



## Udfordring 1.2 – refleksioner (Mit syn på styring)

### Proaktiv påvirkning

1. Umiddelbart lægger beskrivelsen op til, at du som leder indtager det analytiske perspektiv.
2. Det analytiske perspektiv er baseret på rationelle overvejelser, effektivitet, har fokus på objektivitet og betragter hele arbejdssituationen som udtryk for en velfungerende maskine. (se figur 2.3 side 37)
3. Du kan fx overlade flere beslutninger til medarbejdernes egen indrestyring. Der vil selvfølgelig stadig være en overvægt af ydrestyring i starten, men over tid, vil du gradvis kunne kompetenceudvikle dine medarbejdere til selv at tage stilling til beslutninger i hverdagen. Hvis du ser på figur 2.5 side 45, kan revitaliseringen evt. inspirere dig til at bevæge den nuværende stramme ydrestyring i retning af mere indrestyring. De fire revitaliseringer, der er nævnt, vil kunne gennemføres mere eller mindre strikt.
4. Der ser ikke ud til at være meget albuerum i virksomheden, men en gradvis overdragelse af beslutninger til medarbejderne vil give en mere fleksibel arbejdsdag og for dig som leder. Det vil betyde, at du tilsvarende gradvis skal vænne dig til, at du ikke ved alt om alt, men må basere din styring på, at medarbejderne kan træffe beslutninger ud fra egne overvejelser. Din styring skal mere og mere opbygges på værdier og dialog (se indrestyring s 31)
5. Beskrivelsen lægger op til ledelsesrummet Administrator, der som den mest fremtrædende kompetence har at være kontrollerende, have fokus på fortiden og have som hensigt at være afklarende.
6. Når du selv skal designe dit fremtidige ledelsesrum, kan det være at foretrække, at benytte holdspiller-ledelsesrummet, og i en mindre udstrækning håndværker-ledelsesrummet. I meget små doser kan du også benytte udvikler-ledelsesrummet, for at vise medarbejderne, at der er en mere skabende vej til en ønskværdig fremtid.