



Maj 2026

Vi mangler et stærkere ledelsessprog

Tak fordi du læser med. Det er jeg oprigtigt glad for.

Noget har fyldt mere og mere hos mig gennem årene.

Ikke bare hvad gode ledere gør, men hvilke ord de bruger. Hvilke ord der sætter retning. Hvilke ord der løfter ambitionen. Og hvilke ord der får mennesker til at mærke, hvad der faktisk er vigtigt.

Det er også en af grundene til, at jeg skrev *Ny Tids Ledelse*.

Jeg tror, vi mangler et stærkere ledelsessprog.

Et sprog, der ikke bare beskriver ledelse, men hjælper os med at lede bedre. Et sprog, der gør det lettere at skabe klarhed, fælles retning og levende ansvar i lederteams og organisationer.

Et dobbelt problem

Verden er blevet hurtigere, vildere og mere kompleks. Tempoet er højere. Forandringerne er flere. Teknologien flytter sig hurtigt. Og ledelsesopgaven er ikke blevet lettere.

Samtidig står vi i et dobbelt problem.

For mange strategier, fusioner og transformationer mister kraft i implementeringen. Og alt for få medarbejdere og ledere møder op med fuldt engagement, fuld energi og fuld lyst til at gøre en forskel.

Vi står med både et implementeringsgab og et uforløst menneskeligt potentiale.

Ledelsessprog sætter retning og ambition

Ord er ikke pynt i ledelse. Ord skaber virkelighed.

De ord, vi bruger som ledere, former det, mennesker får øje på. De former, hvad der bliver vigtigt. Og de former, hvordan vi samarbejder, prioriterer og tager ansvar.

Derfor betyder ledelsessprog mere, end mange tror.

Hvis et lederteam ikke har et stærkt fælles sprog, bliver det svært at holde retning, når hverdagen bliver ujævn. Så bruger man enten de samme ord, men mener ikke helt det samme. Eller også bruger man ord, der er for flade og upræcise til at sætte reel retning og ambition. Og så begynder noget stille og roligt at miste kraft.

Det er en vigtig del af baggrunden for de syv sandheder i *Ny Tids Ledelse* – ord og pejlemærker som Meningsfuldt Formål, Lysende Fællesskab og Stolt Kultur, der ikke bare beskriver, men løfter ambitionen for, hvordan vi vil lede.

Ikke som et program, der skal rulles ud. Men som et fælles sprog og nogle pejlemærker for den ledelse, der faktisk virker. Et sprog, der kan hjælpe ledere og lederteams med at sætte højere ambitioner og tydeligere retning i praksis.

De syv sandheder er ikke grebet ud af luften. De bygger på succesmønstre, jeg igen og igen har set i virksomheder, der lykkes

med både mennesker og resultater. Når de bliver gjort konkrete nok, kan de også omsættes til handling. Så bliver ordene ikke bare noget, vi siger. De bliver noget, vi bruger i møder, prioriteringer, samtaler og beslutninger.

Prøv dette på næste ledermøde

Tag ét ord, som betyder meget i jeres ledelse lige nu.

Det kunne være formål, fællesskab, kultur, samarbejde, kundeorientering eller sammenhængskraft.

Lad derefter hver person i lederteamet svare kort på tre spørgsmål:

1. Hvad betyder det ord helt konkret for mig?
2. Hvordan skal det kunne mærkes i vores adfærd?
3. Hvor lever vi det allerede godt – og hvor halter vi?

Det tager ikke lang tid. Men det kan hurtigt vise, om I faktisk står samme sted.

Og hvis I ikke gør, er det ikke nødvendigvis et problem. Så er det bare et tegn på, hvor arbejdet begynder.

Hvis du vil dykke dybere

I de kommende nyhedsbreve folder jeg mere ud, hvorfor jeg skrev *Ny Tids Ledelse*, hvad jeg mener med det indre lederskab, og hvorfor spørgsmålet sjældent kun er, om strategien er god nok – men snarere: om lederskabet er stærkt nok til at gøre den levende.

For vi mangler sjældent bedre strategier og planer. Vi mangler oftere bedre ledelse.

Mennesker først. Resultater der holder.

Læs mere om Ny Tids Ledelse her

Indre Lederskab ApS

v/Robbert Stecher

Svend Dyrings Vej 47, Vejle
Denmark



Du modtager dette nyhedsbrev om
Ny Tids Ledelse fra Robbert Stecher,
fordi du har tilmeldt din mail.

Du kan til enhver tid afmelde dig.

[afmeld](#)

