



af Carsten Lindgaard

Team Ledelse

Alle fortjener en god leder



Agenda

Del 1: Mit leder og team potentiale

Del 2: Fundamentet for god ledelse

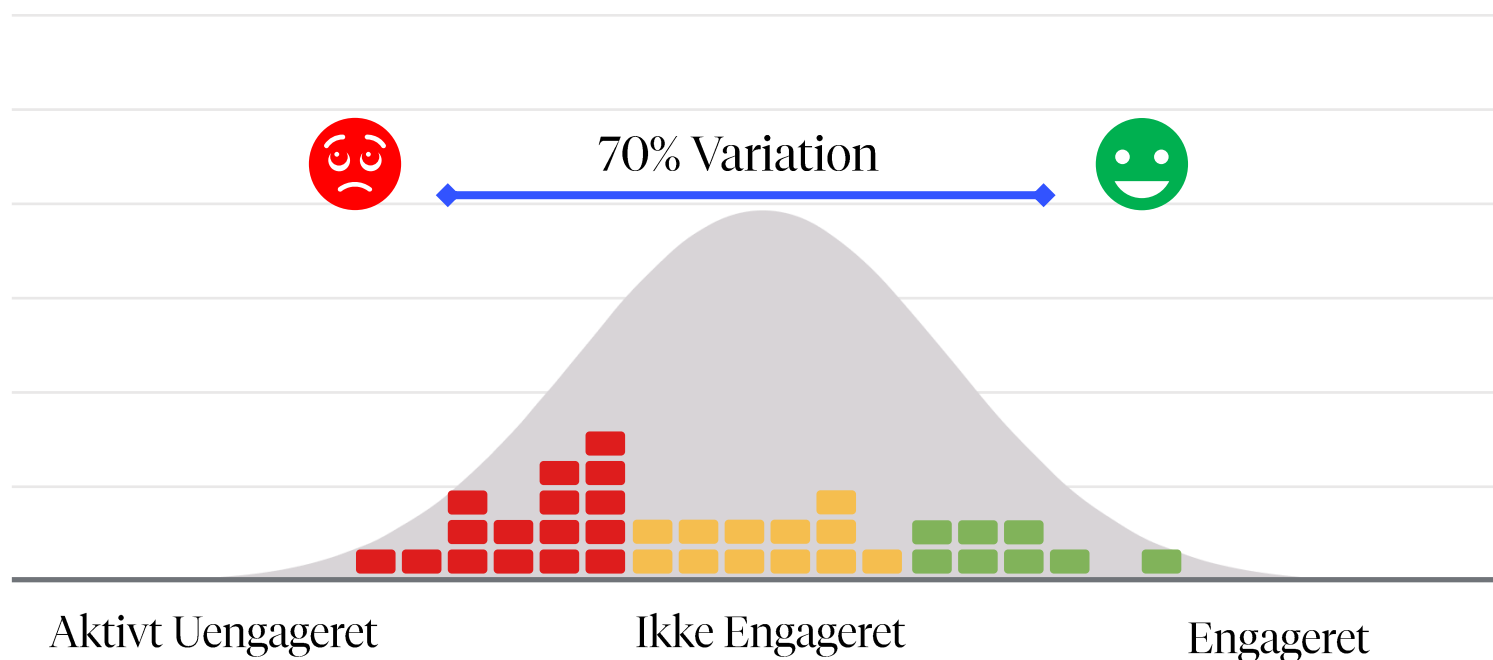
Del 3: Gode ledelses praksisser

Spørgsmål og afslutning

Slide kan downloades efterfølgende



Ledere er ansvarlige for 70% af variationen i medarbejder Engagement



Slide kan downloades efterfølgende

Ifølge Gallup kan medarbejdere, der er demotiveret på grund af dårlig ledelse, koste virksomheder op til **34%** af deres årlige løn i tabt produktivitet.

For en virksomhed med 100 ansatte svarer det til over **19 mio. kr. årligt.**

Ifølge Danmarks Statistik var den gennemsnitlige månedsløn i Danmark i 2024 cirka 48.599 kr.

