vigtigheden af etisk ledelse, der respekterer både individuelle og organisatoriske værdier. Afslutningsvis præsenteres konkrete strategier og øvelser der har til formål at styrke det personlige lederskab i hverdagen, herunder selvrefleksion, målplanlægning og håndtering af feedback.

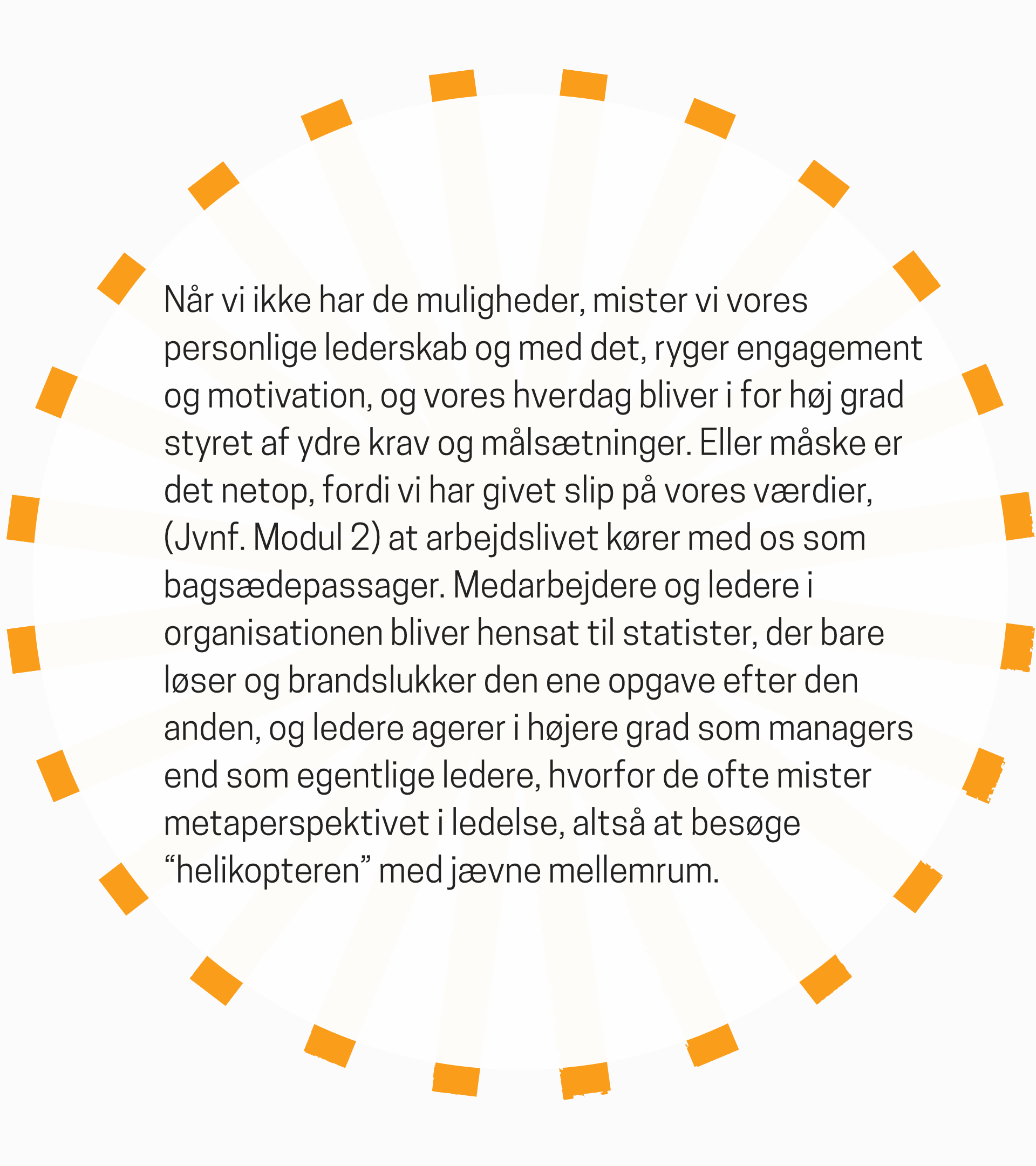


HVAD ER PERSONLIGT LEDERSKAB?

