



🕒 2 min. 👁️ 📌 11-04-2014

Offentlige ledere skal mestre 5 nye roller

Når ledelsesopgaven ændrer sig, skal lederen inddrage nye og anderledes roller. En ny publikation fra Mandag Morgen stiller skarpt på de krav, udfordringer og muligheder, et nyt syn på velfærd giver lederne. Læs om de fem nye lederroller, som offentlige ledere skal mestre.

Skribentinfo



[Pernille Bekke](#)

Lederweb

Medarbejdere og ledere skal ikke længere levere service til borgerne. De skal skabe velfærden sammen med borgerne og eksterne samarbejdspartnere. Det stiller nye krav til lederne, som skal udvikle organisationer, der er åbne, og som samarbejder med andre – med borgeren for øje.

I publikationen: "Ledelse på kanten," der netop er udkommet, identificerer Mandag Morgen fem lederroller, der viser de egenskaber, værdier og kompetencer, tilgange og værktøjer, som fremtidens leder skal bringe i spil. Rollerne går på tværs af ledelsesniveauer, sektorer og fagområder. Kunsten består i at kunne træde ind og ud af de forskellige roller, alt efter hvilken opgave lederen står overfor.

De fem roller er:

1. Udforsker

Lederen som udforsker, insisterer på at lede efter nye løsninger. Hun leder på grundlag af fornemmelser og anelser frem for på grundlag af manualer og retningslinjer. Lederen som udforsker er ikke bange for at være tydelig om usikkerheden og muligheden for slinger på vejen.

Inden udforskeren træffer en beslutning, stiller hun typiske spørgsmål som:

- Har vi hørt alle perspektiver omkring problemstillingen?
- Hvorfor plejer vi at gøre sådan?

2. Initiativdyrker

Lederen som initiativdyrker tør sætte ting i gang uden at vide, hvor de ender. Det gælder både egne og andres initiativer. Initiativdyrkeren har ikke behov for at være afsender eller centrum for alle initiativer. I sin iver efter at gøde jorden for andres initiativer går initiativdyrkeren langt for at fjerne barrierer inden for sit eget område.

Initiativdyrkeren stiller typisk spørgsmål som:

- Er der nogen, der allerede er i gang med noget lignende, vi kan koble os på eller lade os inspirere af?
- Hvad står i vejen for, at vi kan gå i gang, og hvad er vores muligheder for at fjerne de barrierer?

3. Meningsskaber

Lederen som meningsskaber formår at engagere og motivere såvel egen organisation som borgere og samarbejdspartnere omkring kerneopgaven.

Meningsskabereren stiller typisk spørgsmål som:

- Hvad er vores kerneopgave?
- Hvordan spiller det, vi gør nu, sammen med det overordnede mål?

4. Netværkssmed

Lederen som netværkssmed skal tænke andre aktører ind i opgaveløsningen. Netværkssmeden har et skarpt blik for, hvordan forskellige ressourcer og fagligheder kan bringes positivt i spil.

Netværkssmeden stiller typisk spørgsmål som:

- Hvem kan spille en rolle her?
- Hvordan kan vi bringe andre i spil her?

5. Effektjæger

Lederen skal holde øje med økonomi, delmål og leverancer. Effektjægeren udvikler de eksisterende redskaber og styringsværktøjer, så de understøtter den overordnede kurs, uden at de bliver et mål i sig selv.

Effektjægeren stiller typisk spørgsmål som:

- Hvilken forskel skal der være sket, når vi er færdige?
- Hvordan kan nogen mærke en forskel af det, vi gør?

Mandag Morgen står bag publikationen "Ledelse på kanten" som udspringer af deres projekt: Ny velfærd, ny ledelse. Med i projektet er en række kommuner, uddannelsesinstitutioner og faglige, interesse – og frivillige organisationer. **[Download den her](http://www.ftf.dk/fileadmin/Billedbase/Ledelse/Leder_paa_kanten.pdf)** (http://www.ftf.dk/fileadmin/Billedbase/Ledelse/Leder_paa_kanten.pdf)

Læs også:

[Maskinrummet](#)

[Guide til god ledelse](#)

[Ledere der lykkes](#)