

Optakt til ledelse

Månedens lederrefleksion, april 2018

Reflex

Svendsagervej 72

5240 Odense NØ

+45 2178 5767

reflex@pc.dk

Tiden forud for det første lederjob rummer kimen til det senere lederskab, og forståelsen af denne tid er vigtig både med tanke på eget lederskab og udvælgelsen af kommende ledere.

En optakt er ifølge Den Danske Ordbog "en ubetonet, ufuldstændig del af en takt som indledning på en melodi eller frase". Tag f.eks. fødselsdagssangen 'Happy Birthday to you'.



Den starter på optakten 'happy', mens selve betoningen ligger på 'birthday'. Optakten virker i sig selv ubetydelig og er ligesom noget, man hurtigt skal forbi for at komme frem til det egentlige. Samtidig er optakten uhyre vigtig, fordi den i et kort nu angiver karakteren, rytmen og formen på det efterfølgende. Synges 'happy' f.eks. tungt og hvilende, så ved vi, at vi er midt i den kollegiale fællessang til fødselaren i frokostpausen. Omvendt hvis optakten synges let og levende, så står vi omkring sengen i soveværelset for at vække fødselaren blidt og kærligt.

På samme måde er tiden forud for det første egentlige lederjob en optakt. På den ene side kan den synes ubetydelig og uinteressant, på den anden side anslår den tonen og karakteren af det kommende lederskab. Så mens den enkelte person har uendelig lidt indflydelse på betingelserne for lederskab i den første fase af lederskabets udvikling, nemlig 'Forudsætninger og vilkår', så begynder lederpersonligheden at stikke hovedet frem og giver sig til kende i den anden fase. Det er stadig kun i glimt og som umiddelbare og ureflekterede reaktioner og handlinger. Ikke desto mindre fremtræder vigtige elementer og træk i et kommende lederskab i en ufuldstændig og foreløbig form i denne fase.

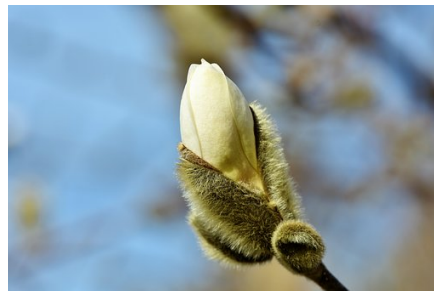


Optakten til ledelse viser sig i praksis på mange måder. Den naturlige lyst til at involvere sig, tage ansvar eller øve indflydelse. Involvering som træner eller tropsfører. Medlem af elevråd eller studieråd eller valgt som tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant. Optakten kan også vise sig som en indignation over uretfærdig behandling eller over dårlig ledelse og en indre overbevisning om at kunne gøre det bedre, eller som et opgør med etablerede forestillinger og autoriteter. Måske træder lederskabet frem ved, at man påtager sig rollen som koordinator, leder af et projekt eller fortaler for en bestemt sag. For nogle opleves det som en indre drift, der fører dem frem og får dem til at påtage sig ansvar, roller og positioner. For andre skyldes det udefrakommende opfordringer og tilskyndelser. Og for atter andre skyldes det tilsyneladende tilfældigheder, hvor situationen bare kræver, at 'nogen må gøre noget' – og det gør man så.

Prøv et øjeblik at tænke tilbage på tiden forud for, at du selv blev leder. Hvordan var optakten til dit lederskab, og hvordan ser du linjen til dit lederskab i dag? Som leder er der to gode grunde til at reflektere over, hvad der karakteriserede din optakt til ledelse. Den ene grund er, at du kan blive opmærksom på de ubevidste drivkræfter og motivationsfaktorer, som naturligt drev dig frem, før den formelle lederrolle begyndte at tage over. Har du været tro over for disse indre drivkræfter? Er der elementer i de ubevidste ledelseskim, som skal genbesøges og måske have nye udfoldelsesmuligheder?

Den anden grund er, at du skal kunne forstå og genkende disse tidlige og ufærdige former, som et potentielt lederskab udtrykker sig i, når du skal spotte lederpotentiale og udvælge og støtte kommende ledere. Du skal så at sige kunne identificere de tegn og mønstre, der viser lederpotentiale og peger i retning af et muligt lederskab.

Lad mig bruge et andet billede. Min svoger er landmand og skovbruger. Når han går rundt på sin ejendom, er han i stand til med meget få kendetegn at identificere planter og træer – også selv om det er vinter eller tidligt forår. Barkens struktur, knopperne, den første spire, et enkelt blad – med det samme kan han sige, om det er havre, rug, byg eller hvede, og i skoven om det er eg, ask, elm eller røn.



På samme måde skal du som leder være i stand til at genkende lederpotentiale ud fra ganske enkelte livsytringer, hvor nogle af dem kan være nok så svære at få øje på og nogen gange går direkte op imod dit eget lederskab. For mig at se er det at kunne spotte lederpotentiale og støtte lederskab i dets vorden en af de vigtigste og mest betydningsfulde ledelsesmæssige opgaver. Du kan sikkert selv huske betydningen af, at en leder så dig, spottede dit potentiale, snakkede med dig om det at være leder, gav dig en spændende ledelsesopgave eller direkte opfordrede dig til at tage en lederuddannelse.

'Lige søger lige', er der en gammel lovmæssighed, der lyder. Så du kan jo begynde at lægge mærke til, hvem du selv tiltrækkes af og har lyst til at være og arbejde sammen med, eller være opmærksom på, hvem der søger dig og dit lederskab – eller hvem der reagerer skarpt og går op imod det. Og så kan du jo prøve at tænke lidt tilbage og overveje, hvordan du selv agerede, da du var undervejs til at blive leder, hvem du blev tiltrukket af, gik op imod, blev set af, og hvad der hjalp dig videre.

Vel er optakten i det store billede lille og undseelig, men den er som et kim fuld af potentiale og fortættet karakter både hvad angår dit eget lederskab og ledere in spe.

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 mailinglisten 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.

Ønsker du at sætte fokus på lederskabet og dets udvikling på et lederseminar eller en konference, så kontakt mig og hør nærmere!

Mvh. Lars Peter Nielsen, reflex@pc.dk