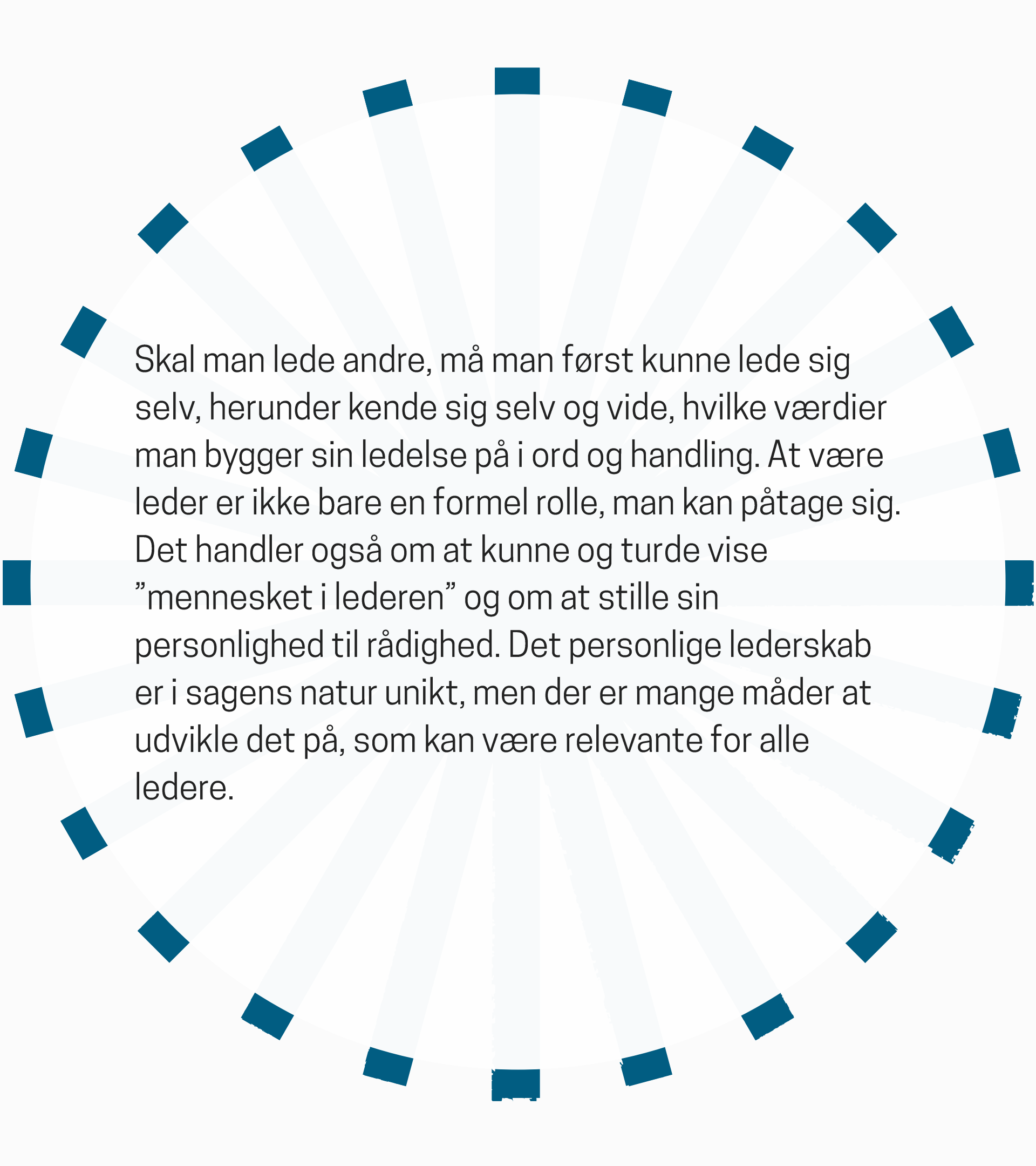
Personligt lederskab handler om at leve og arbejde i overensstemmelse med sine værdier, holdninger, drømme og behov. Du har og tager personligt lederskab, når du oplever, at du har friheden til at vælge ud fra dine værdier, behov og holdninger.



Dette betyder, at du arbejder i en virksomhed, der i store træk lever op til dine grundlæggende værdier, og at du har en arbejdsdag, hvor mål og midler går op i en højere enhed. Du har indflydelse på og kan være med til at præge din arbejdsdag. Du har albuerum, og på din arbejdsplads er der en kultur, hvor du i et rimeligt omfang kan sige ja tak og nej tak, hvad angår valg og prioritering af arbejdsopgaver.



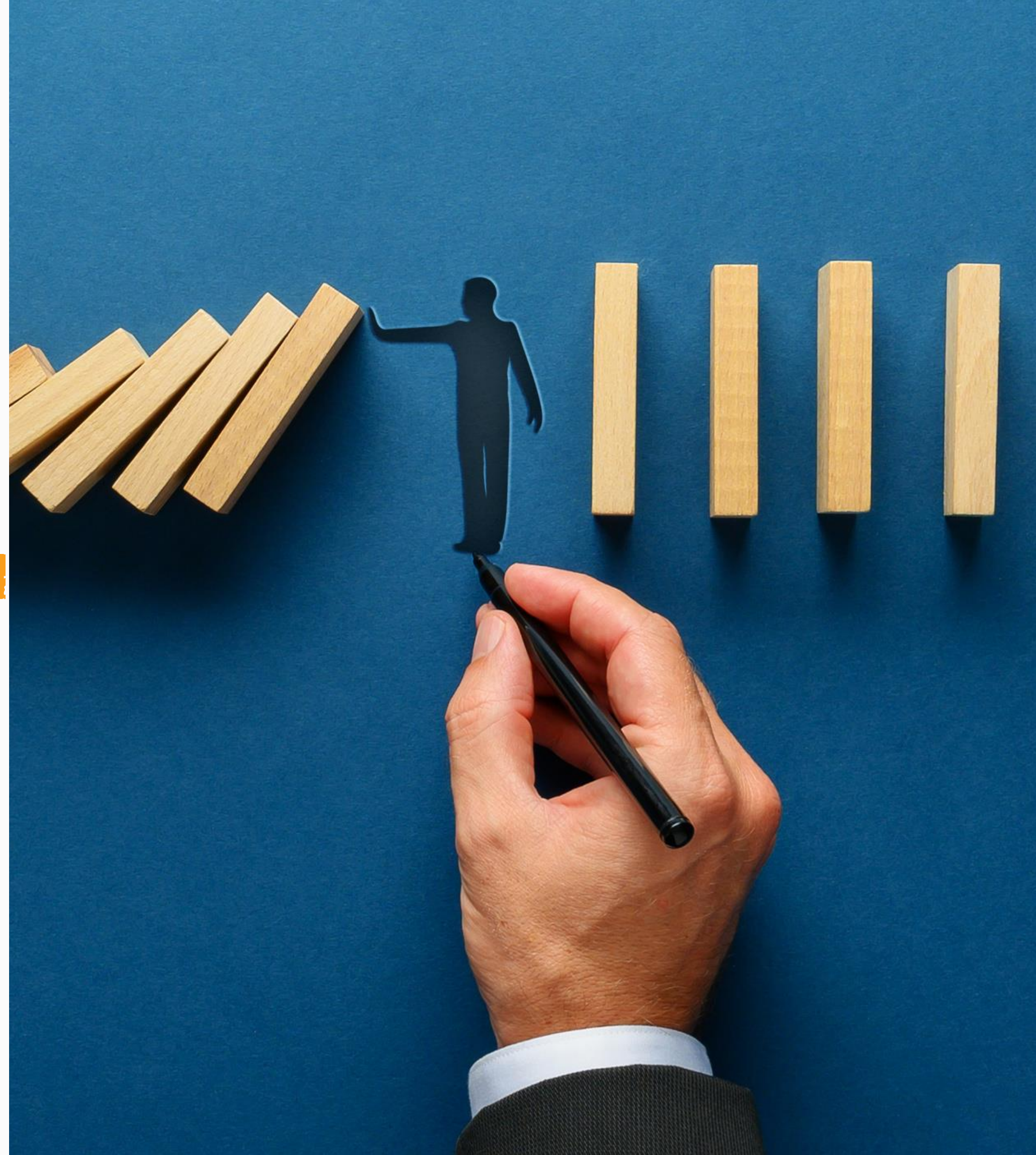
Når vi ikke har de muligheder, mister vi vores personlige lederskab og med det, ryger engagement og motivation, og vores hverdag bliver i for høj grad styret af ydre krav og målsætninger. Eller måske er det netop, fordi vi har givet slip på vores værdier, (Jvnf. Modul 2) at arbejdslivet kører med os som bagsædepassager. Medarbejdere og ledere i organisationen bliver hensat til statister, der bare løser og brandslukker den ene opgave efter den anden, og ledere agerer i højere grad som managers end som egentlige ledere, hvorfor de ofte mister metaperspektivet i ledelse, altså at besøge "helikopteren" med jævne mellemrum.



