



Udfordring 4.2 – refleksioner (Min tilgang til ledelse) Ledelsesrum og samarbejde

1. Nuværende situation

Ud fra figur 26 side 88 vil du formentlig bedømme den nye direktør som en person, der egentlig gerne vil de selvstyrende grupper, men ikke ser mulighederne for det. Altså gerne vil skabe holdspiller-ledelsesrum, men ser sig henvist til håndværker-ledelsesrum, hvor fokus er på problemløsning. Som direktør kan hans udtalelse også tolkes som et administrator-ledelsesrum, hvor han forsøger at holde sig ude, være afklarende, kontrollerende og have resultatfokus. Han tilstræber i den sammenhæng et så lille ledelsesrum som muligt.

2. Hvordan vil du som produktionschef ændre samarbejdsforholdene?

Ud fra figur 26 kunne dit bud lyde på, at du som produktionschef træder ind i et udvikler-ledelsesrum, for at demonstrere for medarbejderne, hvilke muligheder det vil kunne give. Det største fokus skal formentlig være på at skabe et holdspiller-ledelsesrum, hvor alle parter gøre aktive. Holdspiller-ledelsesrummet tager udgangspunkt i væren frem for viden. Derfor drejer det sig om at skabe en god stemning at skabe en fælles følelse af at "vi skaber gode lastbiler sammen". Det kræver et adfærdssprog, der taler ind i tilpasning og samarbejde. Det er formentlig en mangle vare på virksomheden. Tillidsmanden er en vigtig spiller i den henseende.

Hvis du ovenpå adfærdssproget kan udvide med systemsproget, hvor man tale professionelt om sine arbejdsopgaver og sin kunnen, så åbner det også mulighed for at invitere ind i det udvikler-ledelsesrum, du fra starten har demonstreret det er muligt at skabe.