**Lederudvikling og Ledelseskapacitet**

***”Hvis du vil bygge et skib, skal du ikke kalde folk sammen for at tilvejebringe tømmer eller tilvirke redskaber, du skal ikke uddelegere opgaver til dem eller fordele arbejdet, men du skal vække deres længsel efter det store hav”* Antoine de Saint-Exupéry**

Hvordan udvikler du bedst dit personlige lederskab?  Hvordan kan du udvikle din ledelsesmæssige kapacitet?

Er det noget som du eller vi alle kan læse os til eller studere os til? Næppe, så hvordan styrker du din ledelsespersonlighed, din ledelsesmæssigekapacitet, din robusthed? Hvordan kan du lære at udøve stærk ledelse? Hvordan kan du udvikle dig som leder?

Efter at have undervist og faciliteret lederudvikling i en årrække, er det min erfaring, at god ledelse og ledelsesudvikling handler om træning og opmærksomhed i at kunne se sammenhænge. At kunne se eget lederskab i relation til andre mennesker, i relation til vores organisatoriske sammenhænge. Det er en kapacitet som vi kan træne.

God ledelse er samspil og evnen til at se. Og jeg mener bogstavelig talt at se. Vi arbejder med din filosofiske evne til at se og være fænomenologisk til stede.

Min erfaring med at arbejde med ledelse og organisationsudvikling, fortæller mig, at vi som mennesker i høj grad har brug for at aflæres for måden at opfatte os selv som ledere på .Vi glemmer, at god ledelse er evnen til at se. God ledelse er også at kunne bidrage til at ledelse kan opstå, ved at øge opmærksomheden på det som sker og ved at at få andre til at se, hvad der er brug for.

Som leder skal du kunne forstå komplekse sammenhænge, kunne vurdere, beslutte, handle eller ikke-handle. Det er altsammen kompetencer som er individuelle og som kan trænes individuelt, men kan ikke læres udelukkende ved hjælp af manualer eller lærebøger. Manglen på kapaciteten til at se,  fører til dårligere ledelse, udeblevne resultater, stagnation og er desværre foruroligende udbredt i de danske virksomheder.

Vi træner din personlige rolle: Ledelse er den personlige relation imellem leder og medarbejdere. Lederens personlige ledelsesrum. Den åbne og sårbare side.

En ting er at være fagligt solid og driftsikker, men det er i det personlige lederskab vi bliver udfordret. Det er i det personlige lederskab, at man kan man fremme det gode, stærke og autentiske lederskab, som får medarbejderne til inspireres, trives og præstere.

Ledelse er ofte noget som opstår i lederens evne til at skabe og indgå i et produktivt og kreativt samspil med omverden. Det er ikke en ensom affære selvom mange moderne ledere føler det sådan eller tror det er sådan. Og ledelse er ikke længere bare den formelle og myndige lederes kloge bidrag til medarbejderne. Ledelse folder sig ud i samspillet mellem mange faktorer. Megen moderne lederudvikling tager udgangspunkt i at ledere er en enlig udviklingsrejse. Tværtimiod, siger jeg; Kære Leder:”Du er ikke alene- derfor skal du ikke udvikles alene!”

Lederen er ikke et orakel eller en helt som er gjort af teknik og ledelsesteorier. En leder bliver ikke programmeret ved hjælp af fine teorier og smarte modeller.

***"En leder er et menneske der træder opmærksomt i karakter".***

Vi arbejder med integrere dine filosofiske kompetencer i ledelsen, for så vil du vide, hvorfor din organisation er hvor den er nu, og hvorfor man er på vej netop i den retning. Du er med andre ord, autentisk tilstede og har indblik i egne og andres egentlige motivationsfaktorer. Først herefter kan man effektivt lede. Det kræver indblik i eget og andres filosofiske landkort, og hvordan forskelle her præger menneskers liv.

En leder er et menneske, der er i stand til at lede sig selv. En leder er menneske der evner at føre sig selv i en retning der ikke bare er vilkårlig eller overfladisk. En leder træder først i karakter som leder, når lederen påtager sig dilemmaet mellem organisationens krav og hensynet til medarbejdernes trivsel og velfærd.

Jeg foretrækker at anvende ledelseskapacitet som et begreb istedet for ledelseskompetence, idet det omhandler og indfanger såvel individets som organisationens erfaring, udvikling, forbedring og læring. Der er derfor mere passende at arbejde med begrebet kapacitet, da det har en mere dyb klangbund end begrebet kompetence. Kompetence er evnen til at kunne kontrollere og beherske en situation eller noget tillært.

Kapacitetsbegrebet indeholder også kompetence, men inddrager undren, mening og klogskab som vigtige drivere og forudsætninger for at kunne udvide ens egen kapacitet: Ens egne maksimale og iboende potentielle ydeevne. Kompetence er træning, kapacitet er uddannelse.

I den gængse opfattelse af kompetenceudvikling er det en udbredt forståelse, at læring bliver til et spørgsmål om påfyldning af ny viden uden at individet eller organisationen bliver berørt. Man lærer nogle nye kompetencer og teknikker, men man gennemgår ikke en eksistentiel læringstransformation.

Vi arbejder med**kapacitetsafklaring**,**kapacitetsopbygning** og **kapacitetsforandring:**

**På individuelt niveau:**  Her kreerer vi et moratorium, et frirum,  hvor vi følger erkendelyst og spørger ind til de grundantagelser som vores hverdagsbevidsthed er fyldt med og som udgør vores daglige virke. På den baggrund træder erfaringer, ressourcer og mening frem og som udgør en kapacitetsafklaring.

**På organisatorisk niveau**:

Kapacitetsbegrebet åbner op for at stille skarpt på de værdier, procedurer og logikker, som organisationen arbejder inden for, og som danner baggrunden for medarbejdernes arbejdsliv. Kapacitetsbegrebet har fokus på vigtigheden af rammebetingelserne i vores omgivelser og på at ansvaret for den vores dannelse, visdom, læring og udvikling, er viklet ind i ydre rammebetingelser.

Lederudviklingsforløb laves året rundt. Individuelt og i grupper. Og indhold og forløb tilpasses lige netop dine ledelsesmæssige behov.