



Udfordring 2.1 – refleksioner (Min adfærd som leder)

Foretrukne ledelsesrum

1. **Peter** har ifølge beskrivelse en stort fokus løsning af opgaver og har opgivet at kende alle de ansatte. Det taler for, at han bør placeres med et stort hensyn til produktionen. Om han ligefrem er Slavepisker 9.1 kan diskuteres, men hans udtalelser om arbejde og stress kunne tyde på det.

Jonna kan ifølge beskrivelsen af hendes placering i kontorlandskabet og hendes valgsprog om trivsel placeres med et stort hensyn på medarbejderne. Hun kan måske ikke helt betegnes som Hyggeonkel 1.9, men tager dog i stor udstrækning hensyn til medarbejdernes ønsker.

Steen kæmper med at få ansat kvalificeret arbejdskraft til erstatning for de mange stress-ramte medarbejdere. Han får ikke tid til MUS samtaler, så hensynet til medarbejderne er formentlig middel, ligesom han ikke får det fokus på hensyn på at øge produktionen som han godt kunne ønske sig. Formentlig er Steen en Middle of the Road leder 5.5.

2. **Peter:**

Som konsulent vil du formentlig kendetegne Peters foretrukne ledelsesrum som håndværkerens og udviklerens, med stort fokus på viden. Hans adfærd som leder kan ifølge figur 16 i Lederkompetencer i praksis kendetegnes som afklarende, kontrollerende og regulerende med fokus på resultater og problemløsning.

Dine gode råd til Peter kunne fx gå på, at han ifølge figur 19 i Lederkompetencer i praksis i stedet for at tale i beslutningssprog i højere grad burde bestræbe sig på at tale et adfærdssprog, der fokuserer på tilpasning og samarbejde. På figur 20 (6.10 side 175 i lærebogen) kan det fx ske ved hjælp af relationel koordinering, hvor kommunikative relationer til stadighed skabes og vedligeholdes.

Jonna:

Du vil formentlig kendetegne Jonnas foretrukne ledelsesrum som holdspillerens, med stort fokus på væren – hensynet til medarbejderne og deres velbefindende. Hendes adfærd kan ifølge figur 16 kendetegnes som udviklende og involverende med fokus på opbakning af medarbejderne.

Dine gode råd til Jonna kunne fx være, at sætte mere fokus på viden, og i højere grad tale et beslutningssprog, der ifølge figur 19 fokuserer på drift og rationel tænkning. Med andre ord at stramme op i sin kommunikation og lægge mere vægt på præstationsledelse (figur 6.1 side 147). På den måde vil fokus i højere grad blive på håndværker-ledelsesrummet.

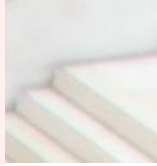
Steen:

Du vil formentlig kendetegne Steens mest anvendte ledelsesrum som håndværkerens. Hans adfærd er præget af at være afklarende og regulerende med fokus på problemløsning (figur 16).

Dine gode råd til Steen kunne fx være at bevæge sig fra udelukkende at se på drift og rationelle beslutninger til at fokusere på udvikling og begynde at eksperimentere med at ansætte andre

Lederkompetencer i praksis

lederkompetencer.net



profiler, der kan give ny inspiration til udviklingen i virksomheden. Med andre ord at anvende sine færdigheder som HR uddannet, begynde at tale det systemsprog (figur 19), der er knyttet til faget og bevæge sig over i et udvikler-ledelsesrum.