Fremtidens lederberedskab

– hvad 32 unge lærte os om ledelse

Af **Mads Cronquist** · Cronquist Consult ApS

Lederskab begynder ikke med en titel. Det begynder med evnen til at lede sig selv – at mønstre en overskudsmentalitet og overvinde selv det umulige.

I 2015–17 viste 32 helt almindelige elever fra 6. klasse i landsbyen Sengeløse, at egenomsorgsevne, samarbejde og teamledelse under pres kan trænes allerede fra 12-årsalderen. I dag er de i starten af tyverne og en vigtig del af fremtidens lederberedskab.

Denne artikel handler om, hvad de unge lærte os – og hvorfor de samme principper virker for chefer, lederteams og graduates i virksomhederne.

Det startede ved mit spisebord

Jeg mødte Emil til kampsport i landsbyen. Hans 9-årige energi stak i alle mulige retninger, og uden for dojoen fandt vi sammen ud af, hvordan den kunne samles og målrettes som en stikflamme, så han lærte at brænde igennem i stedet for at brænde ud. I seks år lavede vi lektier hver torsdag aften for at træne det at fokusere, overkomme det, der er svært, og sejre over os selv. Undervejs lærte Emil også at spille guitar.

Det blev frøet til en vision en mørk nat i en skov i Canada, hvor jeg var taget på en masterclass for også at reflektere lidt over livet: Hvilket aftryk ville jeg egentlig gerne sætte i den her verden, så det ville gøre en forskel, der kunne mærkes? En mission med en vigtighed større end personlighedens ego.

Kunne jeg lave et helt nyskabende koncept, der kunne ændre vores fælles velfærdsmodel? Kunne og ville jeg dedikere rundt regnet et helt mandeår i min fritid til det – og selv betale størsteparten af gildet; omkring 300.000 kr.? Kunne jeg få andre med på vognen?

I skæret fra mit lille stearinlys, med ulvene luskende omkring mig, tegnede jeg på en lille side i min lommebog dét, der kort tid efter skulle blive til www.fremtidenslederberedskab.dk.

Idéen var kort fortalt at tilbyde et dusin unge – inden de blev teenagere – at træne dem intensivt i at kanalisere deres energi og kombinere lektietræning – omkring mit spisebord – med karakteropbyggende outdoor-aktiviteter både i Danmark og i udlandet. Og ligesom mine forældre havde lært mig: At yde, før man kan nyde – kombineret med mine 25 års hårdt optjente ledererfaringer fra både krig og erhvervsliv. De skulle lære at lede sig selv, samarbejde effektivt i teams og på skift være ledere. 12 år gamle.

Der var en vis fare for, at jeg muligvis blev stemplet som landsbytosse, men da projektet blev lanceret på skolen, blev alle pladser optaget på en time. Emil holdt tale ved lanceringen. Det blev til to hold á 16 unge – otte drenge og otte piger på begge hold over to år – og en lang venteliste.

Nu begyndte det hårde arbejde. Ikke mindst at mobilisere en masse engagerede instruktører og lektietrænere. Det lykkedes over al forventning. Missionens vigtighed fandt fodfæste – og afsæt.

Fem ekspeditioner med stigende sværhedsgrad

Træningen i regi af min virksomhed OLTC foregik i skolernes hovedferier over fem moduler på i alt omkring 20 døgn – hver dag med mindst 15 timers aktivitet, både solo, i teams og samlet. Sværhedsgraden steg gradvist, så de unge hele tiden blev udfordret lige på kanten af det, de troede, de kunne:

Første modul var 30 timers non-stop action – først med basale outdoor-kompetencer som bygning af bivuak, madlavning over bål og førstehjælp – og en kompleks redningsøvelse kl. 04 om natten direkte videre til bl.a. røgdykning og brandslukning hos Beredskabsstyrelsen, hvor jeg i mine yngre dage var uddannelsesleder.

På Anholt arbejdede vi med stilhed, fordybelse og det indre beredskab sammen med en jægersoldat og en ekspert i mindfulness. I Värmland i Sverige stod den på teamtræning i vildmarken med kano hos NKTC, hvor jeg selv var uddannet vildmarksguide, og i de østrigske alper stod den på randonnée-træning, snesko-ekspedition og lederskab i modvind. Finalen var fire døgn i Bosnien med mine gamle krigskammerater, hvor de unge bl.a. rappellede 42 meter ned fra en bjergside og lavede white water rafting i morgengryet.

Mellem ekspeditionerne mødtes vi hver torsdag kl. 19 omkring mit spisebord til halvanden times lektietræning. Træning, ikke lektiecafé! De, der havde brug for ekstra støtte, fik en frivillig lektietræner derhjemme, og andet år skiftedes forældrene til at være lektietrænere i mindre grupper. Små, selvforstærkende positive cirkler.

> *Lærerne sagde allerede efter få uger: "Det virker allerede!"*

Ansvar er at svare an

For overhovedet at komme med i projektet var det et ufravigeligt krav, at den unge selv skulle opsøge, gennemføre og dokumentere mindst 20 timers frivilligt, velgørende arbejde i lokalsamfundet – f.eks. i vuggestuen, på plejecentret, ved byfesten eller hos den ældre nabo, der havde brug for hjælp til græsslåning. Mange fortsatte efter projektet. Mere velfærd for nul kroner – for løsningen er frivillige.

Ansvar handler om at svare an: At proaktivt imødegå enhver udfordring – også dem, der ikke er ens egne. De unge stræbte efter at blive ikke bare accepteret, men perfekte i de andres øjne. Men hemmeligheden ligger i det uperfekte, ligesom i innovation. Når man accepterer, at man er uperfekt, kan man begynde at udvikle sig.