Skal man lede andre, må man først kunne lede sig selv, herunder kende sig selv og vide, hvilke værdier man bygger sin ledelse på i ord og handling. At være leder er ikke bare en formel rolle, man kan påtage sig. Det handler også om at kunne og turde vise "mennesket i lederen" og om at stille sin personlighed til rådighed. Det personlige lederskab er i sagens natur unikt, men der er mange måder at udvikle det på, som kan være relevante for alle ledere.

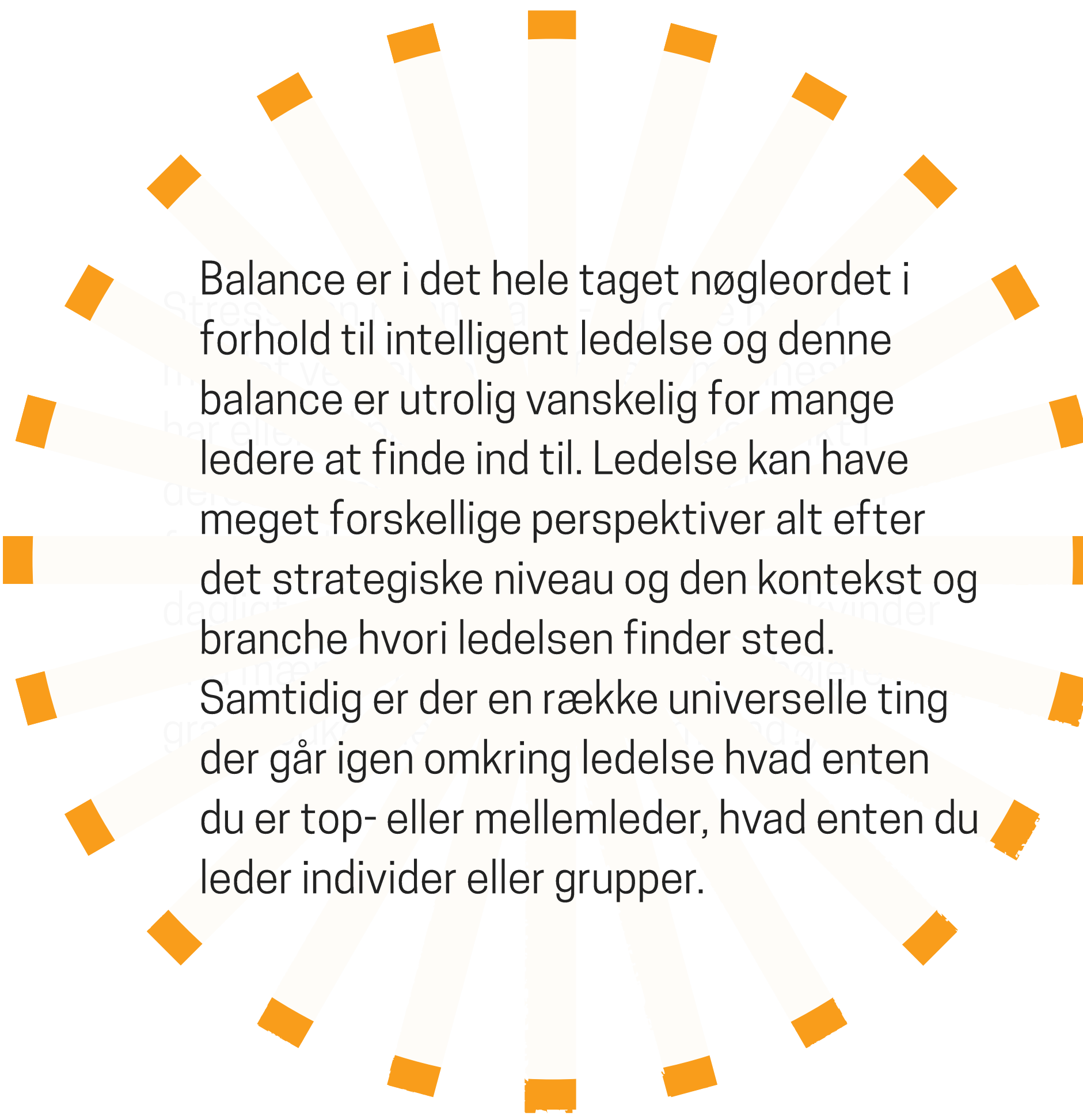


Fokus på vores eget personlige lederskab er også en farbar vej til at opnå et bedre psykisk arbejdsmiljø og er en vej ind til en bæredygtig hverdag, hvor virksomheder og deres medarbejdere kan udvikle sig i stressfrie miljøer. Men personligt lederskab gør det ikke alene, for hvis vi skal lykkes med et godt performancemiljø, der bærer på bæredygtige værdier, er ledelsen nødt til at gå forrest for at skabe denne kultur. En sådan kultur skal ledelsen altså både definere og leve, ud fra et af de vigtigste ledelsesprincipper "Leading by Example", som er en ledelsesstil, hvor du "lever" den adfærd, du ønsker at se hos dine medarbejdere. Når du går foran med et godt eksempel, viser du aktivt dine medarbejdere hvilken adfærd eller ledelsesstil du gerne vil fremme.



BALANCE I HVERDAGEN

Hvor du end er leder, handler ledelse i høj grad om balance. Indre balance, balance i det personlige lederskab, balance mellem ledelses- og managerfunktionen, work-life balance, balancering af intelligenser, balance i organisationen og i medarbejdergruppen, samt balance mellem lederens professionelle, private og personlige identitet.



Balance er i det hele taget nøgleordet i forhold til intelligent ledelse og denne balance er utrolig vanskelig for mange ledere at finde ind til. Ledelse kan have meget forskellige perspektiver alt efter det strategiske niveau og den kontekst og branche hvori ledelsen finder sted. Samtidig er der en række universelle ting der går igen omkring ledelse hvad enten du er top- eller mellemleder, hvad enten du leder individer eller grupper.

PERSONLIGT LEDERSKAB OG EKSISTENS

På et eksistentielt niveau handler det om at tage ansvar for eget liv, kollegaer, venner, egne børns liv, medmennesker og samtidig leve i overensstemmelse med egne værdier og drømme. Det gør vi ved at øge vores opmærksomhed på ansvaret for eget liv, egne handlinger og på de valg, som vi tager og de valg som vi ikke tager.



Når mange af vores valg træffes i overensstemmelse med vores indre værdier, bliver vi også bedre til at stoppe op og mærke. Hvad er godt for mig lige nu? Hvad er godt for relationen lige nu? Vi skaber med andre ord mulighed for at være reflekterende eller proaktive, når vi møder os selv og omverden.



