

DEN HURTIGE LEDER

Månedens lederrefleksion, april 2026

De, der kender mig, vil vide, at jeg ikke hører til de hurtige. Så hvordan kan jeg troværdigt tale og skrive om den hurtige leder? Svaret er ganske enkelt. Jeg har været gift med én igennem mere end 40 år – og så har jeg arbejdet sammen med mange hurtige ledere gennem tiden. Det har givet mig adskillige oplevelser og erfaringer.

Det startede, da jeg mødte min tilkommende på en højskole, hvor der mellem undervisningslokalerne og spisesalen var en lang gang – motorvejen blev den kaldt. Vi fulgtes tit til frokost og startede samtidig ved starten af motorvejen, men inden vi var nået frem til spisesalen, var hun to skridt foran mig. Og det skete hver gang. Indimellem spurgte jeg hende, om vi dog ikke skulle følges ad. Svaret var bare et kækt blik bagud over skulderen og et frisk smil. Det var vist ikke noget, jeg skulle forvente ændrede sig. Og det gjorde det da heller ikke. På vandreture gennem hele vort samliv var hun altid et skridt eller to foran mig – også selvom vi faktisk gik i samme tempo. Det har altid irriteret mig, og det har ført til adskillige spændinger og skænderier.



Først mange år senere fortalte en cykelrytter mig, hvad man kalder dette fænomen i cykel-slang. Det kaldes 'forhjulslir' – når man hele tiden ligger nogle få centimeter eller et halvt cykelhjul foran makkeren. På denne måde presser man konstant farten – men selvom det virker, opfattes det som dårlig stil eller som en provokation, særlig når man er på træningstur.

Kan du genkende dette inden for ledelse? Den hurtige leder ligger hele tiden en smule foran, presser de andre ledere til at yde lidt mere, men samtidig opleves det ubehageligt og trættende, og uanset om det sker bevidst eller ubevidst kan det føre til spændinger og skænderier.

Der er ingen tvivl om, at hurtige ledere får ting til at ske, men indimellem går det også lidt for hurtigt – både for dem selv, for andre og for opgaveløsningen. Lad os kigge lidt på både styrken og svagheden ved hurtig ledelse.

Hvis man laver en personprofilanalyse af en hurtig leder, vil de ofte slå ud på to faktorer: 'energi' og 'analytisk sans'. På egenskaben energi vil de ofte ligge højt, mens de vil ligge lavt på analytisk sans. At de ligger højt på energi, siger næsten sig selv. De er hurtige, kan lide at have mange bolde i luften og trives, når der sker en masse. Det betyder, at de får meget for hånden og kan lide hele tiden at presse organisationen – både ledere og medarbejdere – til at være i aktion og få noget til at ske. De laver bevidst eller ubevidst forhjulslir. Det er faktisk en god egenskab, fordi det får folk til at yde lidt mere. Men det er faktisk også irriterende, fordi man aldrig følges ad, men hele tiden oplever sig selv lidt bagefter. Irriterende bagefter. Ligesom jeg troede, jeg var oppe på siden, blev jeg igen hægtet af.

At ligge lavt på analytisk sans betyder, at man foretrækker umiddelbare, kendte og praktiske løsninger, og at man træffer pragmatisk og hurtige beslutninger. Når en hurtig leder bliver forelagt en udfordring eller en problemstilling, kan man således regne med, at der bliver handlet, og der sker noget. Ingen syltekrukker her. Vi må få klaret tingene og komme videre. Der er hele tiden fremdrift. Desværre er det ikke altid gennemtænkte løsninger, der fremkommer, men frem kommer man. Nogle gange duer de kendte løsninger og de hurtige beslutninger dog ikke. Og så kommer den hurtige leder til kort. Det mest frustrerende for en hurtig leder er nemlig, når vedkommende ikke ved, hvad de skal gøre. Hvis ting er for komplicerede eller har for mange ukendte nuancer – ja, så er der brug for lidt analytisk ekspertise for at komme videre.

