

Refleksion over egen ledelsesrolle

Formålet med dette værktøj er at igangsætte refleksioner over din egen ledelsesrolle, som evt. kan medføre et personligt lederudviklingsprojekt. Værktøjet beror på tænkningen om Leadership Pipeline, hvor hovedpointen er, at vi skal lede forskelligt alt efter, om vi er leder af ledere, chef, leder af medarbejdere eller CEO (Charan, Drotter & Noel, 2011). I teorien beskrives også, hvordan man, når man skifter rolle, skal være skarp på, hvad man skal "tillære", "aflære" og "fastholde" af adfærd for at kunne lykkes godt i den nye rolle. Det kan fx være skiftet fra at være medarbejder til at blive leder af medarbejder, fra et lederjob til et andet – eller fra én virkelighed i organisationen til en anden virkelighed.

Start med en individuel refleksion over din egen ledelsesrolle:

Spørgsmål	Svar
<i>Hvad er dine 2-3 vigtigste opgaver i dit lederjob det næste år?</i>	
<i>Analyser dine lederkompetencer set ud fra de forventninger, der er til dig som leder i organisationen (fx beskrevet i et ledelsesgrundlag):</i> <i>1. Hvor er du stærk? (definer de 2 vigtigste kompetencer)</i> <i>2. Hvor har du brug for at udvikle dig? (definer de 2 vigtigste kompetencer)</i>	
<i>Hvad vil du ændre eller styrke i dit lederskab?</i>	
<i>Hvilke to små konkrete skridt/handlinger kan du gøre i din daglige ledelsespraksis for at rykke på de udviklingsmål, du har beskrevet ovenfor?</i>	

Når du har lavet denne overordnede refleksion, er du nu klar til at gå skridtet videre og reflektere over hvilke konkrete ændringer, der er behov for i din nuværende ledelsesrolle:

Mit transitionsbehov i forhold til personlig lederudvikling		
<i>Hvad skal jeg give slip på, stoppe med at gøre og/eller aflære?</i>	<i>Hvad skal jeg fastholde, som jeg allerede gør godt i dag og derfor skal blive ved med at gøre?</i>	<i>Hvilke nye rutiner og/eller nye kompetencer skal jeg tillære?</i>
1)	1)	1)
2)	2)	2)
3)	3)	3)

Nu er vi kommet tæt på den personlige ledelsesudvikling ift. de forventninger, som din organisation stiller til dig som leder. Vi kan nu sætte et konkret længerevarende lederudviklingsprojekt i gang. Et godt personligt lederudviklingsprojekt tager afsæt i en aktuel ledelsesmæssig udfordring i din arbejdsmæssige kontekst, hvor løsningen er ukendt eller uafklaret!

Beskriv dit udviklingsønske, som både skal rumme en 'yderside' (tydeligt organisatorisk resultat) og en 'inderside' (udvikling af personligt lederskab)	Formål og motivation
<i>Hvilken konkret ledelsesmæssig udfordring vil du arbejde med?</i>	<i>Hvad er formålet, og hvorfor er det vigtigt for dig/for organisationen at lykkes med den personlige lederudvikling?</i>
1)	1)
2)	2)
3)	3)

Det er en god idé at dele disse tanker med din overordnede leder og måske dine medarbejdere for at få feedback på, om dét, som du ser som dit største udviklingsbehov, også er den retning, hvor din leder og/eller dine medarbejdere ser din udvikling gå hen.

Dette værktøj er udarbejdet af LEAD til DANSK HR

LEAD er et fagligt konsulenthus specialiseret i at udvikle og styrke ledere og organisationer i lyset af de aktuelle udfordringer. LEADs arbejdsform er aktionsforskning og consulting, hvor vi med udgangspunkt i egen og nyeste internationale forskning om, hvad der virker, kobler denne viden med rådgivning og stærke, effektiviserende læreprocesser. Alle ydelser skræddersyes til den enkelte organisations mål og behov for at sikre den mest optimale effekt.

LEAD+