



🕒 4 min. 👁️ 📌 16-01-2015

Gartner, kommandant eller cyborg – hvilken ledertype er du?

Er du heltinde, kommandant eller bølle? Metaforerne giver nye måder at tale om ledelse på. Læs om seks metaforer, og reflekter over hvem du ligner mest, her.

Skribentinfo



[Simone Stengaard](#)

Væksthus for Ledelse

Professorerne Mats Alversson og André Spicer har, på baggrund af interviews og observationer, identificeret seks metaforer, der kan bruges til både at forstå lederskabets lyse og mørke sider. De har valgt at fokusere på metaforer, fordi ledelse er flertydigt og svært at italesætte. Metaforerne giver nye illustrative måder at fortolke og forstå lederskab på. Artiklen, som bygger på bogen "Metaphors we lead by – Understanding leadership in the real world", præsenterer seks metaforer om ledere, som afspejler den virkelige verdens ledere bedst muligt.

1. Gartneren – den udviklende leder

I dag er målet med at arbejde ikke kun at få en succesfuld karriere eller at have et meningsfuldt job. Det ultimative mål er også personlig tilfredshed og at nå sit potentiale. Gartner-lederen ser det som sin opgave at sikre dette, men sørger samtidig for at udviklingen gavner organisationen. For at kunne facilitere vækst skal lederen selv vokse først og være et motiverende eksempel og forbillede for sine ansatte. Udvikling er i højsædet – hvis man ikke udvikler sig, dør man, er tanken.

Fordele ved gartner-ledelse: Lederen støtter op om medarbejderens personlige udvikling og højner deres selvtillid. Det skaber respekt om lederen, der ses som én, der kan finde balancen mellem

organisationens mål og medarbejdernes ve og vel.

Ulemper ved gartner-ledelse: Gartneren tænker på organisationen som en helhed. Der bliver derfor luget ud i det, der ikke tilfører organisationen værdi, hvilket i mange tilfælde er medarbejdere uden vækstpotentiale. Medarbejdere ser derfor gartneren også som hård og kynisk.

2. Vennen – fællesskabets leder

Et godt arbejdsmiljø giver bedre resultater og mindre fravær. Venne-lederen fokuserer på dette, og prøver at være venner med alle sine medarbejdere. Venne-lederen lytter og interesserer sig for medarbejderne, samt deltager i møder, hvor tilstedeværelsen bliver værdsat, og skaber loyalitet og engagement. Lederen prøver at knytte bånd, så medarbejderne arbejder hårdere og støtter op om ledelsesbeslutninger.

Fordele ved venne-ledelse: Ved at skabe en fællesskabsfølelse, kan lederen påvirke medarbejderne, fordi de stoler på ledelsen. Lederen kan også skabe sig et positivt image som omsorgsfuld og engageret, hvilket kan hjælpe hende til at udvikle sin ledelsesidentitet og gøre hende vellidt.

Ulemper ved venne-ledelse: Det kan være problematisk for ven-lederen at træffe hårde beslutninger som fyringer, når der er skabt et venskab. Medarbejderne kan også blive afhængige af høflighederne og ude af stand til at udtale sig kritisk, hvilket kan gøre dem indebrændte og stressede.

3. Kommandøren – den handlingsorienterede leder

Kommandøren er billedet på en militantleder. Kommandøren fokuserer på kommandoer, at parere ordrer og magt. Kommandørens primære opgave er at definere, hvad der skal gøres og få det gjort hurtigt og effektivt. Ved at samle organisationen mod en fælles "fjende", kan kommandøren skabe sin egen "hær". Det ord, der bedst beskriver kommandøren, er; Nådesløs.

Fordele ved kommandør-ledelse: Kommandøren leder gennem handling og går forrest i kampen om at få tingene gjort. Det skaber respekt om lederen og giver medarbejderne lyst til at følge de høje standarder. Kommandøren er også god til at holde hovedet koldt i krisesituationer.

Ulemper ved kommandør-ledelse: Ledelse gennem straf og frygt bliver af mange set som gammeldags. Det gør det svært at fastholde medarbejdere – de vil ikke finde sig i det.

4. Cyborgen – den overnaturlige leder

Cyborg-lederen er billedet på et overnaturligt væsen, der hverken er menneske eller ikke-menneske. Et eksempel kunne være en ung leder med børn og ægtefælle, der arbejder hele døgnet og skaber banebrydende resultater, men samtidig har styr på familielivet, sin sundhed og sit sind.

Fordele ved cyborg-ledelse: Ved at klare mange opgaver og virke umenneskelig, er cyborgen et stærkt forbillede, der inspirerer til hårdt arbejde. Samtidig er cyborgen nem at tale med om professionelle anliggender.

Ulemper ved cyborg-ledelse: Cyborgen er ikke nem at komme ind på livet af. Cyborgen taler ikke om private anliggender, og derfor kan medarbejdere føle en distance mellem dem og lederen. Cyborgen får

arbejdet til at se nemt ud, men medarbejderne kan sjældent følge med, og det får dem til at føle sig underlegne.

5. Bøllen – den truende leder

Bøllen leder gennem at skræmme og at true. Hun bruger pisk og tror ikke på guleroden. Hun nedgør, undertrykker og latterliggør medarbejderne for at få dem til at frygte hende og gøre, hvad de får besked på.

Fordele ved bølle-ledelse: Der er en hårdfin grænse mellem karismatisk og manipulerende adfærd. Hvis bøllen holder sig i det spændingsfelt kan der opnås succesfulde resultater på kort sigt. Fx er bøllen god til at minde medarbejderne om deres status i forhold til ledelsen.

Ulemper ved bølle-ledelse: Ved at ydmyge og true medarbejderne, skaber lederen et utrygt arbejdsmiljø med stor udskiftning. Bølleopførslen kan smitte af på medarbejderne, der selv kan blive ubehagelige over for deres kollegaer. Bølle-lederen, vil også i det lange løb være selvødelæggende, da ingen medarbejdere vil have en leder, der finder glæde i at undertrykke andre.

6. Helt/Heltinde – den moralske leder

Heltinden er en leder, der sørger for at være den moralske guideline. Heltinden er en effektiv leder, der har et højt niveau af integritet, ærlighed og etik. Hun bygger sin ledelse på tillid og respekt for sine medarbejdere og på at være åben og ikke kontrollerende. Hun tror på, at denne tilgang kan løse alverdens problemer og udfordringer.

Fordele ved heltinde-ledelse: Retfærdighed og social ligestilling optager heltinden. Ved at være forgangsperson bliver heltinden et forbillede for den gode sags tjeneste. Medarbejderne har tillid til, at hun tager det korrekte valg.

Ulemper ved heltinde-ledelse: Heltindens hellige ambitioner er ofte mere ønsketænkning og fantasier, end den objektive virkelighed. Heltinde-ledelse kan også dække over, at lederen er uinteresseret, i hvad medarbejdere laver – der fokuseres på rammerne og ikke det reelle arbejde, for det har heltinden ikke forstand på.

Læs mere:

[Derfor er sensitive ledere dygtige](#)

[Sådan tackler du en dårlig chef \(http://www.lederweb.dk/Dig-Selv/Lederrollen/Artikel/111705/Sadan-tackler-du-en-darlig-chef\)](http://www.lederweb.dk/Dig-Selv/Lederrollen/Artikel/111705/Sadan-tackler-du-en-darlig-chef)