Hvis vi lader os presse for meget og ikke længere får afstemt vores adfærd med egne værdier, ønsker og behov, forstærkes følelsen af fremmedgørelse og ringe livskvalitet. Vi kan lidt groft kalde det overlevelse, fremfor bare at leve. Jo mere vi lader os presse, desto mere forsvarspræget bliver vores handlemønstre. Man kan sige, at vi kører på 'autopilot' med gamle og til tider uhensigtsmæssige mønstre og måder, at møde omverden på.

At tage et personligt lederskab handler også om at opdage, når vi er på vej ind i et mønster af gamle reaktioner. Med opdagelsen kommer muligheden for at mærke efter, og at træffe et nyt valg. Opmærksomheden på egen ageren i forhold til sig selv og omverden, bliver her essentielt.



Vi mennesker kan godt kapere at løbe ekstra hurtigt på jobbet, samt have mange 'jern i ilden' for en periode. Især hvis vi har opmærksomhed på, at det er det, vi har valgt. Hermed bliver vi herrer i eget hus. Efter en periode med travlhed, kan vi selv vælge at læne os tilbage, drosle ned eller tage ferie.

Når vi - uden opmærksomhed - lader os køre for hårdt og har for mange bolde i luften, er der fare for, at vi lever mere og mere fremmedgjorte i forhold til os selv, hvilket medfører øget risiko for stress, udmattelse, depression osv. Opmærksomheden hjælper os altså til at stille skarpt på virkeligheden, på os selv og på her og nu. Med en vågen opmærksomhed giver vi os selv mulighed for at trykke på 'pauseknappen', så gamle automatiserede reaktioner kan erstattes af balance, refleksion og afstemt adfærd.

Symptomer på ubalanceret eller manglende personligt lederskab kan være et eller flere af nedenstående dilemmaer:

Hvor meget vil jeg arbejde, og hvor meget vil min arbejdsgiver og familie have, at jeg skal arbejde?

Har jeg nok tid til familien?

Har jeg nok tid til mig selv?

Hvordan kan det være, at jeg ikke er mere glad?

Har jeg den kvalitet i mit liv, som jeg ønsker?

Lever jeg i overensstemmelse med mine værdier og behov?

Hvad er årsagen til, at jeg er stresset eller deprimeret?

Hvilke valg er gode og sunde for mig, og hvilke er ikke?

Hvordan kan det være, at jeg altid har dårlig samvittighed?

Hvorfor måler jeg altid mig selv med andre?

Hvorfor er jeg altid så usikker?

Hvorfor gør jeg altid det, jeg tror at andre vil have mig til at gøre?



Som leder er det også vigtig at forholde sig til sig selv som leder og stille skarpt på, hvad der har skabt den leder man er i dag:

Hvilke kerneerfaringer har dannet dig som menneske og som leder og hvordan?

**Hvilke konkrete oplevelser og mennesker har gjort et særligt indtryk på dig?
Hvordan har disse præget dit arbejdsliv?**

Hvilke ønsker har du for dit arbejdsliv i fremtiden – hvilke oplevelser skal det berige dig med?

Hvad er dine stærke sider som leder og hvordan du oplever selv at lykkes i rollen? Hvad giver energi? Hvad tager energi?

Hvordan opfatter andre dig gennem dine handlinger?

Har du særlige styrker og måder at lede på, som falder dig naturligt, og som du derfor har en tendens til at overgøre? Skygger de for at gøre mere af det umiddelbart modsatte?