Slide kan downloades efterfølgende



Tre elementer, der former trivsel på jobbet

1

Relationen med
lederen

2

Hvordan den enkelte
bidrager til arbejdet

**"Most people trust strangers
more than their own boss"**
(Harvard Business Review, 58%)

Slide kan downloades efterfølgende

3

Kulturen i teamet





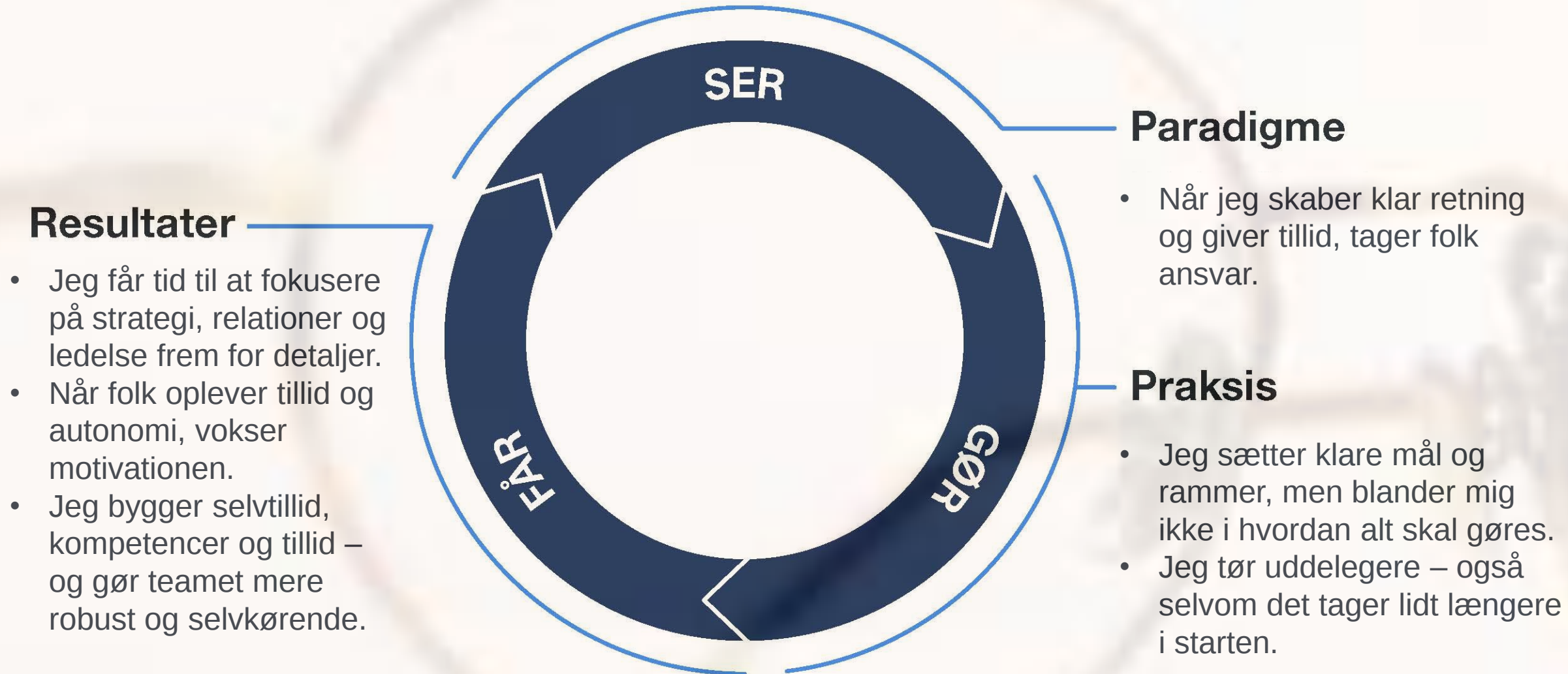
Poll spørgsmål rammer de faktorer der har største betydning for medarbejder trivsel og engagement

1. En god leder går foran som rollemodel (walk the talk)
2. En god leder skaber psykologisk tryghed og tillid
3. En god leder lytter og giver individuel feedback
4. En god leder gør mål meningsfulde og handlebare
5. En god leder sætter retning og følger konsekvent op

Hvem du er
som leder

Hvad du gør
som leder

Slide kan downloades efterfølgende



Slide kan downloades efterfølgende



INDIVIDUELT MINDSET

Jeg er ansvarlig for mine resultater.



LEDER MINDSET

Jeg er ansvarlig for at levere resultater gennem andre.



INDIVIDUELT MINDSET

Jeg ved, hvornår jeg ser potentiale.



LEDER MINDSET

Jeg ser og udvikler potentiale – fordi jeg leder efter det.



INDIVIDUELT MINDSET

Jeg skal have styr på det hele – for hvis jeg viser tvivl, mister jeg respekt.



