

PRAKTISKE EKSEMPLER PÅ OPTIMISED LEADERSHIP

1. Ledelsestrivsel

Måler robusthed og social selvtillid.

*Eksempel
på højt
niveau*

Amira er CFO i en global virksomhed og har ansvar for flere afdelinger på tværs af tidszoner. Virksomheden forbereder sig på en børsnotering, og presset er højt. Alle arbejder længe, og beslutninger skal træffes hurtigt. Amira ved, at hendes team kigger til hende for at bevare fokus, energi og ro.

I stedet for bare at presse på, prioriterer hun at være et godt eksempel. Hun blokerer tid i kalenderen til refleksion og tager korte pauser mellem møder. Da en af hendes ledere foreslår at springe frokosten over for at nå en deadline, svarer hun roligt: "Vi er mere værd, når vi har det godt. Lad os tage en pause og komme stærkt tilbage."

Til et ledelsesmøde mærker hun energien dale og foreslår: "Lad os tage fem minutter - mærk efter, og så samler vi op." Hendes tone er aldrig dramatisk, men altid rolig og tilstedeværende. De små greb skaber tillid.

Amiras evne til at bevare ro og energi under pres gør, at teamet navigerer gennem børsforberedelserne med mindre stress og mere overskud. Hendes tilstedeværelse virker som et stabilt anker, og hendes vaner smitter af på teamet og skaber en sundere kultur.

*Eksempel i
udvikling*

Erik er driftsleder i en travl logistikvirksomhed. Han er kendt for at være engageret og altid tilgængelig, men på det seneste har hans kollegaer lagt mærke til, at noget har ændret sig. Han virker presset, tvivlende og afventende i møder - som om han håber, andre træffer beslutningerne for ham. Han arbejder 12 timer om dagen, springer pauser over og sender mails sent om aftenen. "Søvn må vente," siger han ofte halvt i spøg.

Da en kollega nævner, at teamet virker uroligt, tager Erik det meget personligt. "Det er bare sådan, det er her - hvorfor kan de ikke klare det? Hvad nu hvis min chef begynder at tvivle på mig?" I stedet for at reagere konstruktivt, begynder han at tvivle endnu mere på sig selv.

Inderst inde føler Erik, at han ikke hviler i rollen som leder. Han tøver med at træffe beslutninger, spekulerer på, hvad andre tænker, og bliver usikker på sine egne valg. Teamet fornemmer den tvivl - og det påvirker deres tryghed.

Efter at have fået en lav score i **Ledelsestrivsel** i sin OPTO Leadership-rapport, går det op for Erik, at det ikke kun handler om stress - det handler om ikke at føle sig tryk i

lederrollen. Rapporten beskriver, at ledere med høj ledelsestrivsel fremstår som trygge, afklarede og stabile - en støtte, som andre kan læne sig op ad.

Erik tager små skridt. Han planlægger refleksionstid før vigtige beslutninger, arbejder med at stole mere på sin dømmekraft og siger åbent til teamet: "Jeg har været mere i tvivl, end jeg troede. Nu arbejder jeg på at finde ro i rollen."

Efterhånden som han genfinder sin ro og selvtillid, falder der også mere ro over teamet. En kollega siger: "Du virker mere sikker i dig selv - og det smitter."

2. Socialitet

Måler social styrke og relationsskabelse.

Eksempel på højt niveau

Diego er salgsdirektør i en travl, multikulturel organisation. Hans team er fordelt over flere regioner og tidszoner, men Diego formår alligevel at skabe en stærk følelse af energi og sammenhold i hele gruppen.

Han leder ugentlige videomøder med over 25 deltagere og får stadig alle til at føle sig involveret. Han starter møderne med lette check-ins og bruger humor og storytelling til at sætte en positiv tone. Selv på afstand fornemmer han stemningen i rummet og sørger for, at alle bliver hørt. Han roterer værtskabet, inviterer stille stemmer ind og opsummerer fælles sejre for at skabe momentum.

Ved større præsentationer og kundemøder udstråler Diego samme lethed. Han taler med ro og selvtillid, fanger hurtigt store forsamlingers opmærksomhed og repræsenterer sit team med naturlig sikkerhed. En kollega beskriver ham som "en der får store rum til at føles nære og inkluderende."

Diego er ikke kun god til at skabe relationer - han er god til at samle og engagere større grupper. Hans socialitet skaber en åben, sammenhængende kultur, hvor folk føler sig som en del af noget større.

Eksempel i udvikling

Helen er økonomichef og kendt for sin præcision og pålidelighed. Hun kommunikerer mest via e-mail og holder møderne stramt fokuseret på dagsordenen. I større teammøder holder hun sig ofte til tallene og undgår åbne diskussioner. Selvom hun er respekteret for sin faglighed, bliver hun af mange - især nye kollegaer - oplevet som reserveret og svær at nærme sig.

I sin OPTO Leadership-rapport scorer Helen lavt på Socialitet. Først afviser hun det: "Jeg er her ikke for at underholde - jeg skal levere." Men rapporten udfordrer hende: Socialitet handler ikke om at være udadvendt, men om at skabe synlighed, inklusion og kontakt i

grupper.

Helen begynder at gøre en aktiv indsats. Hun starter teammøder med en hurtig runde, hvor man deler noget, man er stolt af. Hun roterer mødeledelse, anerkender tværgående indsatser og opfordrer flere til at byde ind - også selvom det tager ekstra tid.

Til et kvartalsmøde, som hun tidligere ville have undgået, melder hun sig som oplægsholder. Hun forbereder sig med en kollega, åbner med en anekdote og slutter med at takke tre tværgående teams ved navn.

