



**DIME**®

# NY SOM LEDER

*13 gode råd*



# PROGRAM



## FORMÅL



Familierelationer og arv i ledelsen



Relationen til tidligere kolleger og medarbejdere



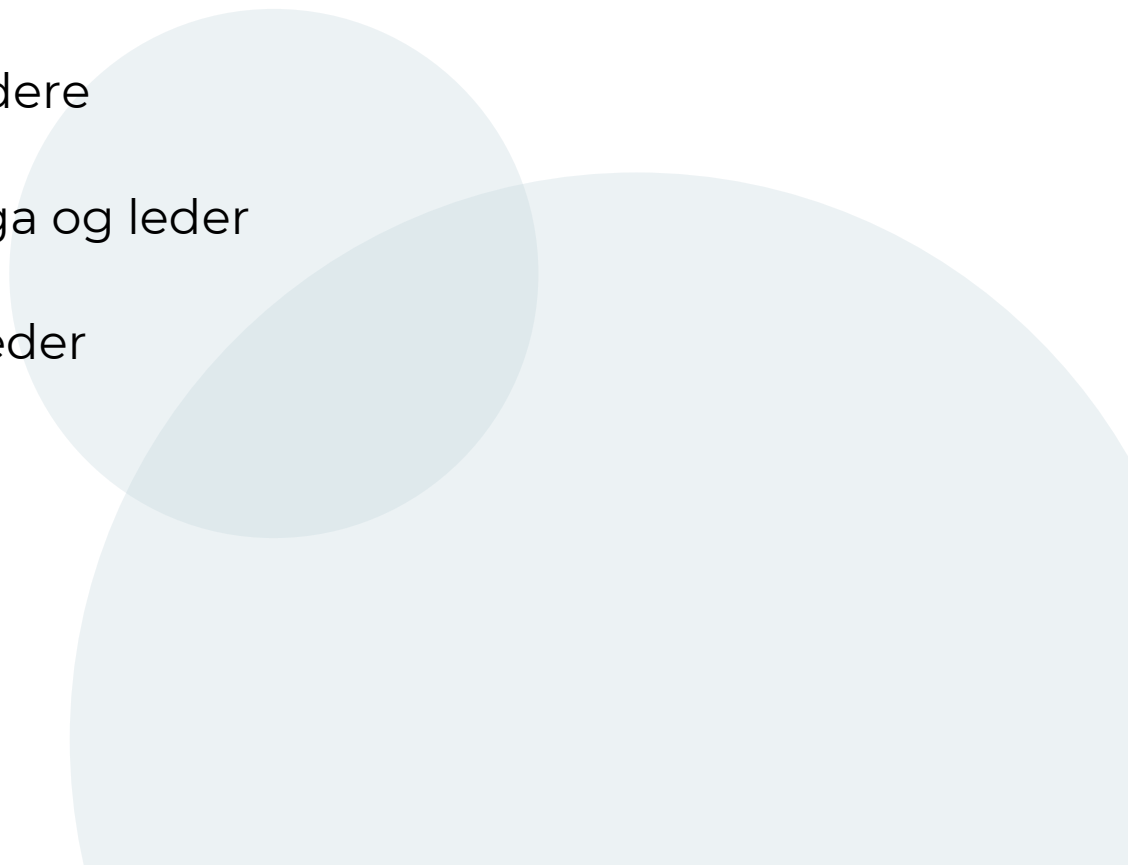
Dilemmaet mellem af være kammerat/kollega og leder



Konflikthåndtering i (familieejede) virksomheder



Afrunding og spørgsmål





# Formålet med de næste 45 min.

Inspiration til at opbygge stærke, professionelle relationer i jeres virksomhed

Inspiration til overgangen fra medarbejder til leder

Inspiration til hvordan konflikter kan håndteres



ALTSÅ:

Hvordan du kan arbejde med relationen til familie og tidligere kolleger, balancen mellem den personlige og den professionelle rolle samt gribe konflikter an på en klog måde

# Udfordringen



**Måske sad du tidligere på skødet af ham her til højre – nu skal du lede ham, eller tage over efter ham. Det giver anledning til rigtig mange spørgsmål!**



# Familierelationen og arv i ledelsen

- **Dynamikker i familieejede virksomheder:**

Relationer mellem far og søn *kan* skabe forventningspres, følelsesmæssige spændinger og høje forventninger til, at du fortsætter traditionen og værdierne. Hvad gør du?

