

Autentisk ledelse



Se EU-Kommissionen, Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne

At skabe sammenhæng mellem det jeg tænker, det jeg siger, og det jeg gør.

SEGES, 18. april 2018

Program

Mål

- At træde et skridt tilbage, løfte blikket og få øje på ledelse fra en måske lidt anden vinkel.
- At vi får delt noget af det som vi oplever i hverdagen

- Jørgen oplæg om autencitet
- Jette praktisk eksempel
- Jannik kobler til DISC



Inspiration fra



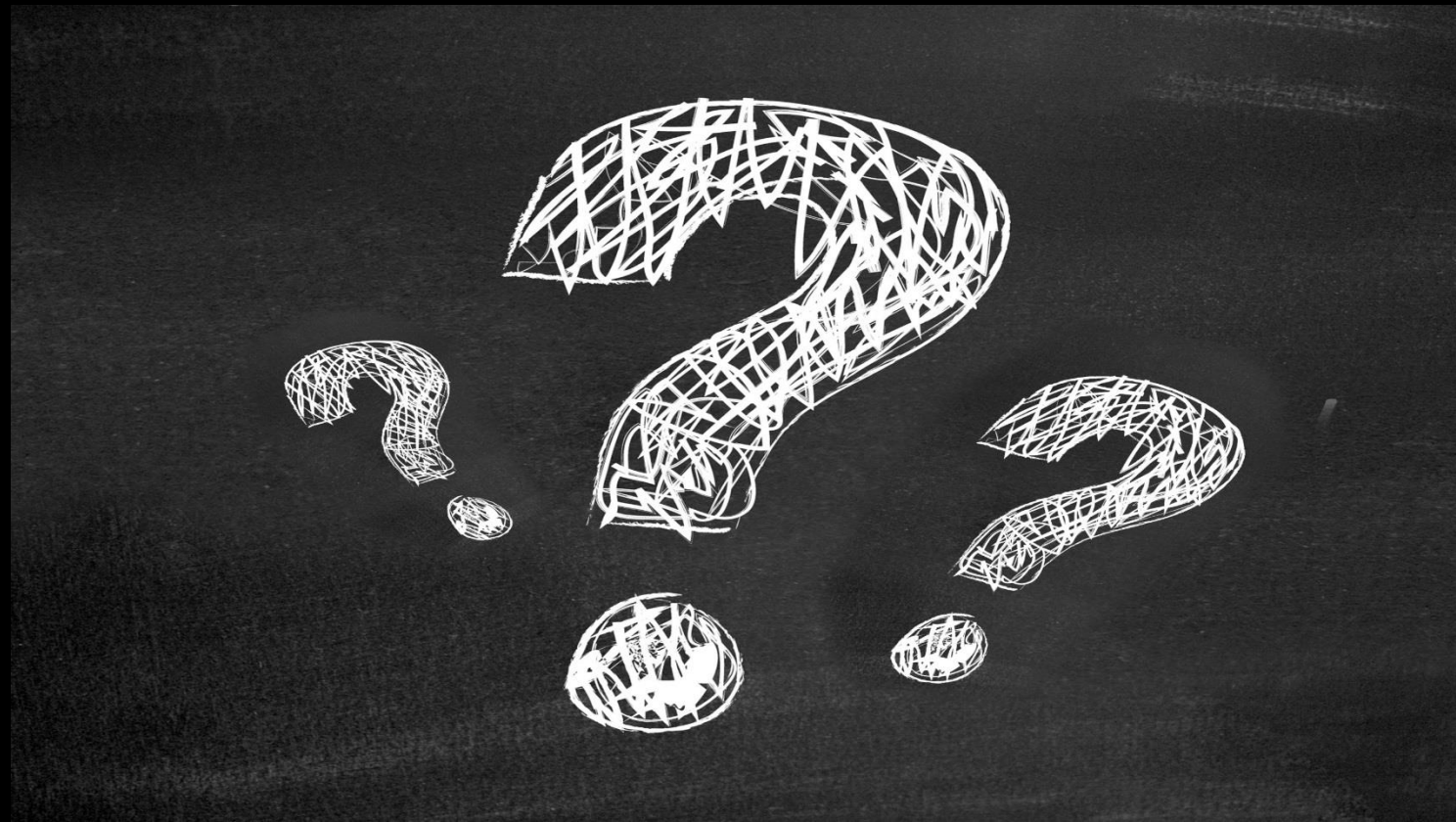
Herminia Ibarra is the Charles Handy Professor of Organizational Behavior at London Business School. Prior to joining LBS, she served on the INSEAD and Harvard Business School faculties. She is a judge for the Financial Times/McKinsey Business Book of the Year Award and a member of the World Economic Forum's Expert Network. [Thinkers 50](#) ranked Ibarra #8 among the most influential management thinkers in the world.