LEDER MINDSET

Jeg leder bedst, når jeg er ægte – ikke perfekt. Tillid starter med nærvær.

De bedste leder ser feedback som deres kompas



	Min egen score	Andres score
<i>Resultater</i>	84.2%	51.6%
<i>Kompetence</i>	78.1%	55.2%
<i>Intention</i>	88.8%	58.4%
<i>Integritet</i>	95.5%	59.6%

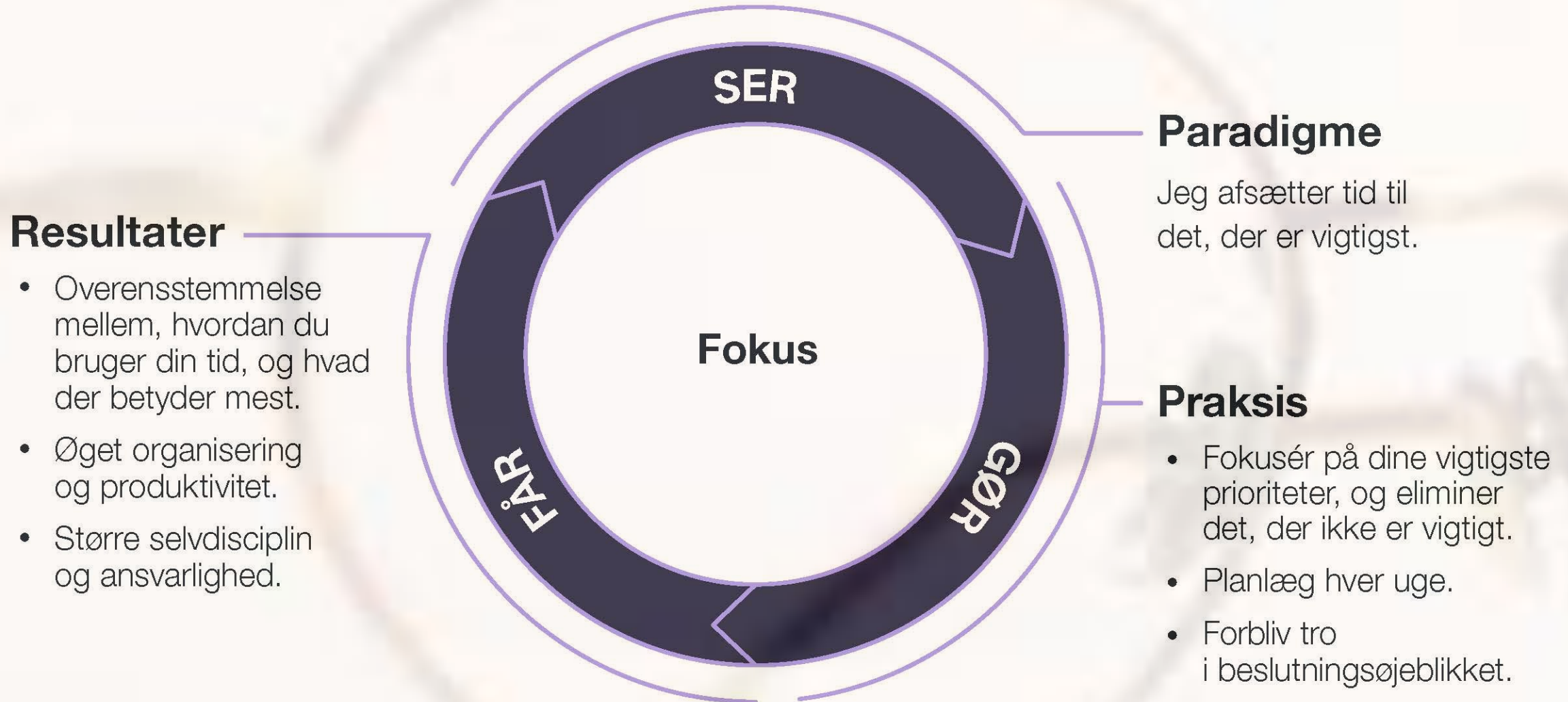
Del 1

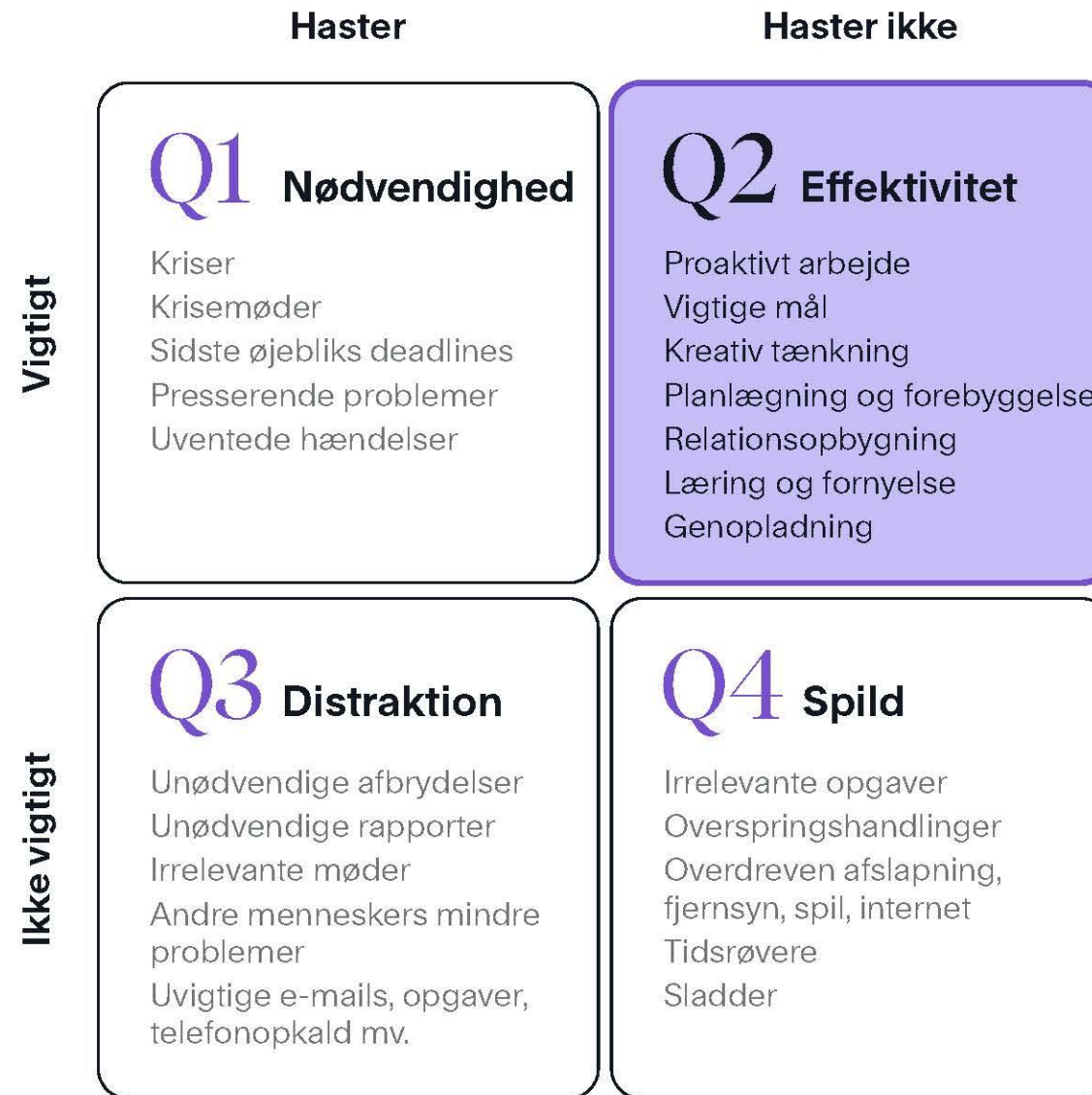
Del 2

Del 3

God ledelsespraksis

ADMINISTRER DIN TID OG ENERGI





Tidsmatrix: Selv-evaluering

- **Hvilken kvadrant er jeg i lige nu?**
- **Hvorfor er jeg her?**
- **Hvor længe har jeg været her?**
- **Hvad får jeg ud af at bruge min tid her?**





Hvis du spurgte mig, hvilken enkelt praksis der ville gøre mest for at skabe balance i dit liv og øge din produktivitet, så ville det være denne:

Planlæg din uge – hver uge – før den begynder.

