

FRA SPECIALIST TIL LEDER

HVAD SKAL DER TIL FOR AT LØFTE EN SPECIALIST
OVER I LEDERROLLEN? PETER JENTOFT EBDRUP
FRA RIGSPOLITIET ER IKKE I TVIVL OM, AT SVARET
ER UDDANNELSE

Af Isa Lindbæk



Sektionsleder i Rigspolitiet Peter Jentoft Ebdrup meldte klart ud til sin chef, at han måtte have styrket sin viden inden for ledelse for at overtage det tilbudte lederjob. *”Der var ingen tvivl fra min side: Jeg SKAL have noget lederuddannelse, ellers kan jeg ikke påtage mig jobbet.”* Det ønske fik han omgående opbakning til. *”Jeg var en specialist, der nu stod over for forfremmelse til et lederjob. Et temmelig stort spring fra en funktion med faglig fordybelse til en funktion med et helt andet tempo og store resultatkrav. En omvæltning der, efter min mening, næmt kan gå galt, hvis man ikke understøtter den nye leder med faglighed. Derfor var det et krav fra min side, at jeg fik et kompetenceløft. I min situation måtte jeg tage lederuddannelsen sideløbende med det nye job. Omstændighederne gjorde det nemlig nødvendigt at overtage jobbet med det samme.”*

Allerede fra første færd på Mannaz Lederuddannelse kom Peter Jentoft Ebdrup hjem med kufferten fuld af både teori og praktisk viden. *”På Lederuddannelsen fik jeg indsigt i gruppepsykologi og menneskelige reaktioner, og det gav mig nogle værktøjer til nemmere at få mine medarbejdere til at følge mig. Det var naturligvis en kæmpe hjælp i det daglige.”*

AHA-OPLEVELSERNE

Lederuddannelsen har været en lang række ”aha-oplevelser” for Peter Jentoft Ebdrup. *”Jeg forstod pludseligt min medarbejdergruppe bedre, og jeg vidste, at jeg måtte gøre målene tydeligere og den enkeltes rolle helt klar. Og det er ingen overdrivelse, at fra første medarbejdermøde hvor jeg tydeliggjorde mål, rammer og roller, så lettede gruppen og har leveret fantastisk siden.”*

Om Peter Jentoft Ebdrup

Peter Jentoft Ebdrup startede som politiassistent i 1981, hvor han bl.a. var hos Københavns Politi, Færdselspolitiet og Kalundborg Politi. Efter nogle år som it-supporter og it-projektleder i Rigspolitiet er han i dag sektionsleder for Rigspolitiets It og Tele.

RIGSPOLITIET

IT og TELE

JEG HAR VALGT AT HAVE EN ÅBEN LEDERSTIL, OG MINE MEDARBEJDERE HAR VÆRET MED I PROCESSEN

ÅBEN LEDERSTIL

Det er heller ikke gået ubemærket hen hos medarbejderne, at Peter Jentoft Ebdrup er kommet stærkere tilbage efter hvert modul. ”Jeg har valgt at have en åben lederstil, og mine medarbejdere har været med i processen. Det giver fordele og ulemper, men det har været rigtigt for mig. Det er i øvrigt en situation, jeg har drøftet med flere af underviserne på Lederuddannelsen, og det har bekræftet mig i mit valg.”

På Mannaz Lederuddannelse får man feedback fra undervisere og de andre deltagere på, hvordan man virker i forskellige situationer og rollespil. Og Peter Jentoft Ebdrup frabad sig,

Få et Last Minute tilbud – hver måned

Står du på spring til at rykke ved dine ledelseskompeterer? Skal du forbedre din personlige og forretningsmæssige performance? Eller har en af dine medarbejdere brug for et kompetenceløft lige nu?

Hvis du kan rydde kalenderen med kort varsel, får du eller dine medarbejdere 35% i rabat på udvalgte læringsforløb.

Som modtager af Mannaz e-mail service om aktuel kompetenceudvikling, får du tilbuddet tilsendt direkte en gang om måneden.

Tilmeld dig på www.mannaz.com/nyt

Klik ind på www.mannaz.com

– og se de mange aktuelle tilbud om lederuddannelse og lederudvikling hos Danmarks førende udvikler af ledelseskompeterer.



at der blev lagt fingre imellem, når han skulle kommenteres: ”Jeg fik at vide, at jeg skulle lade være med at tryne folk med min stemmeføring og myndige positur, og det kom lidt bag på mig. Kunne jeg bruge det? Absolut, og jeg tænker tit over det, når jeg taler med folk.”

Overgangen fra specialist til leder har ikke været uproblematisk for Peter Jentoft Ebdrup. ”Som specialist i Support-afdelingen sad jeg dér med min database og en temmelig forudsigelig hverdag. Det kan man ikke sige om lederjobbet. Mennesker er mennesker, og der opstår konflikter, uanset hvor meget man prøver at tale og planlægge sig ud af det. Men med de rette værktøjer kan man som regel sørge for, at alle kommer videre – uden at nogen taber ansigt.”

MAN BLIVER ALDRIG HELT FÆRDIG

Peter Jentoft Ebdrups personlige holdning til ledelse er, at hvis man ikke klæder ledere fagligt og menneskeligt på, så beder man selv om problemer. ”I politisystemet, hvor jeg stammer fra, før jeg kom til Rigspolitiet, er man meget dygtige til at uddanne folk. Lederne er fuldt uddannede, inden de bestrider en stilling, og niveauet er højt. Med andre ord ved jeg af erfaring, at det betaler sig at uddanne folk, og det offentlige er faktisk rigtig gode til at udvikle de ansattes kompetencer. Det er endnu en offentlig succes, vi ikke er gode nok til at få fokus på i medierne.”

En anden af Peter Jentoft Ebdrups holdninger til ledelse er, at man aldrig bliver færdig med at uddanne sig. ”Der sker konstant noget nyt inden for ledelse, og vi bliver hele tiden klogere. Hvis man føler, at man har uddannet sig færdig, er man efter min mening gået i stå. Man må heller ikke glemme, at når der kommer ny energi og inspiration til chefen, så smitter det af på resten af organisationen.”

MANNAZ LEDERUDDANNELSE ER FOR DIG, DER HAR ½ ÅR TIL MAX. 3 ÅRS FORMEL ELLER UFORMEL LEDERERFARING. UDDANNELSEN ER ET SAMMENHÆNGENDE LÆRINGSFORLØB, DER STRÆKKER SIG OVER EN PERIODE MED KORTE, FORBUNDNE FORLØB

Udvikling – Projekt – Netværk