Forventningsafstem 👍

- **Balance mellem tradition og fornyelse:**

Hvordan respekterer du virksomhedens historie samtidig med at indføre forandringer og modernisering? Kan man overhovedet det?

Jep – analyser dig frem til, hvad der skal bestå "fra gamle dage" 👍

- **Loyalitet og autoritet:**

Hvordan kan du som ny leder opbygge respekt uden at fremstå (for) autoritær?

Vær ydmyg over for din lederopgave og lyt, lyt, LYT 👍



# Relationen til tidligere kolleger

- **Udfordringen ved at lede tidligere kolleger:**

Nogle medarbejdere vil have kendt dig som en del af "holdet", og kan derfor have svært ved at acceptere en ændret rolle. Hvad gør du?

Du og dine medarbejdere er *ligeværdige* men ikke ligestillede. Asymmetri i magten. Fortæl det 👍

- **Forventninger til professionalisme og fair behandling:**

Kollega-til-leder overgangen kan føles akavet. Hvordan kommunikerer du din nye rolle?

*Forventningsafstem* med hver enkelt medarbejder 👍

- **Afgrænsning mellem personligt og professionelt:**

Hvordan sætter du som ny leder klare grænser for, hvornår du er "ven/kammerat" og, hvornår du er "leder" for at sikre respekt og effektivitet?

*Tag snakken* – tydeliggør rollerne 👍

# Dilemmaet mellem at være ven/kammerat og leder

- **Risici ved favorisering:**

Hvordan kan du undgå at favorisere eller lade dig påvirke af personlige relationer i vigtige beslutninger?

*Skeln* mellem sag og person 👍

- **Tillid og fortrolighed:**

Medarbejderne kan være usikre på, om de kan betro sig til dig som leder, når du også er ven/kammerat.  
Hvordan opbygger du en høj grad af tillid?

Vær transparent og ærlig 👍



# Konflikthåndtering i familieejede virksomheder

- **Typiske konflikter:**

Konflikter mellem familiemedlemmer, generationsforskelle og konflikter med tidligere kolleger. Kan der komme noget godt ud af det?

Ja da, hvis de gribes korrekt an, kan konflikter fremme udvikling 👍

Etabler eksempelvis en kultur, hvor det er naturligt at give og modtage feedback, hvilket er afgørende for at kunne vokse og udvikle sig som leder, medarbejder og virksomhed 👍



# Så hvad er fællesnævnerne for de nævnte svar?

## TAG ANSVAR



## KOMMUNIKATION





# Gode råd

- Vis *interesse* for medarbejderens arbejde og i moderate doser deres liv uden for arbejdspladsen
- Vær *tilgængelig*. På mail, telefon og ansigt til ansigt (når det er muligt)
- Du er *kulturbærer*. Walk the talk!
- Pak dine *sym-* og *antipartier* sammen. Alle medarbejdere skal behandles ordentligt. Lær dem at kende på ny
- Lav en *ERFA gruppe*.
- *Lyt, lyt, LYT!*
- Du og dine medarbejdere er *ligeværdige* men ikke ligestillede. Asymmetri i magten. Fortæl det



# Flere gode råd...

- Ved konflikter - *skeln* mellem sag og person
- *Forventningsafstem* med hver enkelt medarbejder
- *Tag snakken* – også når den er svær
- Skab *tillid!*
- *Kommunikér!*
- ***Handlemod!***