Stephen R. Covey

Slide kan downloades efterfølgende

God ledelsespraksis

SKAB KLARHED I DIT
TEAM

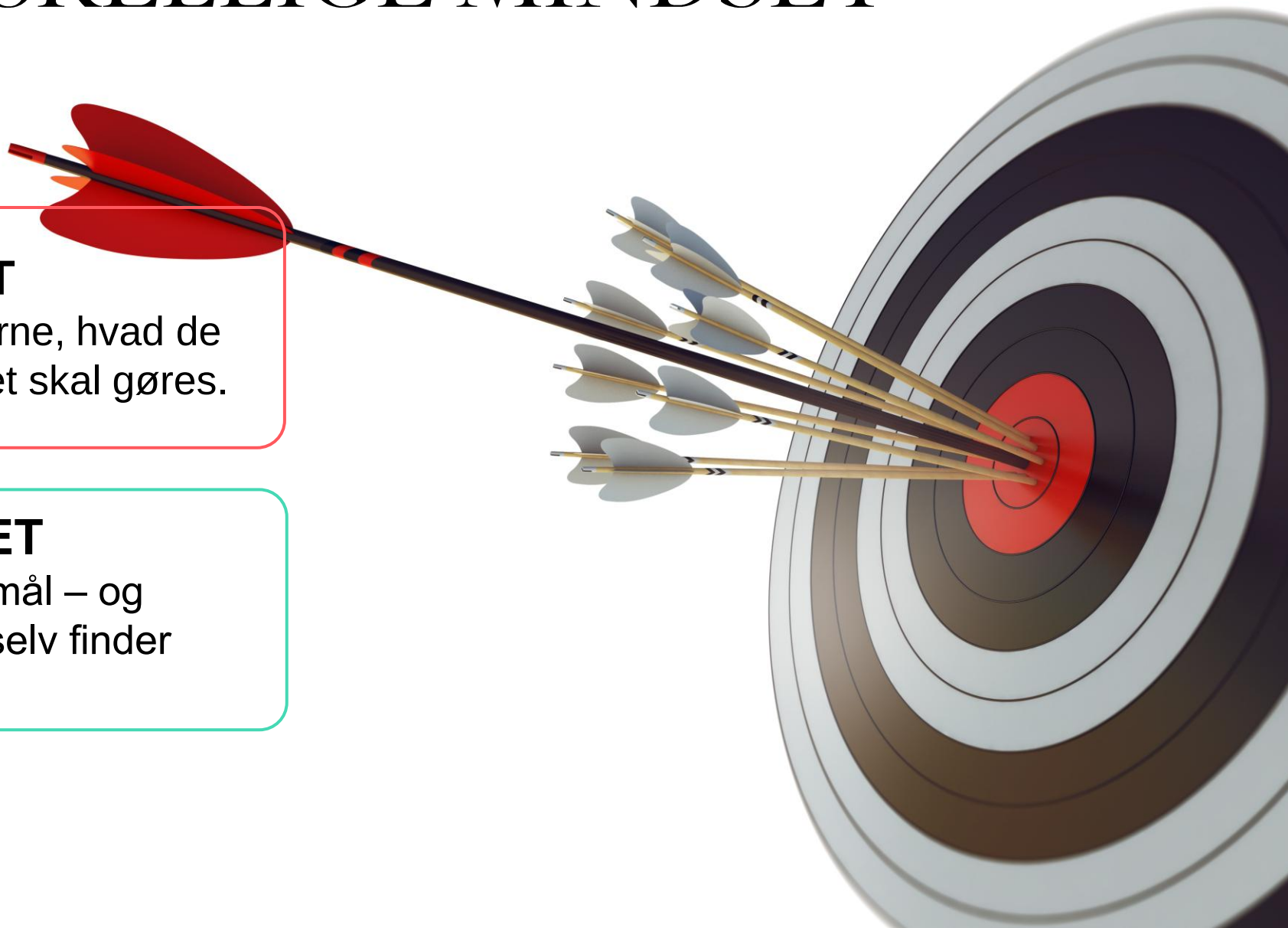
2 FORSKELLIGE MINDSET

UDBREDT MINDSET

Jeg fortæller medarbejderne, hvad de skal gøre - og hvordan det skal gøres.

EFFEKTIVT MINDSET

Jeg sætter retning og formål – og giver plads til, at teamet selv finder vejen.



Slide kan downloades efterfølgende

Mål engagere og faciliterer forandring

Sustain and Grow our Business
NO Projects Below the Bid Margin!

Increase the number of projects achieving bid margin from 50% to 65% before 3/31

Value: \$100M

Win the Work We Want!

Increase our Win rate from 30% to 45% on projects with the right risk profile by 3/31

No Busts!

Increase the # of accurate proposals from 50% to 90% by 10/1

Engage Performance!

