



[Hjem](#) > [Promilleafgiftsfonden](#) > [2013](#) > [Helhedsorienteret ledelse](#) > **Udvikling i lederrollen**

## Udvikling i lederrollen

*Indholdet i ledelsesrollen er vidt forskelligt, alt afhængigt af hvilket ledelsesniveau man arbejder ud fra. De ledelsesmæssige kompetencer, prioriteringer og målsætninger der knytter sig til de forskellige ledelsesniveauer er også forskellige.* Promilleafgiftsfonden for landbrug

Oftentimes er ejeren startet i produktion og har her skabt resultater og succes gennem sin egen indsats og høje faglighed. Herefter har driftslederrollen taget over, og resultaterne skabes nu som faglig dygtig leder gennem medarbejderne. De faglige opgaver skal slippes i nogen grad, og nye ledelsesopgaver skal tages ind, blandt andet ressourcefordeling, arbejdsplanlægning, faglig opfølgning mm.

Næste rolle er ledelse af ledere. Ofte er det en fuldtidsopgave, hvor lederopgaven nu er helt væk fra driften. Lederen, som nu kan betegnes som chef, har i denne rolle fuld fokus på de strategiske udfordringer og coaching og kompetenceudvikling af driftsledere og den løbende forventningsafstemning og konsekvenserne heraf.

En variation af cheffrollen her er afdelingschef, hvor resultaterne skabes i flere forskellige afdelinger, det kan f. eks være en svinebesætning med farestald, smågrise og slagtesvinsproduktion. Her skal chefen, ud over ovenstående, også kunne håndtere forskellige interesser og få ledergruppen til at arbejde som et team.

Sidste niveau er direktørniveauet, hvor resultaterne skabes gennem organisationen med fokus på helheden. Direktøren er fokuseret på langsigtede visioner og kommunikerer engagerende og inspirerende med bedriftens ansatte og interessenter i øvrigt.

Der er netop gennemført en interviewrunde med 20 ejerledere. Den viste, at stort set alle interviewpersoner forventer eller er afklarede med, at lederrollen bevæger sig fra staldgang og i retning af chef eller direktørpositionen.

Derimod er de mindre afklarede med, hvilke nye funktioner de skal varetage og hvordan. De er ligeledes mindre afklarede med, hvad de må give slip på, og hvad de skal fastholde ind i en ny lederrolle. Det gælder de faglige funktioner, hvor det kan være vanskeligt at definere de nye opgaver, og desuden kan det under tiden være en udfordring at skulle give slip på noget, man er fortrolig og tryk ved for at kaste sig ud i til tider nye og ukendte områder.

Regnestykket er ret enkelt, når nye ledelsesniveauer trænger sig på, må man give slip på nogle andre, ellers får man for travlt i en hverdag, der ofte er fyldt godt op. Virkeligheden er nok lidt mere kompliceret. Ofte er det samme person, der varetager opgaverne på flere af ledelsesniveauerne. Det gør det dog ikke mindre nødvendigt at afklare, hvilket niveau man vil arbejde ud fra, og hvilke man vil overlade til andre. Det bliver selvfølgelig mere aktuelt, når nogle af ledelsesniveauerne får større betydning og forventes at komme til at fylde mere. At sætte ledesholdet omkring sig bliver derfor også mere aktuelt.