



🕒 2 min. 👁️ 📌 19-12-2014

Den autoritære leder skal genoplives

Ledelse baseret udelukkende på tillid, selvledelse og følelser skaber frustrerede medarbejdere og dermed dårlige resultater. Det viser en ny undersøgelse. Magt, autoritet og kontrol bør derfor indgå i moderne ledelsesudøvelse. Der er behov for faste frontfigurer, som sætter faste rammer for organisationen.

Skribentinfo



[Ane Kathrine Grevelund](#)

Stud.scient.adm.
Aalborg Universitet



[Sanne Nielsen](#)

Stud.scient.adm.
Aalborg Universitet



[Simone Doré Kongstad](#)

Bachelor i Politik & Administration
Aalborg Universitet

Tillid, selvledelse og frihed til selv at strukturere sit arbejde, er for mange medarbejdere sød musik. Men det er ikke tilfældet for alle medarbejdere, hvilket flere undersøgelser i dag indikerer. Selvledelse kan medføre stress, frustration og usikkerhed hos nogle medarbejdere.

For at imødekomme denne problematik, er der behov for ledere, som står ved deres magt og autoritet.

Men hvori befinder lederens mulighed for autoritet i en verden, hvor magt er et fyord og hvor dialog, tillid og medinddragelse er altafgørende? Polemisk udtrykt: Hvis lederen er en "følebamse", hvordan er det så muligt at fremstå som en autoritet?

Artiklen er baseret på viden fra syv interviews med forskellige ledere i både den offentlige og private sektor. Fokus i interviewene var på ledernes oplevelse af fænomenerne tillid, magt, autoritet og selvledelse.

Til forsvar for autoriteten

En leder skal opfattes som en autoritet grundet de professionelle og faglige kundskaber, lederen bidrager med på arbejdspladsen. Autoritet er derfor en vigtig kilde til professionel og god ledelse.

Det er vigtigt, at lederen kan distancere sig fra sine medarbejdere, så hun stadig har mulighed for at træffe vigtige, professionelle beslutninger, hvor personlige relationer ikke påvirker udfaldet. Det kan blive vanskeligt for lederen, hvis relationen til medarbejderne er blevet for nær.

En leder der, udstikker klare mål og rammer skaber retning, stabilitet og tryghed, hvilket er grundbetingelser for et velfungerende arbejdsmiljø.

Autoritet, kontrol og magt bør derfor ikke opfattes som fyord, men bør derimod legaliseres som en naturlig og betydelig del af moderne ledelsesudøvelse. Magt er en unægtelig del af ledelsespraksis, hvorfor idéen om det magtfrie rum er pseudo, idet lederen altid har magt til at træffe den endelige beslutning.

Fire kendetegn ved den autoritære leder:

1. Lederen træffer egne beslutninger

Den autoritære leder træffer beslutninger på egen hånd uden (altid) at inddrage sine medarbejdere. Det er vigtigt, at det ikke ender i en "hyggeklub", hvor alle skal være enige, før vigtige beslutninger kan træffes.

2. Lederen er ledestjernen

Ledelse er i sig selv en faglighed, hvorfor lederen er den mest kvalificerede til netop at lede og styre. Derfor skal lederen vise vejen for sine medarbejdere og styre dem i den rigtige retning ift. at opfylde organisationens mål.

3. Lederen skaber faste rammer og regler

Mange medarbejdere ønsker stabilitet i hverdagen. Det er derfor vigtigt, at lederen skaber faste rammer og fastsætter klare mål, så medarbejderne har de bedste forudsætninger for at skabe gode resultater.

4. Lederen bevarer professionaliteten

Den autoritære leder dropper føleledelsen og undgår nære relationer med sine medarbejdere, så samværet ikke bliver for personligt og privat. Det er vigtigt, at lederen opretholder det professionelle og faglige miljø på arbejdspladsen, for at skabe de bedste betingelser for målopfyldelse.

Balancen mellem tillid og autoritet

Det er vigtigt, at den moderne leder vedkender sig den magt og autoritet, der formelt følger med titlen som leder. Dog er der flere kilder til at opnå autoritet, hvor iblandt tillid spiller en væsentlig rolle. Tillid er en forudsætning for autoritet i en verden præget af netop tillid og selvledelse, hvorfor ledere også må vedkende sig dette vilkår og inkorporere det i deres ledelse. Derfor bør moderne ledelsesudøvelse bestå

af en dualisme mellem autoritet og tillid.

Statement i indledningen beror på udsagnene fra de syv interviews, foretaget ifb. Med udarbejdelsen af bachelorprojektet: “Hvor blev autoriteten af? Den moderne leders udfordring i en verden præget af idealer om tillid og selvledelse.”

Læs mere:

[Find balancen mellem hønemor og Rambo](#)

[Engagerede medarbejdere kræver ledere med selvindsigt](#)

[Narcissistiske ledere virker gode – men det er de ikke](#)