Program

- Hvad er autentisk ledelse
- Hvorfor er autentiske ledelse relevant
- Autentisk ledelse skabes gennem handling
- Det traditionelle forståelse af autencitet bliver udfordret
- Autencitet og læring
- Barrierer
- Overstyring og understyring
- Handling og refleksioner



Hvad er autencitet



Hvad er autentisk ledelse

Autencitet:

- Græsk authentia: Hvad noget giver sig ud for at være
- At være tro mod sig selv
- Konsistens i ord handlinger og værdier
- at følge egne overbevisninger og visioner
- Sammenhæng i det siger, føler og gør



Autencitet i lederskabet



Autentisk ledelse skabes gennem handling

Krav til lederen udvikles hele tiden og det udfordrer autenciteten.

- Gå i gang med nye projekter og aktiviteter,
- Opsøg nye netværk,
- Eksperimenter med forskellige måder at gøre tingene på
- Tag nyt ind og gøre det til dit eget
- Lær af andres stilarter uden af kopiere
- Sæt mål for læring og ikke kun performance
- Stop med at gøre det du er bedst til
- Balancer forholdet mellem over- og understyring
- Fortæl den nye historie



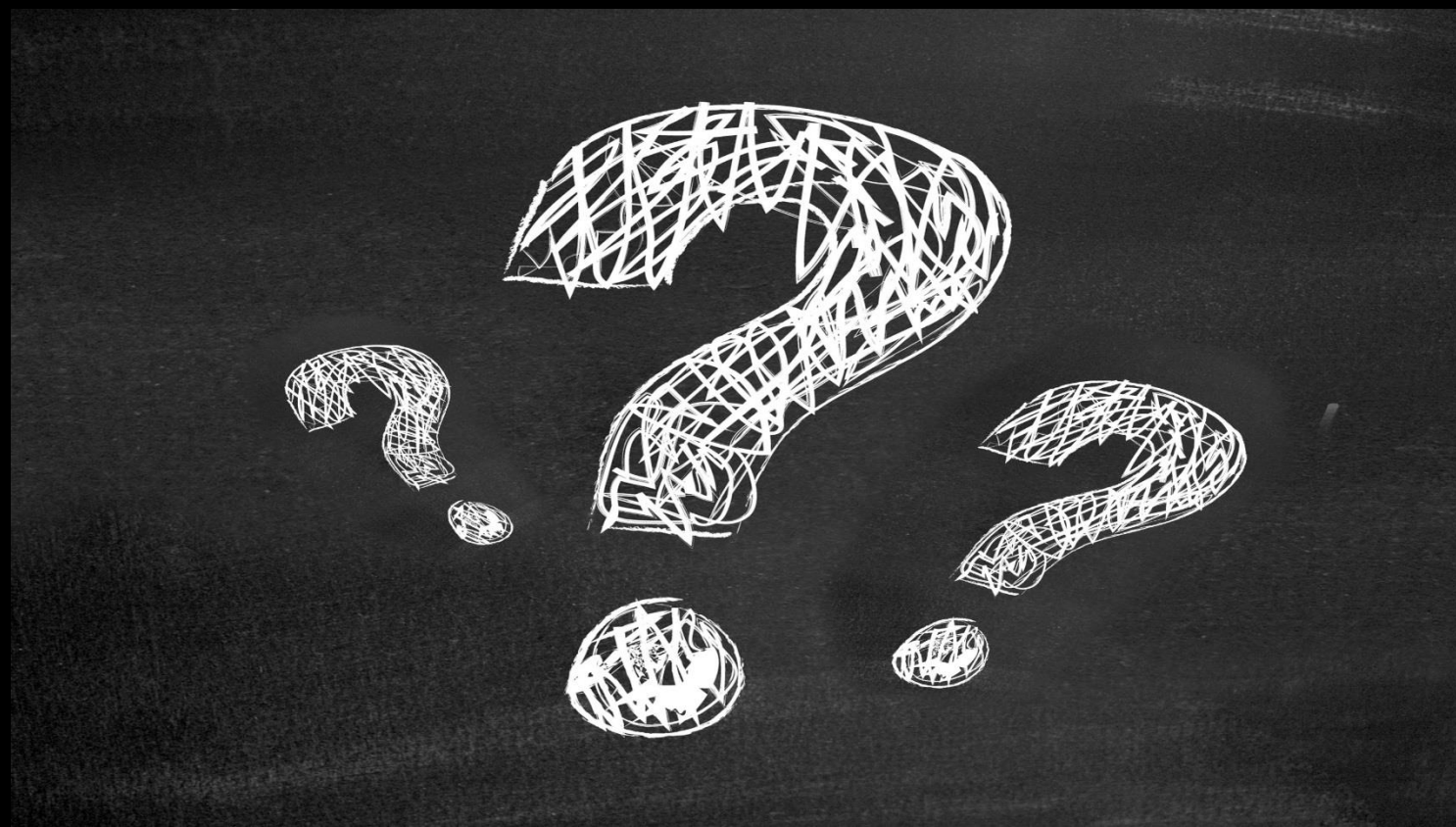
Autencitet skabes indefra
og afgøres udefra