Er der ledelsesgreb, som du ikke benytter dig af? Kunne de være relevante at benytte ift. dem, du leder?



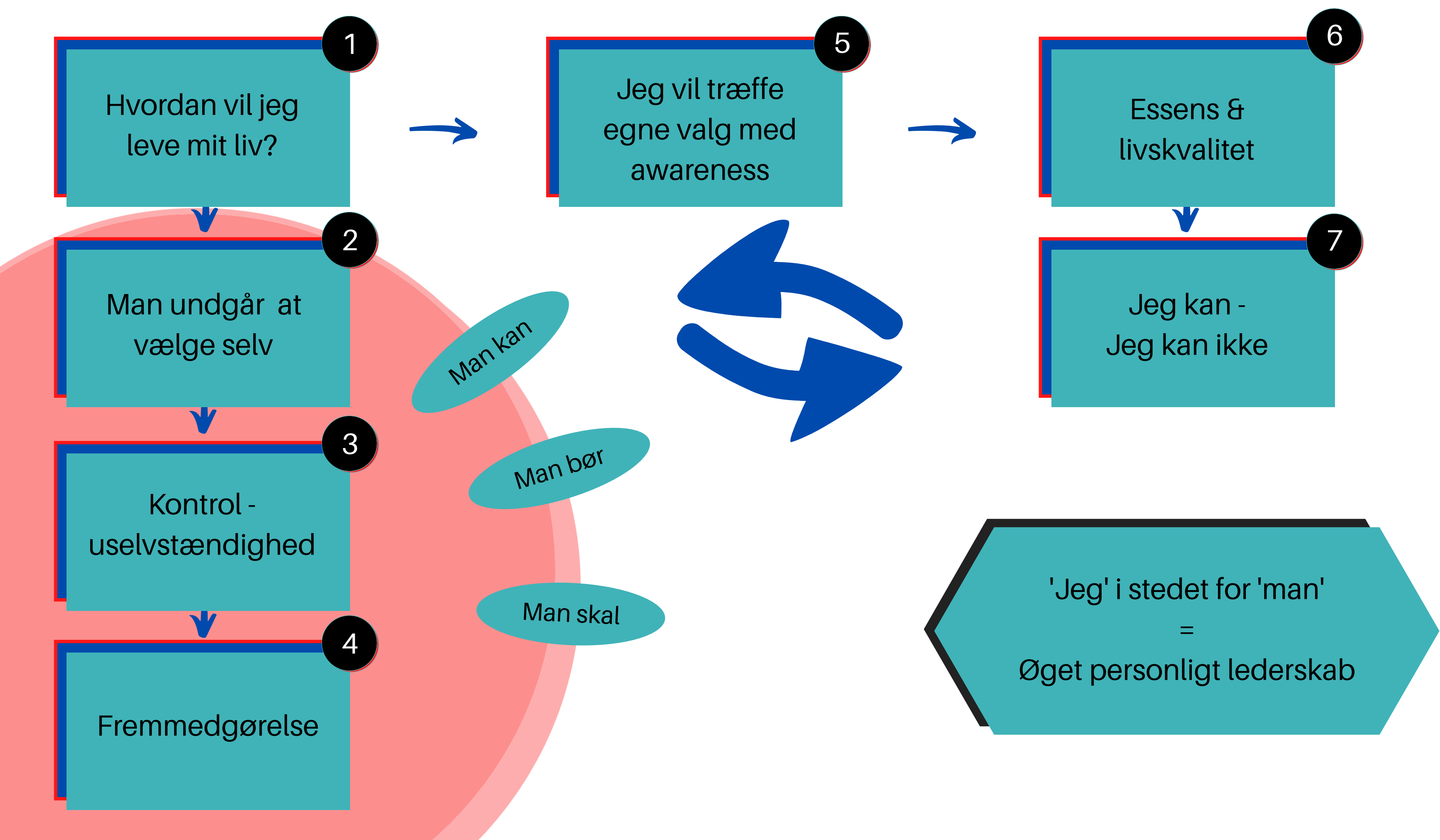


Du får et bedre personligt lederskab ved at fordybe og forfine evnen til at mærke kropssansninger, signaler og følelser, for derigennem at blive skarpere i forhold til at følge egne behov, samt skabe livskvalitet og glæde. Gennem større kendskab til dig selv, tydeliggøres dine væsentligste pejlemærker. På den måde bliver det lettere for dig at navigere gennem livet. Ved at tage ansvar for det, der er vigtigt for dig, er du aktivt med til at skabe det liv, du ønsker dig. Ved at tage stilling og turde at træffe valg, opnår du større gennemslagskraft i forhold til dig selv og andre. Det medfører højere livskvalitet og større tilfredshed i livet, og en styrkelse af dit selvværd.



Så hvordan kan det så være
at det er så svært med det
personlige lederskab?

Ved ethvert valg, er der et fravalg. Det er ofte lettere at udskyde vanskelige beslutninger, eller helt undgå at træffe valg – på kort sigt. For nogle mennesker er det lettere, når andre træffer beslutninger på deres vegne. Når du har løst et eksistentielt dilemma eller problem, åbnes oftest et nyt. Det er for mange mennesker selvbeskyttende og trygt ikke at kaste sig ud i de store forandringer i livet. Det kræver energi, kraft, styrke og mod at stå ved sig selv og følge sine værdier og behov.





Figuren er en skabelon der gengiver et af de vigtigste eksistentielle spørgsmål "Hvordan vil jeg leve mit (arbejds) liv", den giver dig muligheden for at teste og kigge på om du primært lever som "man gør", eller som "jeg vil".

