

# SHIPPINGWATCH

## Den perfekte maritime leder er en illusion

AF TOMAS KRISTIANSEN

Offentliggjort 11.06.19 kl. 07:45

**Fire potentielle maritime ledere har fået udarbejdet deres personlige og professionelle profil af Hellerup-virksomheden Humanostics og fremlægger resultaterne for ShippingWatch' læsere. Adfærd er helt afgørende for at forstå lederskab.**



Denne artikel starter med, hvad der nok vil være en lettelse for mange af de kandidater, der stræber efter en lederstilling i den maritime verden:

Der er ikke nogen ideel maritim leder. Den perfekte maritime leder eksisterer ikke!

Det hele afhænger af det selskab, du skal arbejde for eller den afdeling, du skal stå i spidsen for. Derfor afhænger det helt og holdent af, hvem du er, og hvordan din adfærd er.

Men forestillingen lever i bedste velgående, at man skal indeholde bestemte karaktertræk, kompetencer og evner for at kunne udfylde rollen som den "rigtige maritime leder."

Det ved Jesper Præstengaard noget om. Han har arbejdet rundt regnet 30 år i containerindustrien, herunder med lederstillinger i Maersk og Hapag-Lloyd, og ifølge ham handler det om noget med det enkelte menneskes adfærd.

I dag er Præstengaard partner og CEO i HR-virksomheden Humanostics, der bl.a. arbejder med at koble virksomheder og kandidater sammen.

## Adfærd drevet af hvad motiverer

"Det sker alt for tit, at virksomheder hyrer pga. kompetencer og fyrer pga. adfærd. På den måde ser man ofte et mismatch, fordi den person, du ender med at få, viser sig at have en meget anderledes profil sammenlignet med den, du var ude efter. Adfærden er drevet af, hvad der naturligt motiverer dig som person, og det kan meget vel være meget anderledes end de *buzz words*, man normalt forbinder med lederskab," siger Præstensaard til ShippingWatch.

"Hvad enten du er holdspiller, analytisk, utålmodig, formel eller vedholdende, ethvert træk er bestemmende for, hvilken slags leder du kan være, men bestemmer ikke nødvendigvis, om du kan beklæde hvilken som helst lederstilling. Hvis jeg skulle arbejde i administrationen, ville jeg sikkert foretrække en leder, som er analytisk og har en struktureret måde at arbejde på," forklarer han og tilføjer:

"For at nå et mål skal du være vedholdende, men uden fleksibilitet når du det ikke."

## Talentmassen

ShippingWatch dykker ned i talentmassen i et erhverv, der mere end nogensinde skal kæmpe for de gode hoveder. Vi taler med selskaberne. Headhunterne. Skolerne. De unge. Start-up virksomhederne. De kommende talenter og dem, der allerede er det. Alt sammen for at finde ud af hvad der skal til, hvad de kommende ledere egentlig drømmer om, og hvad virksomhederne kan gøre for at få fat i talenterne. Og fastholde dem.

Læs alle artikler her eller læs mere på [ShippingWatch.dk](http://ShippingWatch.dk) eller [ShippingWatch.com](http://ShippingWatch.com)

For nylig interviewede Præstensaard fire potentielle maritime ledere, som alle går på Executive MBA of Shipping and Logistics, den såkaldte Blue MBA, på Copenhagen Business School. Hver af dem fik lavet en personlig profil ud fra Predictive Index-metoden, som beskriver, hvordan de er, og hvordan deres adfærd er både på et personligt og et professionelt niveau.

Med tilladelse fra dem alle sammen præsenteres her først et resumé af, hvad profilen viste, og efterfølgende en kommentar fra hver enkelt om, hvorvidt det billede, der tegnes, passer eller ej.

### Omar Ali tror på win-win forhandling

Den første er Omar Ali, Supply Chain Manager i Gambia Milling Corporation



- Omar er naturligt empatisk over for andre (specielt dem, der har færre muligheder end andre) med en positiv, inkluderende ikke-truende måde at kommunikere på.
- Han går ind for at lære fra sig og dele færdigheder og viden og arbejder sammen med andre for at kunne hjælpe på enhver måde. Han holder modstridende meninger tilbage og sætter holdets eller virksomhedens mål øverst og før de personlige mål. Han tror på at dele autoritet og udføre holdarbejde.
- Rolig og overvejet. Han er en stabil person, som foretrækker at gøre tingene på den etablerede måde. Pålidelig og konsekvent men med en fleksibel tilgang. Samarbejdsvillig, *easy-going* og en behagelig måde at være sammen med andre på.
- Han er fokuseret, lytter åbent til tingene og er metodisk, stabil og analytisk. Han har et stabilt tempo og tror mere på "win-win" forhandlinger end "win-lose" resultater af et nulsums spil.