Handlingen ændrer hvem vi er og
hvad vi mener er vigtigt at gøre

Det traditionelle forståelse af autencitet bliver udfordret

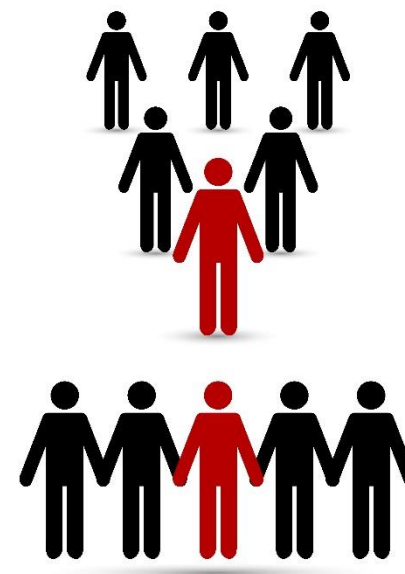


Eksempler på autentisk ledelse

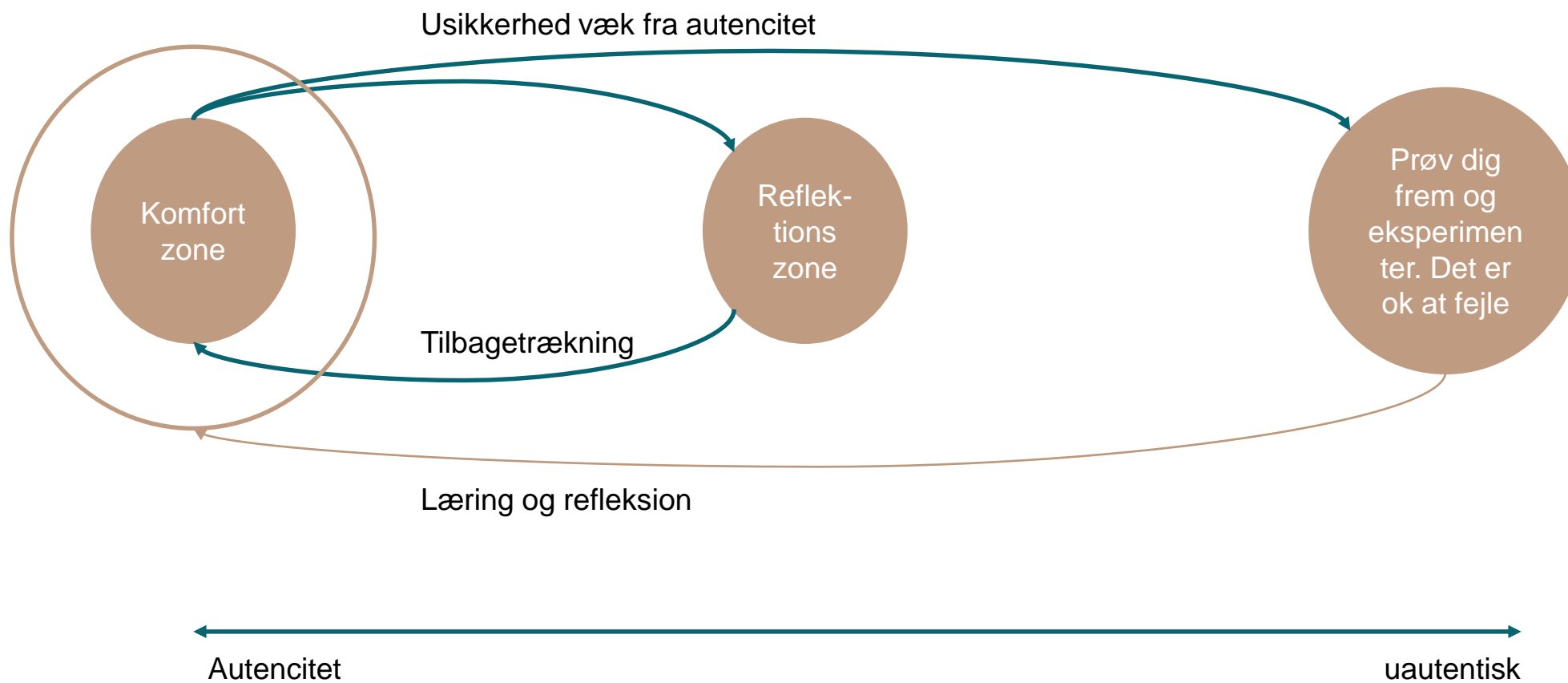


Autencitet og læring

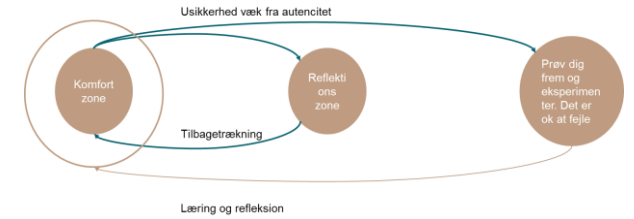
- Rolleskift og forskel på, hvordan de ser sig selv og hvad de tror omverdenen forventer.
- Autencitet retter sig altid mod omgivelserne, vækst, transformation, læring, udvikling
- Hvordan det nye passer ind i min egen opfattelse af mig selv.
- Hvordan kan du være autentisk, når du hele tiden er i forandring?
- Hvordan kan du vide om du er eller kan være autentisk i det nye?



Autencitet og læring



Autencitet og læring



- For a blive en bedre leder må du gøre de ting, som en stærk autentiske følelse vil afholde dig fra.
- Læring starter altid med at noget er unaturligt og overfladisk uden nogen form for autencitet.
- Når du stræber efter at udvikle dig, kan dit billede af, hvad autencitet, blive din barriere i stedet for din hjælper.
 - Vi tager hyppigere og hyppigere valg og radikale ændringer i det vi gør
 - Vi har mange globale kontakter. de deler ikke nødvendigvis deler vores kulturer og har forskellige forventninger til hvordan vi skal opføre os
 - Vi skal præsentere og eksponere os selv både som ledere, men også som mennesker med særheder og bredere interesser.

Barrierer: At tage ansvar i ukendte roller

