



Udfordring 8.1 – refleksioner (Min holdning til egen udvikling)

Lederudvikling i pipeline

1. Umiddelbart bærer hele arrangementet præg af, at være et set-up, der skal fremme ”strategisk kompetenceudvikling med henblik på systemledelse”, som det er nævnt i figur 14.2 side 353 i kolonnen for moderne organisationsteori. Det betyder, at man som medarbejder skal tilpasse sig de tanker om ledelse, der er vedtaget og nedskrevet for at bevare en kontinuitet i organisationen. Systemledelse er kendetegnet ved, at tage udgangspunkt i det skrevne og i de eksisterende systemer og forsøge at udvikle og bevare dem.

At man efter frokost skal finde ud af, hvordan man ønsker at være placeret i den nye struktur for at udnytte sine egne ressourcer bedst muligt vidner til gengæld om ressourcetænkning, men det skal foregå i lyset af systemledelse, så der bliver i høj grad tale om ydrestyring. Der bliver ikke megen plads til selv at skabe sig en plads efter egne ønsker. Se skemaet for ”udvikling af din egen lederpraksis” i refleksionsboksen på side 351, hvor netop systemledelse/hverdagsledelse og ydrestyring/indrestyring er sat op til refleksion.

Når der er tale om ydrestyring og systemledelse følger det naturligt, at man i organisationen skaber muligheder for lederudvikling som en form for ”pipeline”, der fører op gennem lagene i hierarkiet. Her er også mulighed for at stige af som specialist undervejs. Se figur 14.5 side 358.