



Juli 2026

Hej, og dejligt at have dig med her.
Tak fordi du læser med i Ny Tids Ledelse.

En organisations bæreevne afhænger af dens ledelseskraft

Nu nærmer sommerferien sig for mange af os. Tempoet falder lidt. Kalenderen bliver lettere. Og ofte er det først dér, vi kan mærke, hvad vi egentlig har båret på gennem foråret.

Sommerferien kan være et godt tidspunkt for ledere at stille de spørgsmål, hverdagen ikke altid giver ro til.

Ét spørgsmål er særligt værd at tage med:

Hvor meget kan din organisation egentlig bære lige nu?

For en organisation bærer altid noget. Strategi og drift. Kunder og medarbejdere. Økonomi, kvalitet og kultur. Og alt det usagte, der også fylder i hverdagen.

Og den bærer det hele på en bestemt måde.

Nogle organisationer bærer med klarhed, energi og fælles retning. Andre bærer med træthed, uklarhed og for meget ansvar placeret de

forkerte steder.

Det kan mærkes i resultaterne. I kundernes oplevelse, medarbejdernes engagement, kvaliteten, økonomien, stoltheden og evnen til at holde kursen, når presset stiger.

Derfor bliver bæreevne meget konkret: Hvad kan din organisation bære lige nu? Hvordan bærer den det, den allerede står med? Og skaber det de resultater, organisationen er sat i verden for?

Mit korte svar er: En organisations bæreevne afhænger af dens ledelseskraft.

Når formål skal bære i hverdagen

Det spørgsmål bliver særligt interessant i organisationer, der er drevet af formål og værdier.

Mange organisationer har et formål, mennesker faktisk kan mærke. Det er ikke tomme ord. Det er en del af stoltheden, identiteten og grunden til, at mange har valgt at være der.

Og netop derfor bliver ledelsesopgaven vigtig.

For et stærkt formål skal finde vej ind i hverdagen. Til driften, økonomien, systemerne og de mange små valg, hvor værdierne bliver testet i praksis.

Her kan formål og værdier få kraft. Og her kan de miste kraft.

Hvis lederne ikke har rammerne, sproget, mandatet og energien til at bære formålet videre, bliver det svært for medarbejderne at udleve det med engagement og forpligtelse.

Så bliver formål og værdier stadig noget, man tror på. Men ikke altid noget, organisationen har bæreevne nok til at leve fuldt ud.

Mellemlederlaget er det kritiske kraftfelt

Der kan være langt fra intention til resultater. Selv når formålet er stærkt, strategien er klog, og ambitionen er tydelig.

Alt det vigtige skal gennem mennesker. Gennem bestyrelse og direktion. Gennem lederteam og mellemledere. Og helt ud i de steder, hvor kunder, borgere, brugere og medarbejdere mærker, om ordene holder.

Hvert led er et koblingspunkt. Her bliver retningen oversat, ansvaret overleveret, og forbindelsen til hverdagen enten styrket eller svækket.

I flere af de lederworkshops, jeg har stået i her i foråret, er mellemlederlagets betydning trådt tydeligt frem. Det er ofte dér, strategien bliver levende eller mister pusten.

Mellemledere står tæt på driften, medarbejderne og de konkrete dilemmaer. De skal skabe mening, når noget er uklart. Prioritere, når alt virker vigtigt. Holde fast i retningen, når hverdagen trækker i en anden. Og ofte skal de gøre det i et pres, hvor de både skal oversætte ambitioner oppefra og skabe energi, retning og følgeskab omkring sig.

Det er en stor ledelsesopgave. Og den bliver ofte undervurderet.

Mellemlederne er mere end et kommunikationsled. De er et kraftfelt. Her kan strategi, formål og værdier blive gjort levende i praksis. Og her kan meget ledelseskraft og eksekveringskraft gå tabt, hvis de står for alene med opgaven.

Derfor skal mellemledere ikke bare have mere information. De skal bæres stærkere af ledelsessystemet omkring dem. Med tydeligt ledelsesrum, reelt mandat, fælles sprog, træning, sparring og en stærk forbindelse til den retning, de selv skal bringe videre.

Og måske vigtigst af alt: De skal kunne mærke kvaliteten i den ledelse, der kommer ovenfra.

For ledere, der ikke selv er båret, får svært ved at bære ret meget videre. Derfor er bæreevne et konkret ledelsesspørgsmål. Og man kan begynde enkelt.

Prøv dette efter sommerferien

Hvis du sidder i et lederteam, kan I bruge et af de første møder efter sommerferien på tre spørgsmål:

1. Hvor mister vores strategi, formål eller værdier kraft på vej gennem ledelsessystemet?
2. Hvilke ledere står i de vigtigste koblingspunkter, hvor retningen skal oversættes, overleveres og bæres videre?
3. Hvad skal vi som lederteam give dem af retning, mandat, træning og opbakning, så de kan bære opgaven stærkere?

Brug gerne 15 minutter. Lad alle svare kort hver for sig først. Del derefter svarene med hinanden.

Lyt især efter, om I taler om strategien som noget, der primært skal forklares, eller som noget, der skal bæres gennem mennesker, ledelse og kultur.

Det er to forskellige opgaver. Den ene handler om kommunikation. Den anden handler om ledelseskraft.

Hvis du vil dykke dybere

I *Ny Tids Ledelse* skriver jeg om at skabe virksomheder med sjæl og styrke. Organisationer, hvor mennesker, fællesskab, kultur og resultater bærer hinanden.

Det er også kernen i mit arbejde med ledere og lederteams: at omsætte den tænkning til praksis tæt på den opgave, organisationen allerede står i.

For en organisations bæreevne afhænger af dens ledelseskraft. Og hvis vi vil have formål, værdier og strategi til at leve hele vejen ud i praksis, må vi udvikle de mennesker og det lederskab, der skal bære dem.

Med disse ord vil jeg ønske dig en rigtig god sommer.

Må den give ro, klarhed, fornyet energi og måske et par værdifulde refleksioner med på vejen.

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](#)