*"Når jeg tænker på det, er profilen en ret præcis beskrivelse af min ledelsesstil på nær et par markante undtagelser. Det er da rigtigt, at jeg foretrækker konsekvens og kendte rammer, men jeg er nu ikke bange for at vælge de modsatte synspunkter og udfordre mine egne forestillinger. Jeg er fleksibel og pragmatisk og villig til at ændre ting til det bedre, og kan være meget vedholdende, hvis jeg skal, især når det drejer sig om noget principielt."*

### **Jesper er uformel og udadvendt**

Den anden er Jesper Skjong, Market Analyst, Fearnley Offshore Supply



- Jesper er en varm, uformel og udadvendt person, som har let ved at omgås og mødes med andre. Han sætter også pris på at gøre det. Han kan både arbejde sammen med andre og for sig selv.
- En vedholdende og ivrig hjælper, han kan godt lide at arbejde med mere abstrakte ting, hvor der stilles krav om en intuitiv forståelse af andres synspunkter og følelser.
- Andre folk mener, at sådan en person er nem at tale med, og de føler ikke et pres eller en utålmodighed fra denne person, der tager tingene roligt og accepterer tingene.
- Uformel og en stil, hvor tingene godt må komme lidt ud af kontrol; han er forholdsvis afslappet over for virksomhedens standarder eller politikker, når det gælder præcisionen i detaljen

*"Overordnet set passer denne lederprofil godt med mig selv og mine lederevner. Jeg håber, jeg ender på en arbejdsplads, hvor denne type af ledelse er accepteret af mine kolleger og derfor er god til at få dem til at yde deres bedste."*

### **"Jeg sætter pris på at arbejde med mennesker"**

Så er det Saleem Kadernanis tur. Han er Head of Business Development i Ports Development Company i King Abdullahs havn, der ligger i Saudi-Arabien:



- En åben og udadvendt personlighed, der kommunikerer på en overstrømmende måde og som med fleksibilitet og engagement trækker andre ind i diskussionen. Profilen viser, han er fokuseret på personer og at opbygge relationer og teams i stedet for de tekniske områder. Han er ikke interesseret i detaljer og uddelegerer gerne opgaver.
- Kan arbejde med ustrukturerede projekter, hvor det er nødvendigt at kunne arbejde fleksibelt med andre, og hvor det er vigtigere at have et mål end at have en plan. Han arbejder også selvstændigt og vedholdende med forskellige formål på en rolig og metodisk måde, også selvom der opstår udfordringer.

*"Jeg synes, at denne profil samler min personlighed meget godt, da jeg sætter pris på at arbejde med andre og fokusere på det store billede. Jeg er ikke en detaljens mand, som profilen også viste."*

*"Profilen viser også, at jeg gerne uddelegerer, så jeg sikrer mig normalt, at de enkelte personer i mit team er i stand til at arbejde selvstændigt, uden at der er behov for detaljeret opfølgning. Jeg er meget stærk fortalere for, at en leder skal udstikke visionen og så lade folk selv finde ud af -med fornuft - hvordan man når derhen. Det kunne være en vision for virksomheden, en vision for en bestemt funktion eller en bestemt opgave."*

### **En "ud af boksen"-tænder**

Og endelig er det Yiannis Pastellas, som er Business Development Manager hos Safebridge:



*Jeg har fået gennemført nogle personlige profiler før. Predictive Index, vil jeg nu mene, svarer 100 pct. til opfattelsen af mig selv. Når det er sagt, fik vi intens undervisning på CBS i at forstå at evaluere vores egen opfattelse i forhold til, hvad andre mener om os. Indholdet i rapporten beskriver en enspænder og en innovativ "ud af boksen tænder," som ikke er bange for fejl. Det passer til min stil og det, andre mener om mig, hvilket overraskede mig, da jeg læste rapporten."*

*"Jeg har siddet i en stilling i virksomheden, der var operationel og administrativ, som ikke matcher med mine bedste evner, og hvis jeg havde kendt til PI før, ville jeg diskutere udfordringen på en anden måde. Sammen med topledelsen og efter nogle konstruktive snakke har jeg heldigvis fået en ny rolle, hvor jeg kan bruge mine bedste evner."*

### **Forskellighed gør et team stærkt**

Og til sidst afrunder Jesper Præstensaard:



*"Alle og enhver har lederevner. Hvor du passer ind, afhænger af en række adfærdsmæssige faktorer, den virksomhed du skal arbejde for og den stilling, du bliver tilbudt. Prøv at sammenligne en digital start-up i den maritime industri med et 150 år gammelt klassifikationsselskab. Eller en stilling i et tankrederi med ansvar for sikkerhed og nul-tolerance for fejl. Det forventes sikkert af dig, at du løber en risiko i start-up'en, mens det absolut ikke er tilfældet i den sidste stilling. Forskellighed gør et team stærkt, men det er også svært, fordi vi har en tendens til at dømme folk, som opfører sig anderledes end os selv. Ved at være bevidst om og forstå, hvorfor andre gør, som de gør, kommer der også accept og respekt, og det er helt nødvendigt, hvis du vil have et velfungerende team."*

## Om Humanostics' assessment

Hellerup-virksomheden Humanostics måler ud fra en normalfordelingskurve, hvor den enkelte person befinder sig. Det vil sige, at de undersøger, hvordan ens personlighedstræk ser ud sammenlignet med gennemsnittet.

De fire parametre, der måles på, er dominans, ekstroverthed, tålmodighed og formalitet. Ud fra målingen får man en profil, som kan bruges til at sikre, at personen matches med de rigtige kolleger og arbejdsopgaver, der motiverer personen.

En assessment tager typisk 6-10 minutter, og der er hverken rigtige eller forkerte svar.

Ifølge Jesper Præstensaard, managing partner, er resultaterne videnskabeligt validerede, hvilket vil sige, at de rent statistisk holder stik. Selv om man ikke får alle facetter med, får man en god indsigt, har han tidligere forklaret til ShippingWatch.

Var artiklen værdifuld for dig?

 Ja Nej

Copyright © ShippingWatch - Alt materiale på denne side er omfattet af gældende lov om ophavsret