



## Udfordring 8.3 – refleksioner (Min holdning til egen udvikling)

### Lederudvikling i egen organisation

1. Hvis du ser på figur 14.3 på side 355, så viser figuren to forskellige måder, hvorpå du som leder kan udvikle din måde at lede medarbejdere på. I det øverste skema er der mulighed for at udvide feltet for administrativ styring, hvilket indebærer en høj grad af ydrestyring, mens det nederste skema viser en udvikling i felterne for kommunikativ styring.

Katrine har umiddelbart haft store startvanskeligheder, men har fået skabt sig en platform ved at gennemføre en bonusordning, der giver adgang til uddannelse. Teksten siger ikke noget klart om det, men vi må formode, at denne ordning er gennemført som systemledelse og ydrestyring og dermed som et udslag af en administrativ styring.

Katrine er derfor parat til at begive sig ud i sin lederudvikling via kommunikativ styring. Det er en udvikling, som kræver en stor opmærksomhed på læringsniveauerne på figur 12.7 side 320. Det at lære af praksis på niveau 2 svarer til ”refleksion over iagttagelsen”, der er vist på figur 14.4 side 357. En sådan refleksion er en forudsætning for, at hun som leder fortsat kan udvikle sine lederkompetencer i dialoger med både andre ledere og medarbejdere om, hvordan ledelse og opgaver bør gribes an. Det at kunne skabe et fælles tredje er en væsentlig del af at kunne reflektere og med træning kan Katrine også skabe fælles tredje ved hjælp af 3 niveau refleksion på figur 12.7.