



🕒 2 min. 👁️ 📌 06-07-2020

Transformationsledelse

Transformationsledelse er en ledelsesstrategi, der har til formål at understøtte medarbejdere og ledere i at arbejde mod organisationens mål. Det skal ske ved at skabe en stærk vision.

Transformationsledelse er ofte brugt i forandringsprocesser. Læs mere om transformationsledelse [her](#).

Skribentinfo

[Lederweb](#)

Sekretariat for Væksthus for Ledelse

Væksthus for Ledelse

Mange offentlige organisationer arbejder med nye måder at lede og koordinere på, mobilisere ressourcer og fremme innovative løsninger – til gavn for kerneopgaven. Det fører til eksperimenter med nye ledelses- og organisationsformer. En af dem er Transformationsledelse.

Afsættet for mange ledelsesstrategier er, at medarbejderne og ledere skal arbejde sammen mod organisationens mål og med klare visioner i sigte. Transformationsledelse er udviklet som modstykke til den klassiske transaktionsledelse, hvor der udveksles økonomiske og ikke-økonomiske transaktioner for, at medarbejderen skal få incitament til at arbejde mod de, af lederen, definerende mål.

Læs også: [6 forskellige ledelses- og organisationsformer](#)

Transformationsledelse kaldes også "visionsledelse", da det vigtigste redskab er formuleringen af en klar vision, som medvirker til at skabe fælles mening og øget engagement blandt medarbejderne.

Transformationsledelse handler om at øge medarbejdernes motivation og ændre deres værdier og mål, så de stemmer overens med organisationens.

Teorien om transformationsledelse er ikke ny, men det er først i de senere år, de danske institutioner er begyndt at arbejde med denne ledelsesform. Det blev for første gang begrebsliggjort af James MacGregor

Burns i 1978, men Bernard M. Bass har været den mest gennemgående figur for udviklingen af teorien frem til i dag.

Når man bedriver transformationsledelse, leder man efter en vision – man beskriver altså det ønskværdige for organisationen. Ifølge Bass vil transformationsledelse understøtte højtuddannede individers autonomi og lede til bedre performance.

Bass beskriver fire elementer i transformationsledelse:

- Inspirerende motivation = at kunne skabe en vision medarbejdere kan relatere til.
- Idealiseret indflydelse = skabe respekt og tillid til din person, så man er et 'fyrntårn' og en rollemodel. At kunne walk the talk.
- Intellektuel stimulation = give medarbejdere følelsen af at deltage aktivt, at kunne byde ind med ideer. Inddragelse. Empowerment.
- Individuel behandling = fokus på den enkelte medarbejder og dennes behov og barrierer.

Hvordan kommer en god vision til at leve blandt medarbejdere?

- Ved at følge de 4 l'er i transformationsledelse. Derudover fastlægger mange af tidens teoretiske bidrag, at transformationsledelse og transaktionsledelse ikke er gensidigt udelukkende. Faktisk kan det i mange tilfælde være en fordel at inkludere elementer fra begge ledelsesstrategier.

Muligheder og faldgruber i transformationsledelse

Når det lykkes... Får man en holdbar organisation, hvor der er klare målsætninger, høj grad af værdikongruens, nem koordination og selvskabt motivation. Når det ikke lykkes... kommer visionen aldrig til at leve i organisationen, fordi medarbejderne enten er uenige eller ikke forstår den. Det kan skabe tvivl og konflikter.

Opmærksomheds punkter for transformationsledelse

Udfordringer ved at dele og forankre en vision: Kommunikation – at kunne finde en balance mellem det konkrete og abstrakte, så man undgår 'corporate bullshit', værdikongruens – at sikre medarbejdere er enige i visionen og forankring – at sikre vision er relevant og forståelig for medarbejdere. En anden kritik lyder på, at det kan være sværere for offentlige ledere at bedrive transformationsledelse grundet alle de bureaukratiske kontrolmekanismer, samt, at de konkurrerer med politikerne om at kunne lede på visioner.

Materiale om transformationsledelse

Transformationsledelse bedrives i mange organisationer i dag, men er ikke beskrevet i mange cases. Det kan bl.a. skyldes, at ledelsesformen i forvejen praktiseres af mange ledere i nogen grad og sagtens kan sameksistere med andre ledelsesformer. Det er ikke nødvendigvis et kontroversielt eller omfattende indgreb for en organisation.

Herunder kan forskning fra Kronprins Frederiks Center vedr. visionsledelse ses:

Kronprins: [Visionsledelse](#)

Læs mere i artikelsamlingen: [Nye ledelses- og organisationsformer - hvordan kan de se ud?](#)