Hvis hurtige ledere ligger *meget* højt på energi og *meget* lavt på analytisk sans, kan det gå grueligt galt. For så er deres egen hektiske personlighed med til at skabe stress og konstant uro omkring dem, og de får truffet beslutninger, der ikke er gennemtænkte, og som reelt ikke løser problemerne. Og så kan de – uden kompetent hjælp – rode sig ud i problemer, de ikke kan klare at styre sig ud af igen.

Lad mig nu på denne baggrund komme med nogle gode råd til hurtige ledere:

- *Brug din hurtighed til at trække ledere og medarbejdere op i hastighed*, men gør det med måde og på de rette tidspunkter. Forcerer du hele tiden, mister du følgeskabet og kommer selv til at ligge alene i spidsen, mens du må vride hovedet af led for hele tiden at være i samtale og samarbejde med dine ledere og medarbejdere.
- *Sæt farten ned og vær lidt langsommere på de lange lige stræk*. Så kan I følges ad, og I skal såmænd nok sammen lykkes med at nå i mål med opgaverne alligevel. Det er lidt sjovere for alle, når det hele ikke går så hurtigt, og alle oplever at kunne følge med.
- *Lyt til de rolige analytikere*. De er til stor hjælp, når komplicerede problemstillinger med mange nuancer skal håndteres, og der skal træffes beslutninger med mange facetter og perspektiver. Ofte har de allerede regnet tingene ud før alle andre, men de får ikke mulighed for at komme til orde, før de hurtige tier stille.
- *Giv plads til, at de langsomme også kan tage teten*. Dermed træner du alle til at trække, og du vil opleve, at de kan gøre det kompetent på deres måde – og at det er dejligt at 'sidde på hjul' og ikke skulle trække hele tiden.
- *Giv dig tid!* Det er ikke altid hastigheden og de hurtige beslutninger, der skaber de bedste løsninger. Ofte arbejder tiden for os, og så må vi følge tiden og agere, når timingen er til at handle.
- *Træn din negative formåen*. Hurtige ledere er veltrænede i at handle og træffe beslutninger. Til gengæld har de brug for at lære *ikke* at handle, *ikke* at beslutte, så de bliver komfortable med at vente, lytte, give tid, udholde usikkerhed og give plads til refleksion.

Gennem mere end 40 år er det lykkedes for min hustru og jeg at supplere hinanden i spillet mellem en hurtig leder og en langsom leder. Hun fik trukket mig op i hastighed, når jeg blev for langsom, og fik truffet hurtige beslutninger, når jeg blev for omstændelig, mens jeg fik nuanceret problemstillinger, der hjalp hende til at træffe konstruktive beslutninger, og fik tempoet lidt ned, når det hele gik lidt for hurtigt. Sådan kan gode lederpar og lederteams med både hurtige og langsomme ledere supplere hinanden til at tage konstruktive beslutninger og skabe kompetente og langtidsholdbare løsninger.

Skulle du få lyst til at se det hele lidt fra den langsomme leders synsvinkel, så læs Månedens Lederrefleksion fra september 2025 om [Den langsomme leder](#).

Månedens lederrefleksion udsendes til samarbejdspartnere, ledere og konsulenter, der beskæftiger sig med ledelse og ledelsesrefleksioner.

Du skal være velkommen til at sende **Månedens lederrefleksion** videre til andre, der kan få glæde af den. Nye læsere kan komme på mailinglisten ved at klikke på linket: <https://mailchi.mp/pc/maanedenslederrefleksion>. Ønsker du *ikke* at modtage **Månedens lederrefleksion**, kan du afmelde lederrefleksionen via link i mailen eller ved at give besked pr. mail, så vil du blive slettet af listen.

Ønsker du at sætte fokus på bæredygtigt lederliv og menneskelige arbejdspladser – inspireret af kunstens verden – så kontakt mig og hør nærmere!

Mvh. Lars Peter Nielsen,
reflex@pc.dk, tlf. 2178 5767