Kamæleoner

- Tilpasser sig
- Adapterer hurtigt fra omgivelserne
- Føler sig ikke falske
- Opleves dem ikke nødvendigvis som autentiske

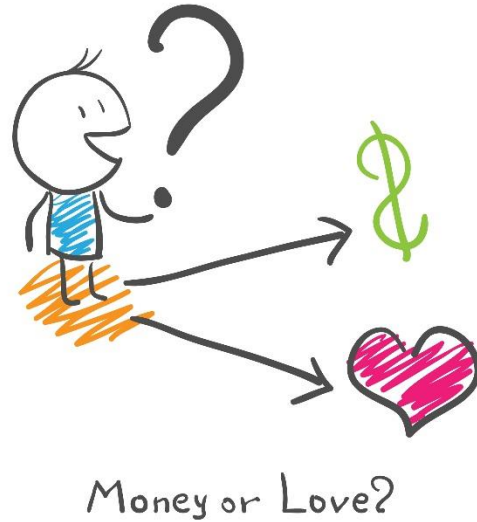


Selvforankrede

- Udtrykke det som de føler og tænker
- Kan stride i mod situationens krav
- Kan holde fast i "gamle dyder"
- Blive overbelastede eller
- Miste tilslutning

Overstyring og understyring

Strategisk overstyring
Uden forankring i det emotionelle



Strategisk understyring
Frit løb til det emotionelle og handlingsimpulser,

We enjoy what we do well, so we do more of it and get still better at it. The more we do something, the more expert we become at it and the more we enjoy doing it. Such a feedback loop motivates us to get even more experience. The mastery we feel is like a drug, deepening both our enjoyment and our sense of self-efficacy.³ It also biases us to believe that the things we do well are the most valuable and important, justifying the time we devote to them. As one unusually frank, high-potential manager told me, it can be hard to do otherwise: “I annoy a lot of people by not being sympathetic to their priorities. It’s feedback I’ve had throughout my career: you work on things you like and think are important. It is a problem. It can seem disrespectful. Do I want to work on it? I should but probably never will.”

Act like a leader, think like a leader / Herminia Ibarra. ISBN 978-1-4221-8412-7 (hardback)