



Kan læses på 7 min.

## NÅR EN KOLLEGA BLIVER LEDER

**Hvordan forvalter man sine arbejdsrelationer, når man samtidig skal løfte et større ansvar? Det er et af de dilemmaer, en ny leder står overfor – her generøst personificeret ved HK Handel Hovedstadens nye formand, Sofie Berg Axelsen.**

En spænding i luften, et sug i maven. En lettere forstyrrelse af tyngdeloven. Sådan kan det føles, når organisationen på en arbejdsplads pludselig ændrer sig fra det ene øjeblik til det andet.

Nogen har fået en ny rolle som leder. Nyheden ramte enten helt som ventet, eller som et lyn fra en klar himmel.

”Den havde jeg ikke set komme”, ”nå, hvordan klarer han så den?” eller ”hun har altid haft det i sig”. Vi kender kommentarerne og de mange forskellige reaktioner, som den nye leder må forvente og straks derpå lære at håndtere.

For når nogen tager elevatoren i organisationsdiagrammet, medfører det nødvendigvis forandringer. Og selvom de ofte kan være for det bedre, så skyer vi mennesker fra naturens side forstyrrelser i den nære verdensorden. ”Man ved, hvad man har, ikke hvad man får”, som man siger.

### Grib ud efter positiv forandring

Situationen var nyligt relevant for formand Sofie Berg Axelsen, der siden 2. september har skulle finde sig til rette som ny kvinde ved roret i HK Handel Hovedstadens. I stedet for et klassisk portræt tjener denne udgave af LederInfo derfor det formål at introducere Sofie gennem en samtale om, hvad der sker, når en kollega gøres til leder.

Lad det være sagt med det samme: Sofies kontor bærer præg af en aktiv leder, der ikke sidder stille ved computeren mere end nødvendigt. I stedet er det store whiteboard taget i brug med flere overtegninger, der kortlægger den nye formands faglige fokusområder.

”Et medlemskab i en fagforening er ikke et mål i sig selv – det er et middel til at forandre noget i sit arbejdsliv”, flyver det ud af hende, nærmest før vi har sat os ned ved kontorets mødebord. Man mærker en evne til at skære ind til benet og afdække det essentielle ved fagforeningsarbejdet.

### VIGTIGE LINKS TIL DIG MED PERSONALEANSVAR:

- Uformel Ledelse (Klik her)
- Morgenboost: (Klik her)  
”Byg broen mellem generationerne”
- Ledelse i praksis – hold 6 (Klik her)
- Ledelse i praksis – hold 7 (Klik her)
- Ledelse i praksis II – hold 3 (Klik her)



**NYTTIGE LINKS**

[HK Leder >](#)

✉ **Har du et ledelsesdilemma du vil dele? [KLIK HER](#)**



Kan læses på 7 min.

Sofie Berg Axelsen fyldte 27 den 28. november. Så ud over at være ny leder kan hun også bryste sig af at være ung leder. Et emne der i sig selv er en udgave af LederInfo værdig. For hvordan leder man kollegaer, der er ældre end sig selv – med højere anciennitet og mere livserfaring?

## Kend dine begrænsninger

Den tidligere politisk aktive fra Hjørring har et svar parat: "Klogest er den, der ved, hvad han ikke ved - det stod altid i låget på Gajolpakkerne, da jeg var barn", siger hun. Så med mere ansvar kommer også ansvaret for at kende egne styrker og svagheder – og den klokkeklare forskel på de to.

Det indebærer selvfølgelig at erkende egne begrænsninger. Men som Sofie videre fortæller, så er der jo alderen in mente, ingen grund til at skamme sig over begrænsninger. De bør snarere betragtes som en identifikation af ens eget udviklingspotentialer.

En af Sofies styrker må nødvendigvis være mod, for hun indvilliger i at dele og forklare egne styrker og svagheder i noget, der ligner detaljer. Når hun allerede er nået til en position som formand i HK Hovedstaden i en alder af 26, så må det tilskrives en kombination af knofedt, tæft og politisk engagement.

Hun er ud af en søskendeflok på fire, hvor man måtte gøre sig fortjent til opmærksomheden. Det var ikke et udpræget politisk hjem, hun voksede op i, men der var alligevel en implicit forståelse for at kæmpe for lige vilkår og fuld opbakning til, at børnene kunne slå deres folder.

## Løbebanen er rød

Så det gjorde Sofie – bl.a. hos de lokale spejdere og i elevrådet, hvor hun opsamlede tidlige erfaringer med ledelse, korpsånd og demokratiske processer. I dag indrømmer hun at have glemt sine knob, men der er nok alligevel noget grønspætteånd, der hænger ved.

Efter endt skolegang arbejdede Sofie på fuld tid i den lokale Kvickly. Men hendes politiske talent bragte hende snart til Christiansborg, hvor hun som politisk aktiv tjente de nuværende ministre Peter Hummelgaard og Pernille Rosenkrantz-Theil som kampagneleder eller politisk assistent.

Og det var så Sofies svar på, hvor hendes styrker ligger – at hun aldrig har været bleg for at tage ansvar og kæmpe andres sag. Når det kommer til svagheder, tøver hun først et kort øjeblik som de fleste, når dette svære spørgsmål rammer, fx ved en jobsamtale.

## Kommunikation og relation

"Efter at jeg er blevet formand, tænker jeg en del over, hvordan man går ind i et lokale. Det har altid faldet mig helt naturligt at møde mennesker direkte med et smil og en frisk bemærkning. Men jeg ved godt, at vi ikke alle er ens, hvad det angår. Hun fortsætter:

"Hvis ikke man passer på, kan man jo blive frygtelig selvbevidst. Det ønsker jeg på ingen måde, men jeg bemærker i stadig højere grad, at alt er kommunikation. Din fremtræden, dit kropssprog, din mimik og dit ordvalg. Og hvad det angår, vil jeg gerne lære mere om at give plads – også til dem, der ikke nødvendigvis råber højest."

Det fører straks Sofie videre til et emne, der i årevis har toppet undersøgelser af medarbejdertilfredshed: Forholdet til nærmeste leder som det vigtigste parameter for trivsel.

Netop forholdet til nærmeste leder er noget, den nye formand ønsker at sætte fokus på gennem et kommende værktøjskursus. For når Sofie spørger medlemmer, hvad der er afgørende for deres psykiske arbejdsmiljø og trivsel, så er deres relation til nærmeste leder ofte øverst på listen. "Vi skal gøre alt, hvad vi kan for at styrke leder-medarbejderrelationer, for vi skal grundlæggende lære, at vi spiller for at spille hinanden bedre."