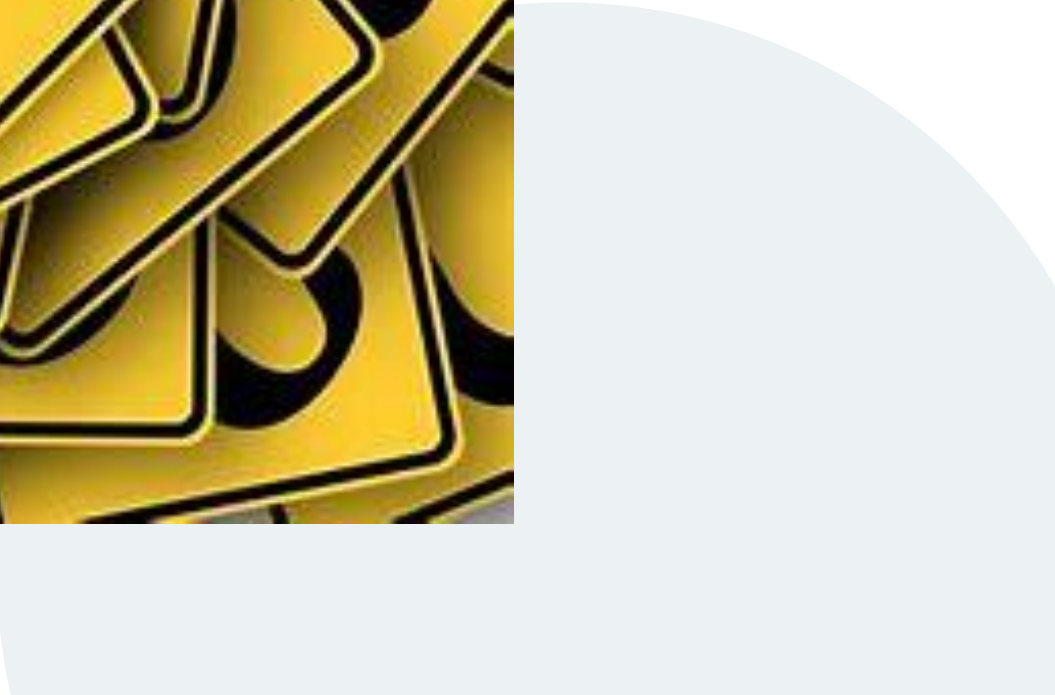




HANDELMOD ER ENEN  
TIL AT HANDLE PÅ  
TRODS AF TVIVL,  
USIKKERHED ELLER  
FRYGTEEN FOR AT FEJLE.

## UDVÆLG DINE FOKUSOMRÅDER OG STIL SKARPT





Gå sammen to og to...



# Hjælp din makker med ledelsesmæssige udfordringer





# Sådan gør I

1. Læs spørgsmålet
2. Herefter har I tre minutter til at tænke over svaret – skriv evt. stikord
3. Til slut taler du med din makker, hvor I hører hinandens svar (I må meget gerne stille uddybende spørgsmål). Det har I fire minutter til
4. Når I er færdige finder I en ny makker, og så kommer der et nyt spørgsmål 😊





# Udfordring nr. 1

Du er nyudnævnt leder i en (familieejet) virksomhed

*Den afgangende leder har fortalt, at du skal køre virksomheden videre i den gamle ånd*

*Du kan dog se flere muligheder for at skabe nye tiltag og lave om i virksomheden – og det har du tænkt dig at gøre*

**Fortæl den afgangende leder om dine tanker på en respektfuld måde, således jeres gode relation bevares**



## Udfordring nr. 2

Du har været leder i tre måneder.

