



# Lederens relationer – styrk dit ledernetværk

## Du har brug for gode og stærke relationer, når du går på arbejde

Forskning viser, at kvaliteten af relationer samt oplevelsen af ensomhed har betydning for lederes trivsel og helbred og for organisationens resultater. Det er derfor vigtigt at forstå, hvordan du sammen med dine lederkollegaer skaber stærke rammer for jeres fællesskab, hvor trivsel, læring og kollegial støtte bliver en naturlig del af hverdagen.

## Føler du dig sommetider ensom i lederrollen?

Hvis du gør, skal du vide, at det er et meget velkendt fænomen blandt ledere. Undersøgelser viser, at 4 ud af 10 danske ledere\* har følt sig ensomme i deres rolle.

Som leder kan du opleve, at du bliver udelukket fra samtaler og information, fordi du både har ansvarsområder og autoritet. Dette kan føre til en følelse af ensomhed, da det er svært at dele dilemmaer, der er knyttet til fortrolighed og loyalitet over for både organisationen og medarbejderne. Derudover er der færre steder, hvor du trygt kan søge råd og dele dine udfordringer.

## Derfor er gode lederrelationer vigtige.

\* VIVE (2022)

Danica



Her får du inspiration til, hvad du kan gøre for at styrke din trivsel og kvaliteten af din ledelse gennem relationer og samarbejde i lederteams.

# Sådan styrker du dine relationer

## 1) Kortlæg dine relationer

Her er en øvelse, som kan hjælpe dig med at visualisere relationer – hvor er relationerne stærke, og hvor kan du arbejde på at styrke forbindelser?

**Du kan lave øvelsen ved at starte med at spørge dig selv:**

"Hvem samarbejder jeg mest med?",

"Hvem går jeg til for sparring?",

"Hvem giver mig energi – og hvem dræner mig?"

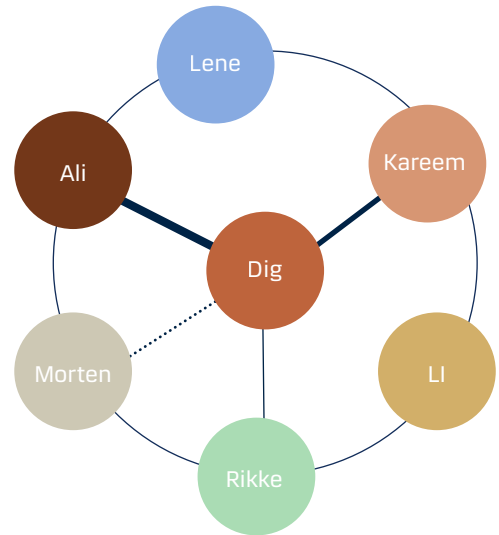
Herefter tegner du dit netværk med navne og forbindelseslinjer (f.eks. med forskellige farver eller tykkelser for at vise styrken i relationen)

**Tag dig tid til at reflektere over dit netværk**

Hvor er dine centrale relationer?

Hvem står udenfor?

Hvor ser du der kunne være et behov for at styrke tillid, dialog eller sparring?



Husk, at vi ofte har tendens til at søge sparring hos dem, som minder mest om os selv. Prøv i stedet at søge sparring hos dem, der minder mindst om dig selv.

## 2) Brug de små øjeblikke

Relationer eksisterer ikke kun i formelle møder – de vedligeholdes i mellemrummene.

Som leder har du en unik mulighed for at sætte tonen for en uformel kultur, hvor folk tør være sig selv. Det gælder også i dit ledernetværk. Små handlinger i det daglige kan have stor betydning.

Her er 3 konkrete greb, du kan bruge:



### Følgeskab

Gå sammen til et møde, frokost eller ud – brug vejen som et rum til at tjekke ind uden agenda.



### Hilsen

Giv en ægte morgenhilsen – med navn, øjenkontakt og smil. Vis, at du ser folk.



### Kaffemøde

Inviter til 15 minutters uformel samtale uden dagsorden med en lederkollega – sigt f.eks. efter én gang om måneden. Brug tiden på relationen – ikke på resultaterne.

### Se det som en del af dit arbejde

At styrke relationer er afgørende for både din trivsel og dit netværk i organisationen. Prioritér derfor tid til det som en værdifuld og integreret del af dit arbejde.

**Husk: Relationsdannelse sker ikke kun, når du har tid – den sker, når du vælger at skabe tid.**

### 3. Gør psykologisk tryghed til en del af din adfærd

Du kan ikke tale dig til tryghed – du skal vise den. Når du tør vise tvivl, bede om hjælp og lytte uden at dømme, skaber du et rum, hvor andre tør gøre det samme. Og netop det er kernen i stærke relationer. Psykologisk tryghed er nemlig ikke bare en stemning – det er en praksis, hvor dine handlinger gør det trygt for andre at være sig selv. Det styrker samarbejdet, forebygger konflikter og gør det lettere at dele idéer, usikkerhed og fejl.

#### Test din evne til at fremme psykologisk tryghed i dit ledernetværk

##### Refleksionsøvelse:

På en skala fra 1-5, hvor naturligt er det for dig som leder...