Prøv at tage et vigtigt dilemma i dit liv der giver dig udfordringer, eller følg næste case:



CASE



”Trine spørger sig selv, hvordan hun egentlig vil leve sit arbejdsliv (1), fordi hun føler, at hun har mistet styringen. Hun mangler personligt lederskab og lader tit medarbejdere og lederkollegaer komme i første række, og på denne måde undgår hun at vælge selv og prioritere egne mål og behov (2). Hun føler sig derfor ofte uselvstændig, og hun mangler kontrol over sin egen situation (3). Det har resulteret i, at hun nærmest føler sig fremmedgjort for sig selv og sine omgivelser, og at hun ikke rigtig får mærket efter på sine behov, men distancerer sig fra omverdenen (4). I hele denne proces er Trine underlagt ’det store man’ og tankerne om, hvad ’man’ bør, skal og kan. Et af hendes essentielle problemer er således, at hun ikke rigtigt føler, at hun kan blive ved med at være på sin arbejdsplads, som hun ellers har været rigtig glad for. Jobskifte virker også lidt fjernt, det virker ikke som noget, ’man kan’ i hendes situation.

I en ledelsescoaching får hun hjælp til at genoptage spørgsmålet om, hvordan hun vil leve sit (arbejds)liv (1), og til at overveje det ud fra det personlige lederskab. I stedet for at forholde sig til, om hun kan være på sin arbejdsplads, opfordrer coachen hende til at forholde sig til, om hun vil – hun opfordres til selv at træffe et valg (5). Inderst inde mærker Trine, at hun er ret glad for arbejdspladsen, og at hun ikke er klar til at give op og lave et skifte, det føles ikke rigtigt (6). Ud fra disse følelser bliver det også klart for hende, at hun rigtigt gerne vil blive og få det til at fungere igen. Denne bevidsthed ændrer mærkbart hendes fornemmelse af ikke at kunne – nu handler det nemlig ikke om, hvad 'man kan' i en given situation, men hvad hun selv kan og vil ud fra sine egne ønsker (7). Trine bliver opmærksom på samspillet og kontrasten mellem hendes tidligere forståelse af, hvad 'man kan', og hendes nye viden om, hvad hun selv kan og vil. Hun bliver gennem denne forståelsesproces åben for at tage en ny form for dialog med sin øverste chef, og for at finde handlemuligheder, som baserer sig på hendes eget personlige lederskab".



HVAD ER BÆREDYGTIG LEDELSE?

Verden omkring os har mere end på noget andet tidspunkt behov for bæredygtighed. Vi tærer på og udpiner jordens ressourcer, klodens befolkningstal er på ganske få år fordoblet, vi slider på vores samfund, på vores virksomheder, på vores medarbejdere som aldrig før.



Mange mennesker i Danmark lever i daglig ubalance, med svingende humør, generel utilfredshed, dårlig livskvalitet, depression og stress som de synlige tegn, jvnf. Den danske sundhedsprofil. En gradvis mere kompleks og travl hverdag med store udfordringer privat og arbejdsmæssigt, stiller enorme krav til vores personlige lederskab og vores evne til at skabe balance i hverdagen. Vi skal være dygtige forældre, gode venner, gode kollegaer, være en dygtig leder, have unikke samarbejdsevner og samtidig skal vi passe på vores helbred så vi får motioneret, hvilet, spist sundt o.s.v.



Traditionelle ledelsesteorier og mange virksomheder fokuserer nu i endnu højere grad end tidligere på målsætninger og strategier. Dette stiller enorme krav til den enkelte leder i en presset og kompleks hverdag, med udfordringer såsom, strategitænkning, målopfyldelse, samarbejdsproblematikker, egen motivation, motivation af medarbejdere, håndtering af diverse magt dynamikker og mange andre udfordringer.



Hvis vi skal opretholde en god performance og forebygge at endnu flere medarbejdere og ledere får stress, vil Danmark i fremtiden have brug for ledere der vil og tør, arbejde udviklingsorienteret med deres egne ledelsesmæssige og personlige kompetencer.

Det samme gælder hvis vi skal opretholde mental og social sundhed i virksomheder,

De kommende år vil ledelsesmæssigt byde på nye og andre udfordringer, hvor der nu igen skal innoveres, nytænkes og udvikles hvis fremtidige vækstsmål skal nås. En af de negative konsekvenser ved performance- og bundlinjetænkning for mange virksomheder, har været manglende fokus på leder-, medarbejder-, og teamudvikling. Udbændthed, stresssymptomer, manglende synergieffekter og udviklingsstrategier er bare nogle af konsekvenserne.



Personligt lederskab og en øget bevidsthed på hvilke værdier vi leder os selv ud fra - leder virksomheder på, er af afgørende betydning hvis vi skal stoppe den negative spiral vi på mange niveauer i samfundet er inde i.

Vores lederskab skal forankres i en etisk og værdimæssig kerne. Dernæst handler det om ledelse og de værdier og den etik vores ledelse bygger på hvad enten vi leder virksomheder, skoler, daginstitutioner eller familier for den sags skyld.

PERSONLIGT LEDERSKAB OG BÆREDYGTIG LEDELSE

Bæredygtig ledelse handler om personlig udvikling, baseret på en bedre balance i livet. Målet i sig selv er ikke at skabe et bedre liv, men et mere balanceret og bæredygtigt liv, der kan føre til bedre selvindsigt, der i sidste ende kan give os en mere livfuld kvalitativ hverdag. Selvindsigt handler bl.a. om at udvikle vores awareness (ufokuseret opmærksomhed) og lære mere om vores ressourcer og vores uudviklede eller uopdagede potentialer eller adfærdsmønstre.



At være en god leder handler i ovenstående perspektiv om at være noget for sig selv, for andre og udvikle ikke kun sig selv, men i lige så høj grad omgivelserne, herunder virksomheden og virksomhedens medarbejdere. Bæredygtig ledelse fordrer at man interesserer sig for sin omverden, evner at lede i nuet ud fra nutidens samfundsbehov. Det handler om at behandle andre mennesker, samfundet og jordens ressourcer ordentligt og anstændigt, og være i stand til at sætte sig selv i baggrunden også.



