

Hvad er det?

En tydelig lederidentitet handler grundlæggende om at påtage sig lederskabet og vise viljen til at gå foran og træffe de svære beslutninger. Som leder skal du have modet og viljen til at sætte retning for enheden. For at fastholde et tydeligt lederskab er det vigtigt, at du som leder løbende arbejder med din lederrolle.

Hvorfor er det vigtigt?

Forskningen viser, at ledere med en stærk lederidentitet og ledere, der løbende udvikler sig, er mere fortrolige med ledelsesopgaven og rollen som leder. De skaber bedre resultater sammen med og gennem andre. Som leder er det derfor vigtigt, at du har viljen til at påtage dig den autoritet, der følger med lederjobbet. Samtidig skal du løbende arbejde med at udvikle dig som leder.

Hvordan spørger vi medarbejderne om det?

I spørgeskemaet har vi stillet dine medarbejdere nedenstående spørgsmål om din lederrolle. Du og din leder har besvaret tilsvarende spørgsmål, blot tilpasset sprogligt. Det er disse spørgsmål, der ligger til grund for afrapporteringen af temaet om lederrollen i din rapport.

De næste spørgsmål handler om din oplevelse af din leders fokus på at udvise lederskab og arbejde med sit lederskab.

Hvor enig er du i følgende udsagn?

- *Min leder tager tydeligt lederansvar i vores enhed.*
- *Min leder arbejder med at udvikle sin ledelse.*
- *Min leder er tydelig om de værdier, han/hun står på.*
- *Min leder er opmærksom på sine styrker og svagheder.*

Hvordan kan du arbejde med lederrollen?



I dit eget lederskab

At arbejde med din lederrolle kan handle om at blive skarp på, hvem du er som leder, og hvor du har dine styrker og svagheder. Det kan også handle om at se på, hvordan og hvornår du oplever, at du påtager dig lederskabet og det ansvar, der følger med.

Hvis du vil arbejde med din lederrolle, kan du overveje:

- Hvordan ser lederrollen ud for dig? Hvor tæt på eller langt væk bør du være på medarbejderens opgaveløsning og faglighed?
- Hvordan arbejder du med dit lederskab? Hvordan vil du gerne arbejde med dit lederskab fremadrettet? Vil du inddrage din nærmeste leder?
- Er dine værdier tydelige for dine medarbejdere? Hvordan gør du værdierne tydeligere i din ledelse?
- Hvordan kan du få indsigt i dine styrker og svagheder som leder? Hvordan håndterer du dine styrker og svagheder?
- Er der situationer, hvor du gerne vil påtage dig et tydeligere lederskab? Hvornår oplever du, at din autoritet bliver udfordret? Er der relationer eller opgaver, der gør det svært for dig at påtage dig dit lederansvar?
- Hvad er det vigtigste, du kan gøre for at styrke dit lederskab?

På næste side kan du se to eksempler på ledere, der arbejder med deres lederrolle. De er tænkt som inspiration til, hvordan du kan arbejde med dit eget lederskab.

En tydelig leder for selvkørende medarbejdere

I en regional stabsfunktion findes en gruppe erfarne medarbejdere, som løfter mange forskellige opgaver. De har under en tidligere leder været vant til at arbejde meget selvstændigt og har ikke tradition for at koordinere med hinanden eller med lederen. Da en ny leder tiltræder, oplever hun derfor af og til, at medarbejderne er uenige om, hvordan deres afdeling skal løse sine opgaver.

Lederen har en ambition om at komme tættere på medarbejdernes arbejde og blive tydeligere i rollen som leder. Men hun er bekymret for, at medarbejderne vil opleve det som mistillid og et tab af autonomi.

En lederkollega følger hende i to dage og sparrer med hende om, hvornår hun kan træde tydeligere i karakter, og hvordan hun kan synliggøre behovet for bedre intern koordination for medarbejderne. I tre måneder arbejder hun med de input, lederkollegaen har givet. Herefter taler hun med medarbejderne om, hvordan de oplever hendes rolle i de beslutninger, der tages i enheden, og deres oplevelse af tillid og autonomi.

Fokus på det personlige lederskab

En oversygeplejerske på et hospitalsafsnit vil gerne arbejde med sit lederskab, men en travl hverdag gør det svært. Hendes leder har ofte nævnt, at hun har stort potentiale som leder, men at hun mangler formelle kvalifikationer. Derfor går oversygeplejersken til sin nærmeste leder og aftaler et efteruddannelsesforløb. De aftaler, at hun en gang hvert halve år skal præsentere væsentlige indsigter fra efteruddannelsen for resten af lederteamet. Forløbet giver hende mulighed for at arbejde med, hvordan hun bliver tydeligere i rollen som leder.