

## Dit personlige lederskab

Læseplan

Undervisere:

Signe Pihl-Thingvad  
Institut for Statskundskab, Syddansk Universitet, Campusvej 55, 5230 Odense M.  
[ssp@sam.sdu.dk](mailto:ssp@sam.sdu.dk)

Niels Opstrup  
Institut for Statskundskab, Syddansk Universitet, Campusvej 55, 5230 Odense M.  
[nop@sam.sdu.dk](mailto:nop@sam.sdu.dk)

Hanna El-Kholy  
El-Kholy Consult  
[hanna@elkholyconsult.dk](mailto:hanna@elkholyconsult.dk)

### **INTRODAG – 1 dag**

Undervisningsforløbet begynder med en introdag på SDU. Her gennemgår vi elementerne i faget og præsenterer fagets pædagogiske tilgang, som bygger på aktionslæring. Det betyder at du selv kommer til at arbejde med fagets elementer i din daglige lederpraksis. Dette arbejde sætter vi i gang på introduktionsdagen, hvor du skal lave første udkast til din personlige udviklingsplan.

*Litteratur:*

*\*Bøger der skal købes*

*\*\*Indgår i kompendium, der kan købes i boghandlen*

### **Bøger:**

Andersen, Goldschmidt & Barlebo (2011): Den Refleksive leder. Kap 1-2. \*

### **Kompendium:**

En topleders egen kompetenceudvikling. Væksthus for ledelse (32 sider)\*\*

### **OPSTARTSSAMTALE/ COACHING**

Lederen skal til en opstartssamtale sammen med en af modulets undervisere. Her er formålet at indgå i en coachende dialog om lederens "cases, opgaver, projekter, mm." som kan koble sig til fagets faglige indhold. Vi arbejder med værdiskabende læring iht. aktionslæringsprincipperne.

## **INTERNAT I – 3 dage**

### ***Erhvervspsykologisk test samt styrker og faldgruber i dit personlige lederskab***

På det første tre-dagsinternat gives der indledningsvis en opstartsfortælling om *hvorfor* "Dit personlige lederskab" har relevans, herunder en begrundelse af valg af litteratur til fagets moduler.

Der arbejdes intensivt med den erhvervspsykologiske typetest, Jungiansk Typeindeks (JTI), som omdrejningspunkt. Dette arbejde vil afstedkomme et fokus på spørgsmål som; hvordan kan du forstå dit personlige lederskab, og hvordan kan du som leder arbejde med at udvikle dit personlige lederskab koblet til praksis. Arbejdet med JTI vil belyse præferencer indenfor en række dimensioner af relevans for forståelse af dig selv, din ledelsespraksis og dit samspil med andre (ledere og medarbejdere) i en gruppe/team-sammenhænge. Vi kommer til at arbejde med dine ledelsesmæssige styrker og de faldgruber der kan være med til at afspore dit personlige lederskab.

Der etableres fem læringsgrupper som vil danne rammen om refleksions- og øvelsesaktiviteter koblet til JTI, samt give støtte og udfordring til arbejdet med de personlige lederudviklingsprojekter/ cases gennem resten af forløbet.

### **Bøger:**

Andersen, Goldschmidt & Barlebo (2011): Den Refleksive leder. Kap 4-9, og 13.\*

Kaplan, R. & R. Kaiser (2014): Frygt dine styrker. Det du er bedst til, kan blive dit største problem. Dansk Psykologisk Forlag. Side 7-76 (i alt 69 sider)\*

Grønkjær, Preben (2013) Kend din ledelsesstil. Typologi og det personlige lederskab. Dansk Psykologisk Forlag s.17-201 (184 sider)\*

### **Kompendium:**

Stone, Douglas & Heen, Sheila (2014) Thanks for the feedback. Penguin random House UK (kap 1, 4 & 5. s 1-28, 77-97, 102-122) (ialt 68 sider)\*\*

Goffee, R. & Jones, G. (2011). Why Should Anyone Be Led by You? I: On Leadership, HBRs Must Reads, (kap. 5, side 79-95) (16 sider)\*\*

Buckingham, M. (2005): What great Managers do. Harvard Business Review, March 2005 Issue (17 sider)\*\*

Dahl, K. (2016). Lederskabets bermudatrekant. I: Dilemmaer i ledelse. Friman, S. & Keller, H. (red), Aalborg Universitetsforlag (35 sider) \*\*

### **Anden litteratur:**

Ringstad, H. E. & Ødegård, T. (2002): Typeforståelse (60 sider) – udleveres som hæfte i forbindelse med tilbagemeldingen på test på første internat