Personlige lederskab er en forudsætning for at være en dygtig leder, hvad enten du er topleder, mellemlider, frontleder. Det gælder hvad enten du er leder i en viden tung organisation, detaillider eller du er frivillig leder i din fritid.

God og bæredygtig ledelse handler bl.a. om at gennemføre processer eller aktiviteter, ved hjælp af og gennem andre mennesker, hen imod vores målsætninger.

DEN VIGTIGSTE LEDELSESOPGAVE ER DERFOR AT KUNNE:

Definere målsætninger

Sætte rammerne for vejen mod målet

Skabe følgeskab

Udvikle sig selv og de mennesker
der er med i denne proces.

Alle i virksomheden har et fælles ansvar for ledelse og for at nå de fælles målsætninger, virksomheden, ledelsen og medarbejdere har del i. Derfor er det yderst relevant også at arbejde med medarbejdernes personlige lederskab.

Så hvordan støtter vi som ledere op om det personlige lederskab på forskellige systemniveauer?



Først og fremmest handler det om at skabe de bedste forudsætninger på et strategisk niveau, hvilket for bestyrelser og topledelse handler om, at forholde sig til virksomhedens visioner, ressourcer og økonomi.

Dernæst skal vi forholde os til om vi som organisation giver ledere og medarbejdere de bedste forudsætninger for at holde fast i deres personlige lederskab.

Det gør vi som bestyrelse og topledelse ved at definere en klar kultur hvor vi forholder os til:

- Hvad er vores vigtigste værdier og lever vi dem?
 - Hvad er vores overordnede målsætninger?
 - Hvilke regler har vi?
 - Hvilke normer har vi for kommunikation og adfærd?
 - Hvordan ser organisationshierarkiet ud?
 - Hvilke midler og ressourcer har vi og er der overensstemmelse med de mål vi sætter os?
 - Skabe gode fysiske og psykiske rammer for medarbejderne.
 - Lave så få organisationsændringer som muligt.
-

Ledelsen skal tillige administrere midler og implementere konkrete målsætninger. Altså:

- Er virksomhedens målsætninger realistiske i forhold til midler der er givet.
- Er forventninger til medarbejdere tilpasset deres arbejdsvilkår og rammer.

På det individuelle niveau handler det om at støtte op om medarbejderne i forhold til:

- Work-Life balance
- Fokus på vores kerneopgaver
- Skabe fællesskab og arbejde med de konkrete målsætninger.
- Vær klar, tydelig og transparent.
- Afstemme medarbejderes målsætninger.
- Afstemme og fastsættelse af teammålsætninger.
- Understøtte det psykiske arbejdsmiljø i det daglige arbejde.
- Understøtte og facilitere konflikthåndtering.
- Støtte medarbejdere i forandringsprocesser.
- Gå forrest og lave en kultur for hvordan vi holder pauser.

AT STYRKE LEDELSE GENNEM DIT PERSONLIGE LEDERSKAB

At styrke din evne til at lede gennem personligt lederskab indebærer at udvikle dine personlige kompetencer og egenskaber, for at blive en mere effektiv leder. Det er samtidig af afgørende betydning for at lykkes i både dit professionelle og personlige liv.

HER ER NOGLE VIGTIGE RÅD TIL AT STYRKE DIN LEDELSE GENNEM PERSONLIGT LEDERSKAB:

- **Selvbevidsthed**

Forstå dig selv, dine styrker og svagheder, værdier og overbevisninger. Selvbevidsthed er afgørende for at lede autentisk. Tag dig tid til at reflektere over dine styrker, svagheder, værdier og mål. Jo bedre du forstår dig selv, desto bedre kan du lede andre.

- **Selvdisciplin**

Udvis selvkontrol og vedholdenhed i dine handlinger og beslutninger. Dette hjælper dig med at opnå dine mål som leder og indebærer at tage ansvar for dine opgaver og forpligtelser.

- **Empati**

Empati fremmer bedre relationer og kommunikation. Forstå og anerkend de følelser og perspektiver, som andre mennesker har. Dette vil hjælpe dig med at opbygge stærke relationer.

- **Kommunikation**

Arbejd på dine kommunikationsfærdigheder. Vær klar og præcis i din kommunikation og lyt aktivt til medarbejdere og udtryk dig tydeligt, både verbalt og skriftligt.

- **Beslutsomhed**

Vær beslutsom og modig i dine beslutninger, så du er i stand til at træffe vanskelige beslutninger, selv når de er ubehagelige. Stå ved dine beslutninger og vær parat til at træffe dem, selv når de er udfordrende. Vær også åben for at justere din kurs, hvis det er nødvendigt.



- **Ansvarlighed**

Tag ansvar for dine handlinger og beslutninger som leder. Anerkend, når du begår fejl, og lær af dem.

- **Selvtillid**

Tro på dine evner og værdi som leder. Selvtillid er smitsomt og kan inspirere andre til at følge dig.

- **Tillid og psykologisk tryghed**

Opbyg og vedligehold tillid blandt dine medarbejdere, ledelseskollegaer og i dit team. Vær pålidelig, transparent og hold dine løfter.

- **Tidsstyring**

Effektiv tidsstyring er vigtig. Prioriter opgaver og lær at delegere ansvar for at undgå overbelastning. Lær at prioritere dine opgaver og effektivt styre din tid. Dette vil hjælpe dig med at undgå stress og overbelastning.

- **Feedback**

Søg og vær åben for feedback fra medarbejdere og kolleger. Brug feedback til at forbedre dit lederskab.

- **Kontinuerlig og livslang læring**

Ledelse er en kontinuerlig udviklingsproces. Vær åben for læring og personlig udvikling og søg løbende muligheder for uddannelse, både personligt og professionelt.