Det er ikke blevet nemt endnu, men det gør en forskel. Teamet oplever stemningen som "mindre rigid" og "mere menneskelig." Helen lærer, at socialitet ikke handler om charme - men om at være synlig og skabe fællesskab.

3. Konstruktiv support

Måler ro, forståelse og anerkendelse af andre.

*Eksempel
på højt
niveau*

Tomáš er udviklingschef i en hurtigt voksende tech-virksomhed. Teamet arbejder under højt pres for at få et nyt produkt klar til lancering. Under et statusmøde bemærker Tomáš, at en af de mest engagerede medarbejdere, Laila, virker stille og irriteret. Andre på mødet virker distraherede.

I stedet for at ignorere det, afslutter Tomáš mødet lidt tidligere og rækker ud til Laila bagefter. "Jeg fornemmede, at der var noget i dag - hvordan har du det?" Laila tøver først, men åbner op og fortæller, at hun er overvældet af både arbejdspress og personlige forhold. Tomáš lytter roligt og uden at afbryde. Han prøver ikke at fikse noget - han spørger nysgerrigt og afslutter med: "Tak fordi du sagde det. Lad os finde ud af, hvordan vi kan lette presset og passe på hinanden."

Senere samme uge inviterer han hele teamet til en åben samtale om mental belastning. Han deler selv en oplevelse fra tidligere i sin karriere og foreslår, at de indfører mere fleksible tidsrammer og en buddy-ordning. Stemningen bliver mærkbart mere tryk og åben.

Tomáš viser, at han ikke bare leder arbejdet - han **ser og støtter menneskene** bag. Hans evne til at normalisere følelser og tage ansvar for relationel tryk styrker tilliden i teamet.

*Eksempel i
udvikling*

Nina er produktchef, kendt for sin skarpe analyse og klare strategiske tænkning. Hun er vellidt i organisationen og respekteret for sin faglighed. Men i sit eget team opleves hun

som følelsesmæssigt distanceret. Hun går direkte til tallene, og når nogen udtrykker frustration eller træthed, ved hun ikke helt, hvordan hun skal reagere.

I sin OPTO Leadership-rapport scorer Nina lavt på **Konstruktiv support**. Hun reflekterer: "Jeg bekymrer mig faktisk om mit team – men måske viser jeg det ikke på en måde, de mærker." Rapporten fremhæver, at empati ikke kun handler om venlighed – men om at skabe et trygt rum, hvor folk føler sig hørt og set.

Nina beslutter sig for at prøve noget nyt. I stedet for at starte møderne direkte med dagsordenen, indleder hun med et enkelt spørgsmål: "Hvordan har I det i dag?" Hun begynder at tage korte 1:1-samtaler – ikke for at følge op på opgaver, men bare for at tjekke ind. Da en udvikler åbner op om overbelastning, lytter hun – og tilpasser straks forventningerne.

Forandringen sker gradvist, men mærkbart. Teamet begynder at dele mere, samarbejdet styrkes, og stemningen bliver mere åben. Nina opdager, at empati ikke handler om at have alle svar – men om at **være til stede og spørge på den rigtige måde**.

4. Selvregulering

Måler stabilitet, vedholdenhed og følelsesmæssig kontrol.

Eksempel på højt niveau

Lina er fabrikschef i en produktionsvirksomhed med høje leveringskrav. Da en maskinefejl forsinker en vigtig ordre, opstår der hurtigt kaos. Teknikere diskuterer, mellemledere forsøger at finde løsninger, og frustrationen stiger.

Lina træder roligt ind på gulvet. Hun observerer situationen, samler de relevante personer og siger: "Lad os trække vejret, træde et skridt tilbage og få overblik. Ingen skyld – vi fokuserer på løsningen." Hendes stemme er rolig, hendes kropssprog afbalanceret. Stemningen dæmpes med det samme.

Efter huddlen sætter Lina fokus på det vigtigste og justerer planen med klarhed. Hun var midt i en anden opgave, men evner at skifte spor uden at miste overblikket. Hun mærker, hvad situationen kalder på – og hvad hendes team har brug for.

Linas evne til at **regulere sine egne følelser under pres** gør hende til en stabiliserende figur. Hendes ledelse mærkes ikke gennem høje ord – men gennem ro, struktur og troværdighed, når det virkelig gælder.

Eksempel i udvikling

Raymond er kreativ direktør, fuld af idéer og entusiasme. Han bliver let inspireret af input udefra og elsker at dele visioner. Men når han mærker modstand, reagerer han stærkt. Han afbryder i møder, hæver stemmen når han bliver frustreret, og skifter retning impulsivt. Hans team oplever, at stemningen svinger, og det skaber utryghed.

Raymond scorer lavt på **Selvregulering** i sin OPTO Leadership-rapport. I starten afviser han det: “Det er bare passion, ikke?” Men da en kollega senere siger: “Vi ved aldrig helt, hvilken version af dig der møder op,” stopper han op og lytter.

Han begynder at bruge en journal-app til at spore sine følelsesmæssige reaktioner. Han får en erhvervscoach til at hjælpe med refleksion og intentioner. Før møder minder han sig selv om: “Vær nysgerrig før du reagerer.” Han øver sig i at trække vejret dybt tre gange, før han svarer på kritik.

Med tiden oplever Raymond, at hans ledelse bliver mere fokuseret og mindre følelsesdrevet. Teamet lægger mærke til det. En siger: “Det føles mere trygt at sige noget nu.” Raymond begynder at bruge sin kreativitet **uden at efterlade et spor af uro bag sig.**