



Udfordring 1.1 – refleksioner (Mit syn på ledelse)

Ledelsesperspektiv og ledelsesrum

1. Figur 2.3 side 37 opsummerer hovedpunkterne i de fire perspektiver. Fx er systemperspektiver kendetegnet ved, at betragte virksomheden som opdelt i elementer (fx afdelinger) der er indbyrdes afhængige. Systemperspektivet bygger på tankerne fra det analytiske perspektiv og har dermed udgangspunkt i det objektive og rationalitet. Fokus er at opnå bedre resultater gennem samarbejde, men der er stadig stor vægt på ydrestyring.

Skiftet til aktørperspektiver betyder at fokus flyttes til det enkelte menneske (subjektivitet) og de relationer der opbygges mellem medarbejderne. Her er fokus på indrestyring. Det betyder, at man som udgangspunkt må anerkende de fortolkninger hver enkelt har af situationen, hvor ydrestyringen rationelt mener at kunne sige, hvad der er rigtigt og forkert.

Som du kan se af figur 2.5 side 45 udelukker det ene ikke det andet. Men indrestyringen af accepten af medarbejdernes involvering i beslutninger og planlægning af arbejdet er vokset betydeligt. Det kan medvirke til at genskabe tilliden og engagementet i virksomheden.

2. Som ny udviklingschef vil det være naturligt at tage udvikler-ledelsesrummet i brug. Det kan dog ikke stå alene, og må suppleres med et holdspiller-ledelsesrum og et håndværker-ledelsesrum.

Kombinationer af de tre ledelsesrum vil naturligt af hænge af situationen, men antageligt vil det være godt at starte med holdspiller-ledelsesrummet for at opbygge tillid, være involverende og udviklende. Det fører naturligt videre til udvikler-ledelsesrummet, der lægger vægt på at være skabende med blikket rettet mod fremtiden.

Til afbalancering af disse to ledelsesrum, kan det give god mening også at anvende det afklarende og regulerende håndværker-ledelsesrum, der også har fokus på fremtiden. Se figur 12 og 13 i Lederkompetencer i praksis.