- **Teamarbejde**

Vær i stand til at samarbejde med andre og opbygge og lede effektive teams. Anerkend andres bidrag og arbejd mod jeres fælles mål.

Alt det kan du gøre dagligt for at skærpe
dit personlige lederskab.

At opretholde og forbedre ens eget
personlige lederskab som leder kræver
vedvarende arbejde og engagement. På de
næste par sider finder du nogle konkrete
opgaver, som en leder kan bruge 15-30
minutter på hver dag for at styrke sit
personlige lederskab:

Daglig målplanlægning

Brug 10 minutter om morgenen eller før arbejdsdagen starter på at oprette en liste over de vigtigste opgaver, du vil opnå den pågældende dag. Prioriter dem og vær realistisk med din tidsplan. Identificer områder, hvor du kan optimere din arbejdsdag for at blive mere produktiv og effektiv.

Egen refleksion

Brug ind i mellem tid (10 min. ugentligt) på at reflektere over dine egne styrker, svagheder, værdier og mål. Skriv ned, hvad du har lært om dig selv, og hvordan du kan anvende denne viden i din ledelsesrolle.

Feedback og selvrefleksion

Efter afslutningen af arbejdsdagen kan du tage et øjeblik til at reflektere over, hvordan dagen gik. Identificer, hvad der gik godt, og hvad der kan forbedres. Vær åben for feedback fra kolleger og medarbejdere.

Mødeforberedelse

Ja du ved det godt, men mange ledere forbereder sig ikke nok på møder. Inden du deltager i vigtige møder eller samtaler, skal du bruge tid på at forberede dig. Gennemgå dagsordenen, sæt klare mål for mødet, og tænk over, hvordan du bedst kan bidrage til diskussionen.

Mentalt og fysisk velvære

Brug tid på at praktisere stressreducerende teknikker som meditation eller dyb vejrtrækning. Sørg også for at tage aktive pauser for at bevæge dig og genopfriske dit sind.

Læsning og læring

Dediker 30-60 minutter ugentlig til at læse relevant litteratur inden for dit fagområde eller ledelsesemner. Dette kan hjælpe dig med at holde dig opdateret og udvide din viden og perspektiv.

Netværksopbygning

Send en hurtig besked eller e-mail til en kollega, en medarbejder eller en mentor for at opretholde dine professionelle forbindelser og styrke dit netværk.

Målopfølgning

Hold øje med dine langsigtede mål, og sørg for, at dine daglige handlinger er i overensstemmelse med dem. Juster din kurs, hvis det er nødvendigt.

A circular graphic composed of 16 segments, each represented by a small orange square at the outer edge and a light orange radial line extending towards the center. The segments are arranged in a circle, with the text positioned in the center.

Disse daglige opgaver kan hjælpe en leder med at forbedre sit personlige lederskab over tid. Det er vigtigt at huske, at konsistens er nøglen, og at investere tid i ens eget personlige lederskab kan have en positiv indvirkning på hele organisationen.

Husk, at personligt lederskab handler om at skabe en balance mellem dine personlige egenskaber og ledelsesmæssige kompetencer.

A circular graphic composed of 16 segments, each represented by a small blue square at the outer edge and a light blue radial line extending towards the center. The segments are arranged in a circle, with the text positioned in the center.

Det kræver arbejde og vedholdenhed at styrke din ledelse gennem personligt lederskab, og det kan dermed have en positiv indvirkning på dit lederskab og din organisations succes. Og husk, at personligt lederskab ikke er en destination, men en rejse. Det kræver vedvarende arbejde og engagement. Prøv at implementere ovenstående råd i din daglige ledelsespraksis og søg muligheder for at forbedre dit lederskab gennem træning, coaching og gennem erfaringslæring.



Vi er alle sammen en del af en større helhed, både samfundsmæssigt og på arbejdspladsen, og vi har sammen skabt det samfund, vi har i dag, på godt og ondt. Mange af os har tilladt os at løbe for stærkt. Vi har ladet os rive med af udviklingen og dermed mistet vores personlige lederskab.

Så når vi opdager, at vi mister orienteringen, er vi altså nødt til først at kigge indad, hjælpe os selv til at holde orienteringen og finde balancen.

For det kan ikke nytte noget, at vi ikke vil tale om stress og mistrivsel, eller bilder os selv ind, at det smitter, hvis vi taler om det. For det skaber kun ikke-bæredygtige arbejdsmiljøer med deraf følgende dårligt psykisk arbejdsmiljø.





Så i fremtiden kan du som leder selv have fokus på at leve og arbejde i overensstemmelse med dine vigtigste værdier. Du kan holde fokus på din egen work-life balance, huske at pleje dit professionelle og private netværk og efter bedste evne vælge til og fra samt gøre en indsats for at sætte fokus på at du selv og dine medarbejdere trives og performer. På den måde kan du som leder deltage aktivt i at støtte et bæredygtigt samfund og samtidig tro på, at du på den måde kan inspirere og smitte andre, så vi på den måde kan skabe en bæredygtig bølge indefra i teamet og i organisationen, der kan bidrage til en bedre balance i hverdagen og i verden.



For i sidste ende er det ikke, hvordan du gerne ville udøve ledelse, og hvordan du selv tror, din ledelsesadfærd opleves. Ledelse handler om hvordan din adfærd opleves af dine medarbejdere, og det afgør, hvordan du lykkes som leder. Ved de, hvad du forventer af dem, hvad du kræver, og hvad du ikke vil acceptere? Forstår medarbejderne dine hensigter bag den adfærd, de oplever fra dig?

Den troværdige leder er autentisk og viser sin kompetence, sin karakter og sit nærvær i alle hverdagens udvekslinger.

Rigtig god fornøjelse med de kommende moduler og din ledelsesudvikling.

Mange hilsner

HumanSupport

