



🕒 2 min. 👁️ 📌 07-06-2013

Det svære valg

Susanne Friis Andersen har i otte måneder arbejdet som konstitueret afdelingsleder i pædagogisk psykologisk afdeling i Frederikshavn Kommune, så hun har en fornemmelse af, hvad ledelse handler om. Alligevel er hun glad for, at hun kom med i talentforløbet 'fra medarbejder til leder'. Jeg ville gerne have en afklaring, forklarer hun.

Skribentinfo



[Rasmus Onslev Kremmer](#)

Chefkonsulent, Uddannet cand. comm. i
journalistik.
Komponent

Selv om man har positive erfaringer med ledelse, kan man godt være lidt i tvivl om, hvorvidt det er den vej ens arbejdsliv skal gå. Det var Susanne Friis Andersen, der været konstitueret afdelingsleder i pædagogisk psykologisk afdeling i Frederikshavn Kommune i otte måneder, i hvert fald. Derfor kalder hun det meget belejligt, at tilbuddet om at deltage på KL og KTO's talentforløb 'fra medarbejder til leder' dumpede ned i hendes turban.

"Det var logisk, at jeg blev spurgt, for det giver mig mulighed for at bygge videre på min erfaring gennem otte måneder. Jeg ville gerne samtidig gerne have en afklaring, fordi jeg begyndte at gøre mig nogle overvejelser i takt med, at jeg fik den praktiske erfaring som leder. Så det kom på et rigtig godt tidspunkt," forklarer hun.

Fik sin afklaring

Forløbet var skruet sammen, så deltagerne fik samtaler med henholdsvis en coach og en mentor, mulighed for at deltage i et netværk samt et modul i kommunikation, ledelse og organisation på diplomniveau. Det var ifølge Susanne Friis Andersen en god kombination, der gav hende den afklaring, hun søgte.

"Jeg er blevet meget mere afklaret. Jeg har især fundet ud af, hvad det er for nogle forhold, der er vigtige for mig, hvis jeg skal være leder. Hvad det er for nogle forhold, der skal være opfyldt for, at jeg kan blive en god leder," forklarer hun.

Hun peger i den forbindelse på coachen som en, der især hjalp hende på vej.

"Han accepterede ikke bare mine svar, og han var god til at holde fast i de ting, som vi talte om. Så han fik mig til at sætte ord på, hvad det er for nogle forventninger og krav, jeg selv har til lederjobbet," siger hun og uddyber:

"Han gik i dybden med tingene og fik mig til at reflektere over, hvorfor eksempelvis det med relationer er vigtigt for mig. Så vi fik stillet spørgsmålene; hvornår er det vigtigt? Hvordan er det vigtigt? Og hvorfor er det vigtigt? Det har givet mig en bevidsthed om, hvorfor det er vigtigt."

Hvad er systemisk ledelse?

Susanne Friis Andersen ser også tilbage på modulet i kommunikation, ledelse og organisation med velbehag.

"Jeg fik sat ord og begreber på de erfaringer, som jeg har gjort mig, og på, hvad jeg mener med ledelse. Så nu kan jeg bedre sætte det ind i en teoretisk ramme og se, at tingene hænger sammen. Det giver mig mulighed for at vælge mere bevidst mellem teorier, begreber og metoder. Nu ved jeg for eksempel, hvad det betyder, og hvilke handlemuligheder det giver, hvis en ledelse bygger på en systemisk tankegang," forklarer hun.

Mentor fra en anden verden

Det var på forhånd besluttet, at forløbets deltagere skulle matches med mentorer fra nogle områder, som ikke lignede deres egne. Den ide faldt i god jord hos Susanne Friis Andersen.

"Jeg er fra den pædagogiske verden og havde fået en beredskabschef til mentor, og det var utrolig lærerigt at se, hvordan andre områder arbejder med ledelse. Han var for eksempel meget optaget af det organisatoriske, hvor vi nok er mere præget af de bløde værdier. Det var faktisk befriende at tale om klare arbejdsgange, osv.," siger hun.

Ledelse er et fag

Selv om Susanne Friis Andersen har både praktisk erfaring med ledelse og været igennem talentforløbet, har hun endnu ikke besluttet sig hundred procent for, om ledelse er noget for hende.

"Jeg er blevet mere klar over, at ledelse er et fag. Det er ikke lige noget, som man gør ved siden af den anden faglighed. Så jeg bliver nødt til at forholde mig til, at hvis jeg skal være leder, kan det betyde en fravælgelse af mit fag. Det har jeg ikke helt gjort op med mig selv endnu, men hvis det rigtige job kommer, siger jeg nok ja. Jeg har i hvert fald fået lyst til at uddanne mig videre, for jeg har fået en indsigt, og nu er der rigtig meget, som jeg gerne vil vide mere om," siger hun.

Susanne Friis Andersen er 45 år og uddannet pædagog. Hun har derudover en diplomuddannelse i specialpædagogik/tale/sprog/hørelse/læring. Hun er ansat som tale- hørekonsulent i pædagogisk psykologisk afdeling i Frederikshavn kommune.

Det fik ledertalenterne i forløbet 'Fra medarbejdet til leder':

- 4 individuelle mentorsamtaler á én time,
- 3 netværksmøder á to timer mellem kommunens ledertalenter,
- 3 individuelle coachsamtaler á 1½ time,
- 1 modul på diplomlederuddannelsen (Ledelse, kommunikation og organisation) over fem dage,
- en samtale om talentets fremtidige karriereudvikling i forlængelse af forløbet.
- diplommodulet blev afsluttet med opgaveskrivning og eksamen.