

Refleksionsrapport – min ledelsesmæssige udviklingsrejse

Før – mine udgangspunkter og motivation

Da jeg startede på uddannelsen i neuroaffektiv ledelse, kom jeg med en tydelig ledelsesidentitet formet af min baggrund som befalingsmand i Forsvaret og senere som køkkenchef. Jeg er vant til at handle hurtigt, tage beslutninger og sikre fremdrift – ofte under pres.

Vi løser opgaven!
Fremad march!



Jeg har altid set det som en styrke, at jeg kan skabe struktur, retning og resultater.

Samtidig oplevede jeg i mit arbejde som faglig koordinator på et socialt tilbud, at denne tilgang ikke altid virkede efter hensigten.

Jeg stod ofte i situationer, hvor medarbejdere reagerede med modstand, frustration eller passivitet, når jeg forsøgte at implementere nye tiltag.



Jeg kunne mærke, at jeg blev utålmodig og havde en tendens til at presse på for at komme videre, fremfor at dvæle ved det, medarbejderne stod i. Det skabte en oplevelse hos mig af, at jeg "talte forbi" mine medarbejdere.

 Afdelingsleder? Nej tak – det er ikke mig.

På daværende tidspunkt havde jeg ikke et ønske om at blive afdelingsleder. Jeg trivedes i rollen som faglig koordinator og så mig selv som en, der bidrog til driften og kvaliteten i det daglige arbejde.

 Jeg valgte uddannelsen, fordi jeg havde et ønske om at udvikle mig som leder i min nuværende funktion – særligt i forhold til at forstå mennesker bedre og skabe stærkere relationer. Jeg var nysgerrig på, hvordan jeg kunne bevare min handlekraft, men samtidig blive bedre til at arbejde med det relationelle og følelsesmæssige i ledelse.

Under – læring, øvelse og udvikling

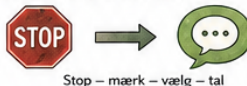
Under forløbet har jeg fået en helt ny forståelsesramme gennem den neuroaffektive tilgang. Særligt arbejdet med de tre niveauer i hjernen og kompasserne har været en øjenåbner for mig.



Jeg er blevet opmærksom på, hvor hurtigt jeg selv bliver aktiveret på et instinktivt niveau, når jeg oplever modstand.



Tidligere ville jeg handle direkte på det. Nu øver jeg mig i at stoppe op.



Stop – mærk – vælg – tal

En af de største erkendelser for mig har været, at jeg som leder, ikke kun leder opgaven – jeg leder også nervesystemer.



Hvis jeg ikke er reguleret, så smitter det direkte af på gruppen.

 Jeg har aktivt øvet mig i:

- at sætte tempoet ned i pressede situationer
- at blive i dialogen fremfor at lukke den
- at anerkende medarbejdernes følelser, før jeg går til løsning

Et konkret eksempel:

 Det her skal vi bare gøre. Det er besluttet!

Fastholde krav og argumentere

 Jeg kan høre, det her rammer noget hos dig – vil du prøve at sætte lidt flere ord på det?

Nysgerrighed og affektiv afstemning

Det ændrede hele dynamikken. Medarbejderen faldt til ro, og vi kunne have en reel dialog. Her oplevede jeg meget tydeligt, hvordan affektiv afstemning skaber adgang til samarbejde.

Den største læring for mig har været erkendelsen af, at modstand ofte er et udtryk for noget, der mangler at blive forstået – ikke noget, der skal overvindes.

 Jeg er også blevet mere bevidst om balancen mellem det, vi på uddannelsen har arbejdet med som "hjerte og sværd". Jeg har tidligere haft en klar overvægt på sværdet – retning, krav og handling.

 Nu arbejder jeg bevidst med at bringe hjertet mere i spil – relation, nysgerrighed og forståelse – uden at give slip på min tydelighed som leder.

Efter – hvad jeg tager med mig, og min nærmeste udviklingszone

Jeg tager fra uddannelsen med en langt større selvforståelse og en ny måde at se ledelse på.



Mit syn på min egen lederrolle har ændret sig. Hvor jeg før ikke havde et ønske om at blive afdelingsleder, kan jeg i dag se mig selv i den rolle. Ledelse handler ikke kun om styring og ansvar, men om at skabe retning gennem relationer, regulering og fælles refleksion.

Jeg ser nu tydeligt, at min styrke som leder ikke kun ligger i min handlekraft, men i min evne til at regulere mig selv og skabe tryghed i relationen.



Fremadrettet vil jeg have særligt fokus på:

- at styrke mentalisering i gruppen
- at skabe mere dialog og fælles refleksion i hverdagen
- at arbejde bevidst med gruppedynamikker og ikke kun individuelle reaktioner

Min nærmeste udviklingszone ligger i at blive i det uafklarede. Jeg kan stadig have en tendens til at ville "lukke" situationer hurtigt og skabe løsninger. Her ligger min udvikling i at turde stå længere i processen – også når det føles ineffektivt.



PROCESSEN FOR LØSNINGEN

Jeg vil arbejde med dette ved:

- bevidst at give plads til refleksion på møder
- stille flere åbne og undersøgende spørgsmål
- træne mig selv i at være nysgerrig fremfor konkluderende



Afslutningsvis har uddannelsen givet mig en erkendelse af, at god ledelse ikke handler om at have svarene – men om at kunne skabe de rum, hvor svarene kan opstå i fællesskab. Det er en bevægelse fra at skulle præstere som leder til at kunne være i ledelse – og det er her, min fortsatte udvikling ligger.

