

LEDERSTARTER

Rammeværk for opstart af ledere i større organisationer

Onboarding af ledere skaber unødigt pres, fordi man behandler dem som medarbejdere.



Vil du undgå, at jeres nye leder brænder ud før uge 12?

EN GOD LEDERSTART

For at give den nye leder et stabilt og bæredygtigt fundament er de 4 søjler altafgørende.

Organisationen

Formål:

At sikre organisationen har tydelige, færdige rammer, der giver den nye leder den bedst mulige start fra første dag.

Værktøj:

Nedbrydning til 4 praktiske elementer præsenteret i video og printklar pdf.

Støtte

Formål:

At sikre, at lederen aldrig står alene, men altid har et trygt, kontinuerligt sparringsrum, som følger dem hele vejen gennem rollen.

Værktøj:

Fast tilknyttet uvildig coach eller mentor, som skaber sparringsrummet.

Selvindsigt

Formål:

At give lederen dyb indsigt i egne mønstre, værdier og styrker, så de kan lede med bevidsthed, autenticitet og tydelighed.

Værktøj:

Særlig struktureret lederstart coaching forløb med tilpassede værktøjer.

Medarbejderforståelse

Formål:

At sikre lederen ser mennesket bag medarbejderen og forstår hvordan relationer, kommunikation og udvikling skaber et stærkt team.

Værktøj:

Særlig tilpasset værktøjer og teamarbejde.



HVOR STORT ER BEHOVET?

- BILLEDET ÆNDRER SIG I DISSE ÅR

Vi er i en forandring, hvor antallet af menneskelige empatiske ledere øges, men hvor vi stadig har de traditionelle ledertyper i toppen til at tage imod denne nye generation af ledelse.

- DE UNGE VIL IKKE VÆRE LEDERE

Forskningsrapport viser, at færre unge ønsker lederrollen, især pga. pres og ansvar.

[Link: Forskning fra Erhvervsakademi København](#)

- LEDERNE BRÆNDER UD EFTER 4-5 ÅR

Ny analyse viser markant stigning i stress og udbrændthed blandt ledere efter få år i rollen.

[Link: Ledertrivsel analyse 2025 fra CFL](#)

- MELLEMLEDEREN FØLER SIG KLEMT

International undersøgelse peger på, at mellemledere oplever øget krydspres og lav psykologisk støtte.

[Link: Undersøgelse fra HRD Connect \(eng\) 2023](#)

KOM I GANG MED SØJLE 1 - ORGANISATIONEN.

- SØJLE 1 INDEHOLDER

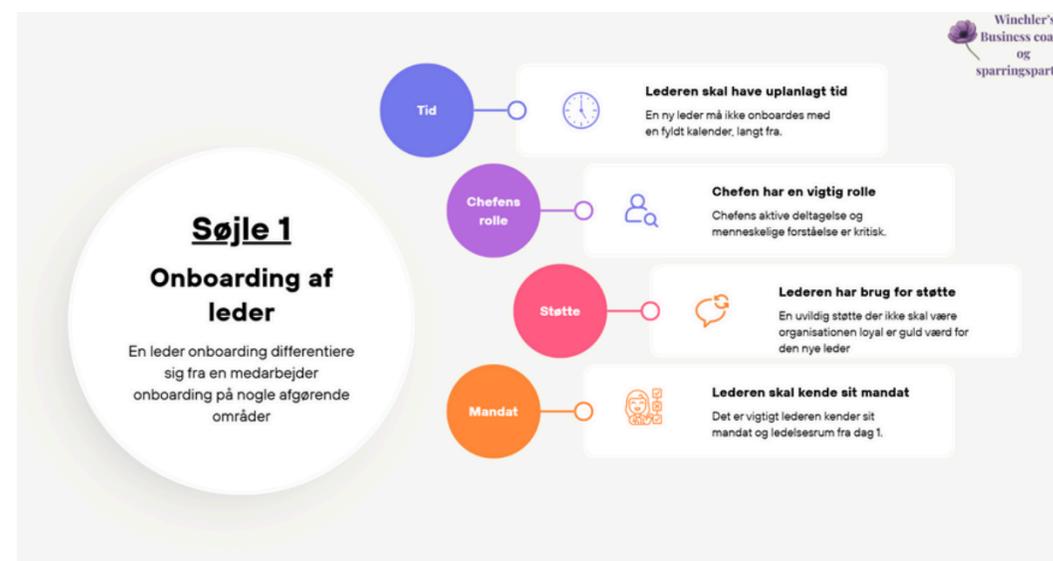
Søjle 1 består af 4 emner, som til sammen giver et konkret udgangspunkt for en stærk lederstart:

- Tid
- Chefens rolle
- Støtte
- Mandat

- SØJLE 1 GIVER VÆRDI ALENE

Emnerne i søjle 1 er lavpraktiske og klar til at implementere i din organisation.

Søjle 1 kan bruges som et selvstændigt fokusområde og giver værdi uden andre forudsætninger.





***“VULNERABILITY IS THE BIRTHPLACE OF
INNOVATION, CREATIVITY, AND CHANGE.”***

BRENÉ BROWN