

Personlig udvikling for ledere & teams

---

GUIDE:  
**SÅDAN  
UNDGÅR  
DU  
DE FEM  
LEDER  
FÆLDER**

---

Agnete  
Munck

# SÅDAN UNDGÅR DU DE FEM LEDER FÆLDER

*Bremser du dig selv i lederrollen? Bliver du uklar?  
Styrk din personlige udvikling som leder  
Lær hvordan du undgår lederens 5 fælder.*

---

## **Fælde nr. 1**

### **Flink-fyr-fælden**

At være flink kan være rart for dig som leder, men kan forvirre dine medarbejdere.

Du ikke kan "flinke" dig til respekt som leder.

Dine medarbejdere forventer ikke først og fremmest at du er flink, men at du er klar, forudsigelig og fair – at du gør det, du siger du gør.

Meld dig ud af  
flinkeskolen og  
ind i lederskabet.

## **Fælde nr. 2**

### **Harmoni-fælden**

Trives du bedst, når folk smiler og er glade? Har du det bedre med en harmonisk stemning end med uro?

Harmonifælden er, når den gode stemning stopper dig i at sige fra, når nogen overskrider normerne.

Ved brud på vigtige normer ser dine medarbejdere på dig for at tjekke dig ud. Står du fast på det du mener?

Vær tro mod dine værdier og tag fat, når nogen overskrider grænser.

## **Fælde nr. 3**

### **Undvig-fælden**

Bliver du ærgerlig, når en medarbejder åbenlyst siger ét og gør det modsatte?

Og bliver du forvirret, når vedkommende ikke indrømmer det, men snakker udenom?

Hvis du ikke følger op, er du faldet i undvige – fælden: Dvs. at du undgår konfrontation, når nogen udfordrer dig.

Vis hvor du står – tag konfrontationen.

## **Fælde nr. 4**

### **Vi-er-sammen-fælden**

Det ligger i dine leder-gener at anerkende dine medarbejdere.  
Du bakker op og opbygger vi-følelsen. Men den har også en grænse.

Vi-er-sammen-fælden er du faldet i, når du sætter fællesskabet over lederrollen.

Respektér, at din vej til fællesskabet går gennem dit lederskab.

Væn dig til, at det kan være ensomt at være lederen af gruppen.

Vis, at du som leder også er den, der har klare forventninger og krav til medarbejderne.

## **Fælde nr. 5**

### **Over-demokrati-fælden**

Lader du diskussioner om beslutninger, der er truffet, starte igen og igen efter indvendinger fra medarbejdere?

Går snakken i ring under dække af demokrati?  
Så er du snublet ned i over-demokrati-fælden.

Der er forskel på medarbejderes ret til medindflydelse og medbestemmelse og så lederens ret til at træffe de svære beslutninger.

Skær igennem. Meld beslutningen ud, sæt retningen og giv din begrundelse for at lukke diskussionen.

# JA... SÅDAN UNDGÅR DU DE FEM LEDER FÆLDER.

*Ønsker du at arbejde mere med dine leder udfordringer,  
så kontakt mig og få sat handlinger på  
din personlig udvikling som leder.*

Agnete Munck, cand. mag.,  
træner og supervisor for ledere og teams

Agnete  
Munck

Personlig udvikling for  
ledere & teams