



Udfordring 3.1 – refleksioner (Mit syn på udvikling)

Design af ledelsesrum

1. Det er naturligt, at medarbejderne er handlingslammede efter beskrivelsen af, at de skal have nyt regnskabssystem, der vil kunne spare 3 medarbejdere. Hvem af os skal så fyres?

Anne kan med fordel tage fat i figur 25 om ledelsesrum og de mest egnede kommunikationsformer inden for hvert af dem. Til at starte med bør Anne være i et administrator-ledelsesrum og stille afklarende spørgsmål, så de sammen kan tegne et billede af situationen.

Dernæst kan Anne bevæge sig over i et holdspiller-ledelsesrum og få nuanceret den situation, der netop er blevet afklaret. Gerne med spørgsmål der åbner for fælles refleksioner om den nuværende situation.

I figur 25 er både afklaring og nuancering fokuseret på fortiden – altså på, hvordan tingene har fungeret indtil nu. Med det som afsæt kan Anne bevæge sig over i en fase, der retter blikket mod fremtiden. I et udvikler-ledelsesrum kan hun stille spørgsmål om fx hvordan kunne vi ellers løse det? Hvilke andre muligheder ser vi?

Forhåbentlig åbner det for, at der så i økonomiafdelingen bliver tid og ressourcer til, at de kan påtage sig andre mere fremtidsorienterede opgaver som fx prognoser om markedets udvikling etc. Ting, der er behov for, men som der indtil nu ikke har været tid til. Hvis det kan lykkes er det ikke sikkert at der skal fyres nogen – eller måske blot fyres færre.

Her kommer figur 27 side 91 ind i billedet. For at dette skifte fra fortid til fremtid kan finde sted, skal alle mentalt set vende blikket mod fremtiden og se mulighederne i et resourceperspektiv og ikke i et mangelperspektiv (se også figur 2 side 11). Det er lettere sagt end gjort, men det er baggrunden for at alle kan træde ind i et udvikler-ledelsesrum.

Endelig kan håndværker-ledelsesrummet i figur 25 tages i brug ved at planlægge handlinger for hvordan det nye scenarie kan blive virkeligt.