*Du oplever, at en tidligere kollega ikke respekterer dig som leder. Han gør ikke, som du siger. Han vender det hvide ud af øjnene, når du fortæller noget til møderne.*

**Hvad gør du?**





## Udfordring nr. 3

Om en måned starter du i dit nye job som leder i din fars tidligere virksomhed. Du har været med siden barns ben

**Hvordan sætter du klare grænser for, hvornår du er "ven/kammerat" og, hvornår du er "leder" for at sikre respekt og effektivitet?**



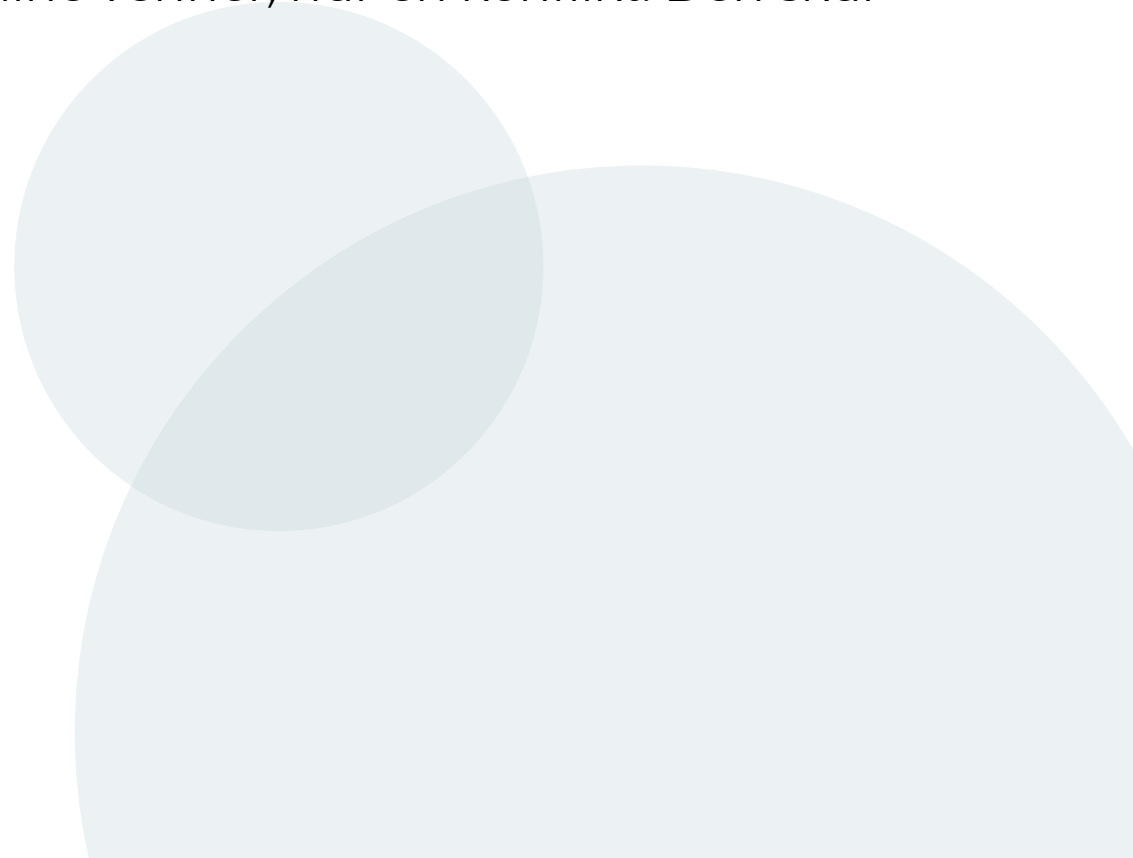


# Udfordring nr. 4

Du har været leder i seks måneder.

*To af dine medarbejdere, som du vil beskrive som dine venner, har en konflikt. Den skal selvfølgelig løses*

**Hvordan vil du gribe det an?**





## Udfordring nr. 5

Du har en medarbejder med mere erfaring end dig selv, men personen giver udtryk for, at han/hun ikke tror på egne evner. Derfor får du mange spørgsmål fra vedkommende.