Improve the expected A/P performance on "High Risk" projects from 1.18 to 1.0 by 3/31

A/P Actual / Projected.

God ledelsespraksis

AFHOLD
REGLMÆSSIGE
ÉN-TIL-ÉN SAMTALER

2 FORSKELLIGE MINDSET



EFFEKTIVT MINDSET

Jeg afholder regelmæssige én-til-én samtaler for at hjælpe medarbejdere med at blive – og forblive engageret.

UDBREDT MINDSET

Jeg afholder én-til-én møder for at tjekke medarbejderens resultater og fremgang.



Niveauer af Engagement



Empati er vejen til engagement



INTENTION



KOMPETENCER

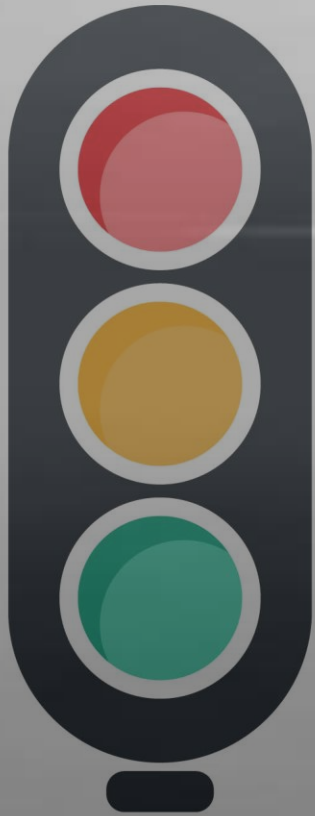
Tips til empatisk lytning

1. Fokuser på din intention.
2. Giv den anden person din fulde opmærksomhed.
3. Vær stille; giv den anden person tid og plads til at tale.
4. Opsummer din forståelse.

Slide kan downloades efterfølgende

FranklinCovey

Vær opmærksom på signalerne



STOP – Lyt empatisk

AFVENT – Forstå usikkerhed

KØR – Del dit perspektiv



Slide kan downloades efterfølgende



Hvor i dit arbejdsliv kunne
empatisk lytning være nøglen til
at skabe mere fremdrift eller
samarbejde?



God ledelsespraksis

SKAB EN FEEDBACK
KULTUR

2 FORSKELLIGE MINDSET

UDBREDT MINDSET

Jeg giver feedback for at løse et problem eller rette dårlig adfærd.

EFFEKTIVT MINDSET

Jeg giver og søger feedback for at udvikle både individet og teamet.





Champions eat feedback for breakfast

FORSTÆRKENDE FEEDBACK

- Fremhæv adfærd.
- Inspirer medarbejderen.
- Opbygger selvtillid.
- Skaber en kultur af respekt.

KORRIGERENDE FEEDBACK

- Skaber opmærksomhed.
- Fremhæver påvirkning.
- Afklarer forventet adfærd.
- Kommunikerer værdier.

Champions eat feedback for breakfast

“ Feedback handler ikke om at dømme –
men om at udvikle.

Gode ledere har modet til at
give feedback – og ydmygheden til at
modtage den.

Altid med respekt.”



Kulturen skabes af lederens handlinger som...

1 Former den kollektive adfærd blandt medarbejdere.



2 Udvikler kvaliteten af relationen mellem leder og medarbejder.



3 Forstærker det fælles sprog, teamets normer og samarbejdsrytmer.





Udvikl dit Lederskab

½-dags workshop 2. juni og 22. september

1

Reducer
Travlhed

Skær ned på støj og uvæsentlige aktiviteter – og fokuser på de få adfærdsændringer, der reelt driver fremdrift i dit team.

2

Skab
Klarhed

Oversæt de overordnede mål til konkrete, relevante og meningsfulde teammål – så alle forstår deres rolle i forandringen og kan tage ejerskab.

3

Sikre
Momentum

Fasthold fremdrift ved at tydeliggøre prioriteringer i hverdagen og støtte den enkelte medarbejder i at lykkes.

4

Fejr
Fremdrift

Fremskridt måles, synliggøres og fejres så teams kan justere kursen – og mærke, at forandringen virker i praksis.

5

Hold
Ansvarlighed

Regelmæssig kadence og fælles commitment i teamet sikrer fokus – og holder forandringen i live hele vejen til opnåelse.

Inspiration om ledelse og team udvikling



Inklusiv 360 graders inspiration:

FranklinCovey's 360 Diagnostic assesses more than 25 important skills



Tak for nu...



Carsten Lindgaard
cl@franklincovey.dk