## **INTERNAT II – 2 dage**

### ***Ledelse, selvledelse, magt og autoritet i organisationen***

Internatets hovedformål er at udvide forståelsen af dit personlige lederskab ved at sætte begrebet ind i en organisatorisk kontekst. På internatet vil vi diskutere spørgsmål som; Hvordan kan man (for)blive en autoritær leder i spændingsfeltet mellem personlige og organisatoriske mål og værdier? Hvordan leder man sig selv og håndterer sit eget arbejdspress? Hvordan navigerer vi som ledere i et felt fyldt med dilemmaer og paradokser – samtidig med at vi skal bevare vores magt og autoritet? På internatet får du øget kendskab til, hvordan paradokser og forandringer påvirker dit personlige lederskab. Og hvad det vil sige at arbejde med modsatrettede krav uden at blive ramt af handlingslammelse, eller dårlig beslutningstagen. Internatet sætter desuden fokus på forskellige former for magt i ledelse og selvledelse. Endeligt vil du blive præsenteret for forskellige tilgange til feedback og vigtigheden af at benytte feedback i arbejdet med dit personlige lederskab.

### **Bøger:**

Lüscher, Lotte (2012). Ledelse gennem paradokset. Om ledelsesmæssig handlekraft i organisatorisk kompleksitet. Kap. 1, 2, 4, 6, 8 og 10-13 (120 sider).\*

### **Kompendium:**

Elmholdt, C. et al (2013) Ledelsespsykologi Samfundlitteratur (kap. 1 og kap. 2 - s. 9-53)(44 sider)\*\*

Fogsgaard, M & Elmholdt, C (2014) Hård og blød magt i ledelse. I: Magt i organisationer (27 sider).\*\*

Obholzer (2003). Autoritet magt og lederskab. I Obholzer & Roberts (RED)(2003). Det ubevidste på arbejde. Fra arbejdspress til arbejdsglæde. (11 sider).\*\*

Visholm, Steen (2004). Autoritetsrelationen, I: Heinskou, T. & Visholm, S. Psykodynamisk organisationspsykologi – på arbejde under overfladen. Hans Reitzels Forlag. Kap. 5. (18 sider).\*\*

Malandro, L. (2009) Fearless leadership – how to overcome behavioral blindspots and transform your organization. McGraw-Hill Business. Kap 2 (30 sider) \*\*

## **MIDTVEJSSAMTALE/ COACHING**

Lederen skal til en midtvejssamtale sammen med en af modulets undervisere. Her vil det være en god idé at medbringe dine testresultater fra JTI testen.

## INTERNAT III

### *Følelser, identitet og konflikthåndtering i ledelse*

De to dage handler om perspektiver på følelser, identitet og konflikthåndtering i ledelse. Nogen vil hævde at ledelse er blevet til en følelsesdisciplin, og at lederens evne til at skrue op og ned for disse følelser er blevet en særdeles eftertragtet ledelseskompetence. Vi sætter fokus på emotionel intelligens og hvordan du som leder håndterer svære følelsesmæssige situationer for eksempel når du skal håndtere konflikter i din organisation. Dagene vil give plads til oplæg, træning og refleksion.

### **Bøger:**

Holm, I. (2014) Dit personlige lederskab. Hans Reitzel Forlag (200 sider)\*

### **Kompendium:**

Elmholdt, C. (2011) Autentisk ledelse i den emotionelle organisation. I: Elmholdt, C. & Tanggaard, L. (2011) Følelser i ledelse. Moderne Arbejdsliv. Kap. 1 (sider 20) \*\*

Goleman, D. (2014) Lederskab, der giver resultater med hjertet. I: Ledelse med følelsesmæssig intelligens – udvalgte tekster (28 sider)\*\*

Goleman, D. (2014) Følelsesmæssig intelligens i lederskab. I: Ledelse med følelsesmæssig intelligens – udvalgte tekster (21 sider)\*\*

Trillingsgaard (red.) (2017): Feedback gentænkt. Professionel feedback, der skiller sig ud. Dansk Psykologisk Forlag. Kapitel 3, 7 & 8 (i alt 39 sider)\*\*

Vindeløv, V. (2013) Konflikter og deres eskalering. Kapitel 4 I: Konfliktmægling – En reflektiv model. 3. reviderede udgave. Jurist- og Økonomforbundets Forlag (30 sider)\*\*

Hersted & Gergen (2014) Når der er konflikt, kapitel 6 i Relationel ledelse. Dialogisk baseret samarbejde. Mindspace. S 125-147 (i alt 22 s)\*\*

Hay, A. (2014) 'I don't know what I am doing!': Surfacing struggles of managerial identity work. Management Learning 2014, Vol. 45(5) 509–524 (25 sider) \*\*

Salicru, S. (2014) Busyness: Epidemic, Leader Killer or Just a Trap for New Players? Blog \*\*