Den gennemgående, selvopfundne metode var 3H – hoved, hjerte og hænder – som sikrer, at læringen sætter sig, og at den unge bevidst lærer at aktualisere sit uindfriede potentiale. Projektet styrkede ikke kun de sociale og personlige kompetencer, men også evnen til at optage faglig læring i skolen ret markant.

”Jeg kan alt”

Det stærkeste bevis kom fra de unge selv. En pige på første hold, der som 13-årig ikke havde turdet springe fra fem meter-vippen i svømmehallen året før, skrev efter projektet om, hvordan hun nu sprang – fordi hun i Bosnien havde lært at tro på sig selv: ”Da jeg stod på den fem meter høje vippe, indså jeg den ting, som du nu har prøvet at proppe ind i vores små hoveder: Jeg kan alt. Jeg sprang.”

Evalueringen viste, at mere end ni ud af ti forældre syntes, at forløbet var exceptionelt godt – blandt andet fordi det satte ind langt tidligere end dyre, genoprettende teenagerprojekter. Projektet blev nomineret til Erhvervsprisen og fik omtale i lokalaviser, radio og Rotary-klubber. Du kan se en kort film om projektet på fremtidenslederberedskab.dk.

Emil, der var med som hjælpeinstruktør på mange af ekspeditionerne, er i dag startet på specialpædagoguddannelsen, fik 10 i psykologi, er kommet med i et band, der skal spille på festivaler, og bor i København med sin kæreste. For nylig skrev han til mig, da han var på vej til Paris med hende:

> *”Sidder og er lidt nostalgisk her i lufthavnen – og vil blot sige tak for alt du har givet, og du skal vide, at jeg stadig tænker og har mine ’indre dialoger’ omkring alt du og jeg har skabt og gået igennem sammen.”*
>
> *– Emil, tidligere deltager og hjælpeinstruktør*

Jeg modtog beskeden i en pause, hvor jeg var i teatret med nogle gode venner – og måtte lige låne en serviet. Emil var i gang med at give stafetten videre, og det kan man kun være pavestolt af.

Hvad virksomheder kan lære af 12-årige

Projektets essens var at udvikle en stærk egenomsorgsevne og overskudsmentalitet som grundlag for fremtidens lederberedskab. Det er præcis det samme, vi arbejder med, når vi træner ledere, ledergrupper, teams og graduates i virksomhederne: Først må man kunne lede sig selv, før man kan lede andre med autenticitet, indre ro og personlig styrke. Faktisk er det også grundlaget for, hvordan man arbejder med produktinnovation, procesforbedringer og større værdiskabelse sammen med sine kunder.

Principperne er nemlig de samme: Træning med stigende sværhedsgrad, tæt på virkeligheden. Opfølgning mellem modulerne. Tidligere deltagere som medinstruktører, så de selv bliver knivskarpe. Og et klart krav om at bidrage til fællesskabet – ikke kun til sig selv. Det kan med fordel bygges ind i virksomhedens eget academy og i graduateprogrammer, hvor nye medarbejdere skal finde deres fodfæste.

Projektet har på min computer 100 GB data fordelt på små 6.000 filer og tusindvis af mails. Men den største værdi kan ikke måles i gigabyte. Den sidder i 32 unge mennesker, der i dag er på vej ud i livet med en tro på, at de kan meget mere, end de selv troede. Mit bidrag til fremtidens vigtige lederberedskab.

Fem principper fra fremtidens lederberedskab

Det kan enhver organisation bruge:

- **Start med selvledelse:** Egenomsorgsevne og overskudsmentalitet er fundamentet for alt lederskab.
- **Øg sværhedsgraden gradvist:** Udfordr lige på kanten af det, deltagerne tror, de kan.
- **Træn dedikeret:** Fast, forpligtende træning i dagligdagen mellem læringsmoduler og store oplevelser.
- **Giv videre:** Tidligere deltagere bliver medinstruktører – og lærer selv mest.
- **Kræv bidrag til fællesskabet:** Ansvar er at svare an – også over for andre end sig selv.

Tre spørgsmål til ledergruppen

Spørg jer selv:

- Træner vi vores ledere og nye medarbejdere i at lede sig selv, før vi beder dem lede andre?
- Hvor udfordrer vi vores folk lige på kanten af det, de tror, de kan?
- Hvordan giver vi lederskabet videre til den næste generation i vores organisation?

Konklusion – giv lederskabet videre

32 unge fra en lille landsby viste, at lederskab kan trænes langt tidligere i livet, end de fleste tror – og at det starter med egenomsorgsevne, overskudsmentalitet og viljen til at bidrage til fællesskabet.

Det er den samme vej, ledere og ledergrupper skal gå: Først med sig selv og så med dem lige omkring én. Små, selvforstærkende positive cirkler, der over tid bliver til fremtidens lederberedskab.

Artiklen bygger blandt andet på mine LinkedIn-artikler "Giv lederskabet videre" (2015), "Overskudsmentalitet i praksis" (2015), "Landsbyens unge laver lektier omkring mit spisebord" (2015), "Tak for musik" (2016), "Ny velfærdsmodel baseret på frivillige" (2021) og "Fremtidens ledere fylder snart 20 år" (2022).

Vil I træne fremtidens ledere i jeres organisation?

Cronquist Consult ApS hjælper virksomheder med leder- og teamudvikling, graduateprogrammer og OLTC-træning, der bygger egenomsorgsevne, overskudsmentalitet og lederskab under pres. Læs mere her:
Lederudvikling · Graduateprogrammer og academies · OLTC-programmer