

Om at lede sig selv

Månedens lederrefleksion, marts 2024

Reflex

Svendsagervej 72

5240 Odense NØ

+45 2178 5767

reflex@pc.dk

Langtidsholdbart lederskab – Tese to:

*En langtidsholdbar leder tager ansvar for eget lederskab
og former den fælles arbejdskultur
ved at sætte grænser, være på forkant, træffe kyniske valg,
etablere hjælpsomme systemer og fokusere på ledelsesopgaven.*



For nylig sad jeg sammen med en leder, der oplevede, at hun havde alt for travlt. Hun var faktisk ved at miste grebet både om ledelsesopgaven og sig selv. Det var, som om alle opgaverne, møderne og forventningerne løb af med hende, og hun kunne ikke rigtig stoppe det. Hun arbejdede fra tidlig morgen til langt hen på eftermiddagen uden ophold. Hendes kapacitet var brugt op, og hun kunne ikke magte mere. Men nu havde hun givet sig selv et frirum til at standse op og gøre noget ved det. Derfor sad vi her. Eller rettere. Hun havde en god nærmeste leder, der havde sagt til hende, at nu var det på tide at få snakket situationen igennem, for ellers ville det gå galt. Det er godt at have sådan en leder.

Hun var selv en ret erfaren leder, og jeg spurgte hende derfor, hvilke erfaringer hun havde fra tidligere. Hvad havde tidligere været hjælpsomt, og hvad troede hun kunne være godt at gøre i den aktuelle situation? Svaret kom prompte: "Struktur og pauser."

Først snakkede vi om at få styr på kalenderen – eller for at være mere præcis, at overtage ledelsen af sin egen tid, og dermed også at tage styringen over kalenderen. Vi snakkede om at

lægge tid ind i løbet af ugen til at få overblik, til at besvare mails og til at løse vigtige opgaver. Og så snakkede vi videre om at sætte grænser, som værn om hendes lederskab og hendes ledelsesrum. Om at træffe kyniske valg, som går ud over nogen. Om at prioritere det, der er vigtigst. Om at holde pauser og om at gå tidligt hjem nogle dage.

Til sidst kom vi til at snakke om det, der nok viste sig at være den største udfordring, nemlig at hun var så utrolig pligttopfyldende, at det faktisk var vanskeligt for hende at give sig selv lov til at gøre alt det, vi havde snakket om. Ledere er nemlig ofte deres egen værste fjende og har brug for at lære sig selv det, som de siger til andre. Hvis de skal holde til at være ledere i længden, må de med andre ord tage ansvar for sig selv og blive bedre til at lede sig selv. Det er i al sin enkelhed og i al sin vanskelighed forudsætningen for at lede andre og skabe langtidsholdbare arbejdspladser. Så den dag, hvor vi sad og snakkede sammen om at lede sig selv, tog vi sammen et vigtigt skridt i retning af et langtidsholdbart lederskab.

Den anden tese i den kommende bog om langtidsholdbart lederskab handler netop om det helt lavpraktiske, at kunne lede sig selv. Strukturering, grænsesætning, prioritering, kyniske valg, organisering – alt sammen med skarpt fokus på ledelsesopgaven – er temaer, der gennemvæver et langtidsholdbart lederskab. Som ny leder for at kunne finde sig selv og autorisere sig selv i lederrollen, som erfaren leder for at kunne organisere og skabe strategisk udvikling og som moden leder for at kunne udvikle potentialer og opnå unikke resultater.

Vi har brug for en ny arbejdskultur på vores arbejdspladser. En arbejdskultur, der ikke er præget af stress, jag, overbelastning, underskud og træthed, men som er menneskevenlig og langtidsholdbar, og som fokuserer på at skabe tid og overskud. Og vi har brug for ledere, der har tid og overskud til at gå foran og fremme en sådan arbejdskultur. Derfor var det en vigtig samtale, jeg havde med den omtalte leder. Og derfor skal vi rundt omkring i lederteams, i ledernetværk, på lederseminarer og på lederuddannelser drøfte, hvordan vi leder os selv som ledere, og derfor skal vi sammen sætte langtidsholdbarhed på dagsordenen og tage skridt i retning af et bæredygtigt lederliv.

Glæd dig til at læse mere om at lede sig selv i bogen *Langtidsholdbar*, som udkommer til sommer. Og indtil da kan du jo lave dig din egen øvebane i selvledelse ved at sætte grænser, være på forkant, træffe kyniske valg, etablere hjælpsomme systemer og fokusere på ledelsesopgaven – for at skabe mere tid og overskud for dig selv og for din arbejdsplads.

Månedens lederrefleksion udsendes til samarbejdspartnere, 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 eller klikke på linket: <https://mailchi.mp/pc/maanedenslederrefleksion>. Ønsker du *ikke* at modtage **Månedens lederrefleksion**, kan du afmelde dig via link i mailen eller ved at give besked pr. mail til undertegnede, så vil du blive slettet af listen.

Ønsker du at sætte fokus på lederskabet og dets udvikling – inspireret af kunstens verden – så kontakt mig og hør nærmere!