##### At anerkende en fejl:

*“Jeg kan nu se, at det var min fejl, og jeg tager ansvaret for det.”*

1  2  3  4  5

##### At søge input og andre synsvinkler:

*“Det virker som om, jeg måske har overset noget. Jeg vil virkelig sætte pris på dit input for at sikre, at vi gør det rigtigt.”*

1  2  3  4  5

##### At lære af processen:

*“Jeg forstår nu, at vi er nødt til at gentænke denne proces for at nå vores mål. Det har været en værdifuld læring for mig.”*

1  2  3  4  5

##### At værdsætte feedback:

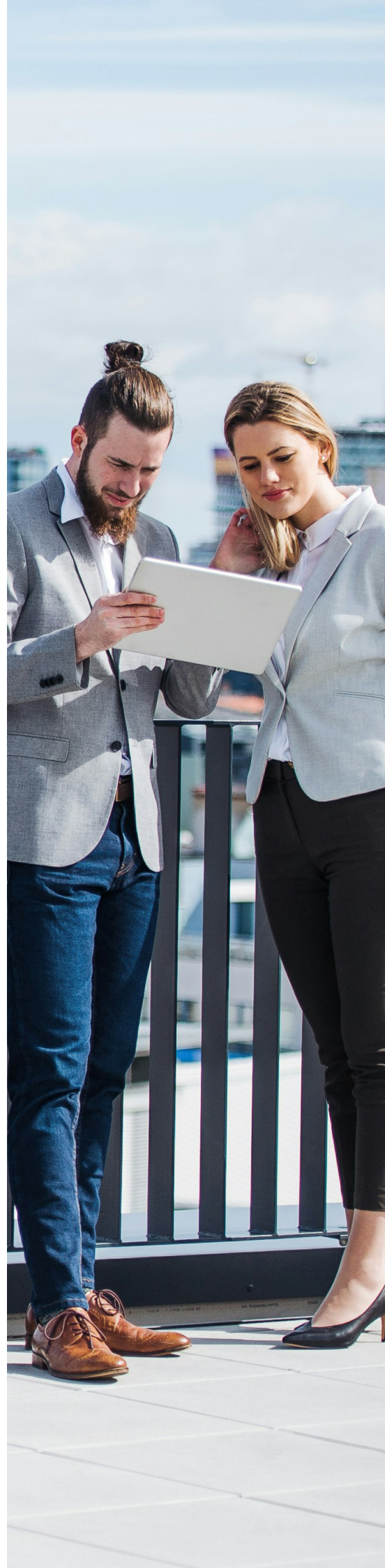
*“Tak for din feedback. Det er tydeligt, at jeg havde en blind vinkel her, og jeg er taknemmelig for, at du hjalp mig med at få øje på den og udvikle mig.”*

1  2  3  4  5

##### Videre refleksion du kan øve dig på:

Hvor scorede du lavest – og hvad kunne være ét lille skridt, du kan tage for at øve dig i netop den adfærd? (F.eks. invitere en lederkollega ind i en beslutning tidligere, end du plejer)

Tænk på om der er oplagte muligheder i kalenderen allerede, hvor du kunne øve dig i f.eks. at værdsætte feedback eller invitere til sparring?





#### 4. Forebyg konflikter – og brug uenigheder konstruktivt

Uenighed er uundgåeligt i lederrollen – og nødvendigt for fremdrift og udvikling. Men under pres kan forskellighed også føre til gnidninger, misforståelser eller konflikter.

Det er vigtigt, at du håndterer konflikter effektivt, når de opstår. Tag derfor ansvar for at være konstruktiv i diskussioner – men også ansvar for at reparere relationen, hvis noget er gået i stykker.

##### Sådan holder du diskussioner konstruktive:

- Vær nysgerrig, før du bliver kritisk –  
"Hvad ser du, som jeg ikke ser?"
- Gå efter bolden, ikke personen –  
"Jeg oplevede, at mine input hurtigt blev afvist på mødet. Kan vi tale om, hvordan vi skaber bedre plads til forskellige perspektiver?"
- Del egne tanker som udkast – "Det her er mit perspektiv – hvad tænker I?"
- Gør det trygt at sige imod – "Jeg sætter pris din ærlighed og dit mod"
- Afstem intentionen – "Jeg bringer det her op, fordi jeg ønsker at forstå og finde en god løsning sammen."

##### Reparation starter med en ærlig og ansvarlig dialog, hvor du...

- Lytter for at forstå – ikke bare for at forsvare  
*"Jeg kunne mærke, at noget i mødet påvirkede dig – vil du fortælle, hvordan du oplevede det?"*
- Gør det klart, at du ønsker at genoprette relationen  
*"Det her betyder noget for mig – jeg vil gerne rette op på det."*
- Tager ansvar for din egen del – også selvom den virker lille  
*"Jeg kan godt se, hvordan min måde at reagere på har påvirket situationen."*

### Få sparring til din lederrolle

Hvis din arbejdsplads har en sundhedspakke hos os, kan du få online ledercoaching og psykologhjælp alle hverdage fra kl. 9 til 21.

Læs mere og book en tid via vores Mobilpension App

Fordi du som leder også fortjener et liv i balance.