

Et fælles sprog for ledelse

Formål: Formålet er at dele dit personlige ledelsesgrundlag – helst med dem de ledere med og for – dermed kan I skabe et sprog og udvide begreberne for hvad ledelse er i jeres praksis

Baggrund for øvelsen: Det, at sige det personlige ledelsesgrundlag højt, er en form for at kropsliggøre din ledelse. Hvis det skal opleves autentisk, må lederen være i kontakt med sin kropslige oplevelse - og bevidst vælge, hvordan PLG bedst kan udtrykkes i situationen ift. den aktuelle kontekst. Del dit PLG. Så bliver det personlige ledelsesgrundlag til mere end et individuelt anliggende. Det skal medvirke til mere end blot lederens personlige udvikling og proces. For at skabe tillid og identifikation hos medarbejdere (og kollegaer) er det vigtigt, at du er også udtrykker dine sårbarheder, udviklingspunkter og tvivl.



Anbefalinger til når du udkommer med dit personlige ledelsesgrundlag:

1. Vis din selvforståelse – og din tvivl

Del dit PLG. Så bliver det personlige ledelsesgrundlag til mere end et individuelt anliggende. Det skal medvirke til mere end blot lederens personlige udvikling og proces. For at skabe tillid og identifikation hos medarbejdere (og kollegaer) er det vigtigt, at du er også udtrykker dine sårbarheder, udviklingspunkter og tvivl.

2. Opbyg relationer – selv om det er sårbart

Vær tilstede i fællesskab med andre. Ved at du fortæller og deler dit PLG herunder dine egne følelser, så bliver du som leder til stede i øjeblikket med dine medarbejder og er forbundet med konteksten. Den paradoksal kvalitet ved at kropsliggøre autentisk lederskab er, at det ikke altid *føles* behageligt.

Kilder:

- Ladkin & Tayler (2010), Enacting the 'true self': Towards a theory of embodied authentic leadership
- Poulsen & Linneboe (2021), *Det personlige ledelsesgrundlag Hvorfor skal vi have et personligt ledelsesgrundlag?* Aalborg Universitet
- Lüscher (2018), *Lederen mellem tvivl og handlekraft*, Dansk Psykologisk forlag

3. Knyt an til kulturen og organisationen – kultiver dit selv i konteksten

Hvad er I fælles om i konteksten? Udvis en kulturel sensitivitet overfor, hvordan dit ledelsesgrundlag kan være en del af den lokale organisatoriske kontekst, som du er en del af. Vær autentisk og samtidig fleksibel i forhold til at blive oplevet som troværdig i konteksten.