



🕒 2 min. 👁️ 📌 07-12-2018

Gearskifte i ledelse med 7 principper

New public management blev indført stærkt inspireret af erhvervslivets succes med mål i KPI'er. Det strammede op og gjorde målene klarere og nemmere at arbejde hen imod. Men nu har vi taget det for langt. Vi styrer for meget på detaljerne. Læs her, om de syv principper for fremtidens ledelse og en ny måde at prioritere på.

Skribentinfo



[Tina Moe](#)

Executive Coach, bestyrelsesmedlem,
forfatter og foredragsholder

På trods af store hjerter og drivkraft til at gøre noget for mennesker og samfund, så kan selv de stærkeste ledere og medarbejdere ende med at give op over for detailstyringen.

Detailstyring er drevet af frygt. Frygt for at afgive magten, frygt for ikke at levere resultatet, frygt for at stikke ud fra normen af KPI- og talræset, frygt for ikke at blive forfremmet eller lignende. Og den frygt er en selvforstærkende nedadgående spiral – kontrol giver lyst til mere kontrol og mere og mere. Og til sidst bruger vi mere tid på kontrollen end på at løse opgaven.

Læs også: [Er du en modig leder?](#)

Er du blå, rød eller begge dele?

I en tid med primær fokus på tal, på hurtige, kortsigtede resultater, på stram kontrol og KPI'er styring bliver de ledere, der er superdygtige til blå ledelse, forfremmet. Men at lede i fremtiden kræver, at man kan blå og rød ledelse samtidig. At man bruger hele spillepladen for ledelsestilgange.

De blå tilgange har fokus på at komme hurtigt i mål, på kortsigtede resultater, på styrbare enheder, tal og

KPI'er og en rapporterende kommunikation. De røde tilgange handler om at udvikle de gode processer for arbejdet, sikre samarbejde for at opnå gode resultater, at involvere medarbejdere og borgere i udviklingen, tænke langsigtet og sikre en involverende kommunikation.

Kreativiteten og engagementet undertrykkes, når blå ledelse er alt for dominerende. Omvendt kan rød ledelse alene føre til manglende resultater. Så den optimale ledelse tager både de blå og de røde tilgange i brug ved alle aktiviteter. Alle mennesker har både blå og røde tilgange i sig i forskellige mix afhængig af, hvem man er.

Når en leder bruger både de røde og de blå, vil medarbejderne føle sig set og mødt af noget, der er naturligt for dem. De vil føle sig trygge som hele mennesker og kan bidrage med mere, fordi energien og engagementet vågner.

Læs også: [7 råd: Sådan skaber du en kultur med plads til at fejle](#)

7 principper for fremtidens ledere

Fremtidens ledelse kræver en ny måde at prioritere på, hvor du bruger både de røde og blå tilgange. Du får her syv principper, der vil frigive energi, kapacitet, kreativitet og det mod, som er nødvendigt for at føre organisationen succesfuldt fremad med høj hastighed.

1. Skab formål og borgerfokus

Lederen skal etablere og lede ud fra et meningsfuldt formål, som vil tiltrække medarbejdere, borgere og andre interessenter. Borgernes behov og oplevelse er centrum for udvikling af organisationen.

2. Led med hele hjernen

Fremtiden kræver, at ledere aktiverer det menneskelige potentiale, der handler om at se og lede det hele menneske. Lederen skal bruge både de blå og de røde ledelsestilgange i enhver ledelsesopgave, så medarbejderne kan bidrage med hele sig selv i mixet af både røde og blå tilgange.

3. Reducér frygt

Frygt begrænser både menneskeligt potentiale og organisationssudvikling. Lederen ved, hvordan man håndterer frygt, både den personlige frygt på arbejdspladsen og den organisatoriske frygt for ændringer og fremtiden.

4. Skab øget energi

Fremtidens fokuserer på energien i organisationen som et middel til at opnå en velfungerende organisation og engagerede medarbejdere og borgere.

5. Redefinér succes

Organisationen skal redefinere succes - både organisationens overordnede succeskriterier og de interne målsætninger.

6. Skab agilitet

Lederen forstår, at udviklingen i dag går hurtigere end nogensinde og ændrer sin ledelsesstil, så den passer ved at omfavne forandring proaktivt, lede til hurtigere resultater ved at erstatte bureaukrati med smidige processer og uddelegere ansvar for løsninger og resultater, så hele organisationen kan handle

aktivt og hurtigt på forandringer. Det er muligt, når de første fem principper er opfyldt.

7. Opbyg mod til at tage lederskab

Lederen ved, hvordan mennesker opbygger mod til at være proaktive, ambitiøse og klar til at stå op for det, der er vigtigt. Lederen praktiserer det selv, men træner også medarbejderne i at gøre det samme, så de tør tage større ansvar og griber mulighederne for udviklingen af deres del af organisationen.

Læs også: [Mere LOVE i ledelse](#)

Artiklen er baseret på bogen [Leadership of the Future – How to lead in a world that looks nothing like the past](#). Bogen er baseret på 20 års ledelseserfaring fra Novo Nordisk, NNE og Alecia, samt forskning og undersøgelser, der underbygger at dette ledelsesparadigme kan gavne os i fremtiden.