Det synes du, du bruger for meget tid på. Du vil have ham/hende til at træffe selvstændige beslutninger og tro mere på egne evner

**Hvordan får du ham/hende til det? Hvad vil du sige?**

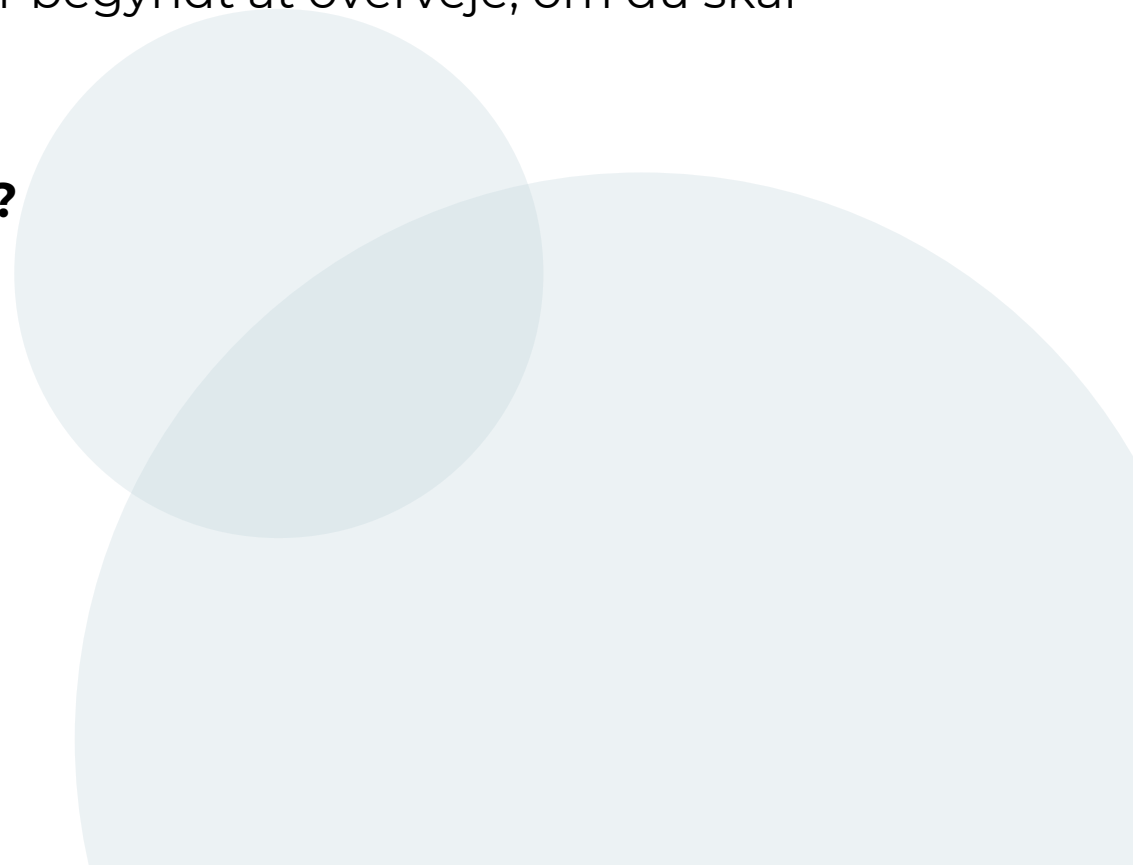


# Udfordring nr. 6

Du har været leder i et halvt år

Du synes, det er rigtig svært at være leder, og du er begyndt at overveje, om du skal fortsætte med at være det

**Hvad kan du gøre for at genfinde din motivation?**





# Gå sammen 4 og 4 og fortæl hinanden...

**Hvad er det vigtigste, du tager med dig fra workshoppen?**



Ledelse er at have noget af et andet menneskes  
liv i dine hænder – du sætter et aftryk

**Så brug din ledelsesret med respekt og omtanke!**

