

Udfordring 4.1 – refleksioner (Min tilgang til ledelse)

Præstationsledelse som tilgang

1. Karakteristik – præstationsledelse/relationsledelse

Beskrivelsen tyder på at Christian hovedsagelig har en tilgang til ledelse, der kan kaldes for præstationsledelse. Det kan tolkes ud fra, at han gerne informerer medarbejderne (afsender i fokus), det er kun ved mindre problemstillinger, at medarbejderne inddrages og Christian opfattes som "kaptajn" dvs. de formelle relationer er i front.

Der er dog også en del relationsledelse, når han ved mindre problemstillinger inddrager medarbejderne. Her lytter han til forslag hvis de er konstruktive. Der står ikke direkte noget om at indgå i dialog med medarbejderne. Hans daglige besøg i produktionshallen kan også tydes som et forsøg på at skabe relationer – der kan dog også samtidig være tale om en form for kontrol.

2. Karakteristik - ledelsesrum

Set i forhold til ledelsesrum er Christian i høj grad tilpas i et håndværker-ledelsesrum, hvor det drejer sig om at være afklarende og regulerende med fokus på problemløsning. Forhåbentlig er Christian også godt tilpas i et udvikler-ledelsesrum. Teksten siger ikke noget specifikt om det, men rollen som "kaptajn" hænger tæt sammen med at have ansvaret for virksomhedens for strategi og udvikling. Holdspiller er Christian når det drejer sig om at finde løsninger på problemer, så set i et håndværker-perspektiv er det involvering for at skabe løsninger.

3. Gode ideer til justering af tilgang til ledelse

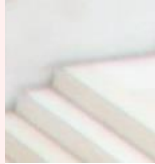
Set ud fra figur 6.1 om præstationsledelse og relationsledelse, så kan det formentlig være en god idé at skabe flere og bedre kommunikative relationer. Ikke kun at tillade få og mindre kritiske bemærkninger og forslag, men at indbyde til et bredere samarbejde. Det kræver dog et stort og langvarigt arbejde for at medarbejderne få en reel tillid til, at det er formålet med den øgede kommunikation.

Som figuren viser, er der tale om et overlap mellem de to former for ledelse. Vi kan måske sige at Christian i dag har 80% præstationsledelse og 20% relationsledelse i sin hverdag. Det kunne tiltrække nye og udviklingsorienterede medarbejdere hvis relationsledelsen styrkes.

Set ud fra figur 16 i Lederkompetencer i praksis, så er det også her det relationelle der skal styrkes. Christian bør skabe flere holdspiller-ledelsesrum, hvor udvikling og involvering er på dagsordenen og hvor opbakning (begge veje) er i fokus. Det kan tolkes, at Christian er mest for opbakningen, når det gælder problemløsning, men der er også behov for opbakning omkring væren, altså det menneskelige, det at være tilstede som medarbejder med sit engagement og sin tro på virksomheden. Se figur 29 i Lederkompetencer i praksis.

Lederkompetencer i praksis

lederkompetencer.net



Set i forhold til figur 19, kunne det tolkes sådan, at Christian er god til beslutningsprog, der har fokus på drift, og formentlig også god til systemsprog, der har fokus på udvikling af det professionelle område. Det kunne være godt hvis Christian fik mere fokus på adfærdssproget, der rummer tilpasning og samarbejde.