

## Udfordring 4.3 – refleksioner (Min tilgang til ledelse) Relationsledelse på en virtuel arbejdsplads

### 1. Nuværende situation – udfra figur 6.1 side 147

Først og fremmest er Facebook som socialt medie rettet mod slutbrugerne – det vil i denne situation sige, at det er RF-Rejseforsikrings kunder, der vil kunne have størst fornøjelse af at kunne finde firmaet inde på Facebook og se hvilke forsikringer de kan tilbyde, samt anmelde deres tab eller lignende. Sociale medier har en fordel som markedsføringsmedie, men er svært at bruge internt i en virksomhed til at fremme relationsledelse.

Til gengæld vil intranettet kunne anvendes som en kommunikationsplatform for de ansatte, samtidig med, at man her kan systematisere blanketter og instruktioner. Ulempen her bliver at et intranet virker meget formelt og at de oplysninger, der lægges ind her, helst skal være meget troværdige.

Det automatiske log-system, der registrerer alle bevægelser på intra- og internettet kan opfattes som en kontrol og understreger dermed den tilgang til ledelse som præstationsledelse.

### 2. Nuværende situation – ud fra side 16 i Lederkompetencer i praksis

Umiddelbart har de virtuelle medier den udfordring at de er præget af viden og at væren er svært at give udtryk for, hvis det ikke lige kan siges med ord – og det kan følelser ofte ikke. Vi forsøger i hverdagen at udtrykke følelserne ved hjælp af emojis (smileys og lign.).

Rikkens tilgang set ud fra ledelsesrum vil derfor være præget af håndværker-ledelsesrummet, idet manualer og skemaer er til rådighed, ligesom hjælpe til udfyldelse kan opnås vis intranettet. Administrator-ledelsesrummet ses i forbindelse med den automatiske logning af bevægelser på nettet.

Holdspiller-ledelsesrummet er vanskeligt at skabe virtuelt. Her der ikke umiddelbart mulighed for at skabe den væren, der bliver naturlig, når man fx er tilstede i det samme fysiske rum.

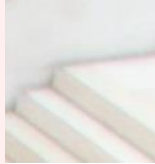
### 3. Hvad vil du gøre for at etablere sammenhold og udvikling i virksomheden?

Relationsledelse skal fremmes fx ved at have dialogmøder og ved at spørge ind til den enkelte i hverdagen, så der etableres kommunikative relationer og dialog. Det er vigtigt at den enkelte medarbejder føler at vedkommende er i fokus for dialogen.

Når først der er etableret et rimeligt niveau af relationsledelse kan præstationsledelse lægges ind over ved at stille skarpt på de krav til udvikling, der er, set fra virksomhedens side. Samspelet mellem præstations- og relationsledelse er et vigtigt omdrejningspunkt for at opnå udvikling i virksomheden.

## Lederkompetencer i praksis

lederkompetencer.net



Som nævnt ovenfor er viden det fremherskende i virtuelle virksomheder. Det første, der bør skabes er et holdspiller-ledelsesrum, hvor der kan blive fokus på involvering og opbakning. Det kan fx etableres gennem møder på tværs af virksomheden, gennem uformelle aktiviteter, som fx sportshold, udvekslinger til og fra de internationale destinationer, konferencer, fælles uddannelsesprogrammer eller lignende.

Lokalt på hovedkontoret i DK er det lettere at skabe holdspiller-ledelsesrum i hverdagen. Her er medarbejderne fysisk tilstede og kan lettere skabe relationer med hinanden. Det vil også være lettere at skabe udvikler-ledelsesrum lokalt, når man umiddelbart kan "skifte" til andre former for ledelsesrum, fordi alle er tilstede og kan følge skiftet af ledelsesrum når det går for sig.

Naturligvis vil der også på distancen kunne etableres udvikler-ledelsesrum, men dynamikken bliver bedre og lettere at få til at flyde, hvis man rent fysisk kommer ind i udvikler-ledelsesrummet via et holdspiller-ledelsesrum.