

## At træde i karakter

Månedens lederrefleksion, november 2016

At træde i karakter handler om at vælge at gøre det, som man ved er det rigtige, og tage ansvar for det!

Reflex

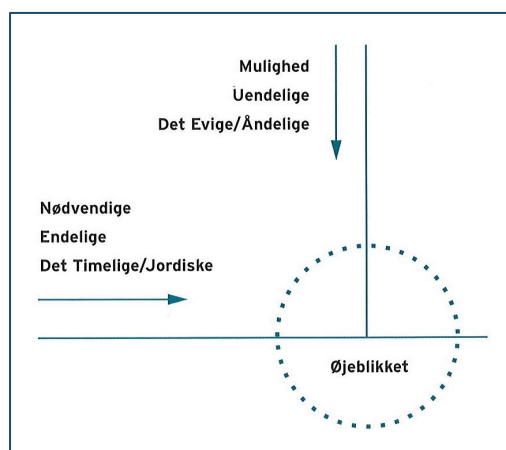
Svendsagervej 72

5240 Odense NØ

+45 2178 5767

reflex@pc.dk

Begrebet 'at træde i karakter' går tilbage til Søren Kierkegaard og handler om, at den enkelte må vælge sig selv, som den, det nu engang er, og tage ansvar for, hvem det ønsker at blive. Mennesket er i Kierkegaards forstand en syntese mellem 'nødvendighed' og 'mulighed'. Det nødvendige forstår han som det endelige og det jordiske, der betinger menneskets adfærd og handlinger – det er det, vi har med os i bagagen som et produkt af vores historie, vores relationer og vores menneskelige erfaringer. Det mulige er for Kierkegaard det, der adskiller mennesket fra de øvrige biologiske skabninger og gør det til noget enestående. Det er det uendelige, der forbinder os med evigheden. Det er herfra, at mennesket henter mål og mening i tilværelsen. Det er den åndelige eller spirituelle dimension.



Mennesket har altså til forskel fra dyrene muligheden for at træffe et bevidst valg. Skæringsfeltet, hvor det timelige og det evige krydser hinanden, det flet, hvor jord og himmel mødes, kalder Kierkegaard for 'Øjeblikket'. Øjeblikket er det sted, hvor menneskets begrænsede handlefrihed krydser de uendelige muligheder. Det er her, det 'træder i eksistens' eller 'træder i karakter'. Det er her mennesket bliver et 'selv', der gør, at det handler ud fra et bevidst, overordnet formål, som giver det enkelte menneskeliv dets særlige retning og substans. Det er valgets øjeblik.

At træde i karakter som leder handler om det samme, selvom valget i det ledelsesmæssige arbejde ikke nødvendigvis har de samme eksistentielle dimensioner. Mange ledere viger tilbage, når øjeblikket er der, og valget skal træffes. De ved måske godt, hvad der er det rigtige at gøre. De ved godt, hvad der kræves af dem i den aktuelle situation. De ved godt, at hvis de ikke beslutter og ikke handler, så går det ud over en bestemt gruppe borgere/kunder eller en bestemt medarbejdergruppe. Alligevel tøver de. Alligevel undlader de at træde ind i livet, ind i kampen. For hvad siger ledelse, hvad siger lovgivningen, og er jeg overhovedet i stand til at gøre det?

Den leder, der tager sin eksistens på sig og træffer det ansvarsfulde valg, hun træder i karakter, fordi hun gør det, som livet fordrer af hende lige nu. Måske bevæger hun sig ud på tynd is, måske kan hun ikke overskue de fulde konsekvenser, måske ved hun ikke, om hun har fuld opbakning. Men hun ved, at det hun gør, er det rigtige at gøre, og at det skal gøres. Og hun tager ansvar for det.

Jo mere du som leder træder i karakter og handler i overensstemmelse med din indre overbevisning inden for dit mandat, des mere modnes dit lederskab, og des mere vil du opleve, at både kunder/brugere, medarbejdere og dine ledelseskolleger respekterer dig.

Modellen på siden er fra "Lex Natura – Når virksomheden træder i karakter" af Tom Hagedorn.

## Månedens inspiration

At vælge og at prioritere hænger nøje sammen i den ledelsesmæssige hverdag. Dine daglige valg har konsekvenser for din prioritering, og din prioritering har betydning for dine daglige valg.

Mange ledere har fået hjælp til at prioritere deres aktiviteter og i sidste ende træffe afgørende valg ud fra Stephen Covey's prioriteringsmodel i "Syv gode vaner". Jeg gengiver den derfor herunder, for at du selv kan få inspiration og konkret hjælp i din egen ledelsesmæssige prioritering og i dine ledelsesmæssige valg:

	HASTER	HASTER IKKE
<b>V I G T I G T</b>	I Aktiviteter: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brandslukning</li> <li>• Kriser</li> <li>• Presserende problemer</li> <li>• Tidsfrister</li> <li>• Udløbsfrister</li> </ul>	II Aktiviteter: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forebyggelse</li> <li>• Planlægning og procesoverblik</li> <li>• Udviklingstiltag</li> <li>• Opsøgning af nye muligheder</li> <li>• Uddannelse og kompetenceudvikling</li> <li>• Opbygning af netværk</li> <li>• Læsning og fordybelse</li> </ul>
<b>U V I G T I G T</b>	III Aktiviteter: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afbrydelser</li> <li>• Forstyrrende besøg</li> <li>• En del post/mail</li> <li>• Mange møder</li> <li>• Populære aktiviteter</li> </ul>	IV Aktiviteter: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidsrøvere</li> <li>• En del post/mail</li> <li>• Formålsløse trivialiteter</li> <li>• Visse behagelige aktiviteter</li> </ul>

1. Udfyld modellen med eksempler fra din egen ledelsesmæssige hverdag, så du bliver bevidst om, hvordan du bruger din tid.
2. Sørg for, at din dag bliver rammesat, og at der bliver luget ud i aktiviteter i kvadrant III og IV, så de fylder mindst muligt.
3. Prioriter aktiviteter i kvadrant II, da disse nedsætter mængden af aktiviteter i kvadrant I, hvor mange ledere befinder sig alt for meget.
4. Brug din kalender til at skaffe dig den nødvendige tid til dine prioriteringer – reserver tid.
5. Når du ved, hvad du vil gøre, så 'træd i karakter' med dine beslutninger, så du tager ansvar for dem og fører dem ud i livet.

**Månedens lederrefleksion** udsendes til ledere og konsulenter, der beskæftiger sig med ledelse og ledelses-refleksioner.

Du skal være velkommen til at sende **Månedens lederrefleksion** videre til andre, der kan få glæde af den. Nye læsere kan komme på mailing-listen ved at sende en mail til Reflex. Ønsker du *ikke* at modtage **Månedens lederrefleksion**, giver du blot besked pr. mail, så vil du blive slettet af listen.

Mvh. Lars Peter Nielsen, [reflex@pc.dk](mailto:reflex@pc.dk)