



Udfordring 5.3 – refleksioner (Min mundtlige kommunikation)

Kommunikation og ledelsesrum

1. Hvilken forskel i kommunikationen ser du på de to møder?

Ugemødet for gruppeledere er baseret på at videregive informationer om de fælles omgivelser. Som det er beskrevet i teksten lægges der ikke her op til diskussion af emner. Der er tale om envejskommunikation, der følger kommunikationsmodellen.

Anne-Mettes eget gruppemøde sammen med sine medarbejdere synes mere at lægge op til fælles diskussion. Her bringer Anne-Mette sin egen tolkning på banen, uden at skele til, at der kunne være andre muligheder. Til gengæld er der basis for, at medarbejderne kan give deres besyv med. Her er det receptionsmodellen. Til gengæld er det ikke sikkert, at de kan nå frem til det fælles tredje, fordi deres selektion og refleksion over budskaberne er så forskellige som medarbejder, der hører budskabet fra Anne-Mette, men ikke selv har været til stede ved ledermødet, og Anne-Mette, der har sine følelser uden på tøjet, fordi hun i sin selektion er sikker i sin sag.

2. Har du forslag til forbedring af kommunikationen på hver af de to møder?

Lederen af gruppelederne burde blive mere bevidst om betydningen af den analoge kommunikation og Anne-Mette mere bevidst om, at der kan være andre tolkninger end hendes egen.

Hvis vi overfører begreberne digital og analog kommunikation til ledelsesrummene i Karriere og kompetencer, så er det slående, at det digitale og den eksplicitte viden er lig hinanden, mens den analoge og tavse viden har mange lighedspunkter.

Anne-Mette udspiller et holdspiller-ledelsesrum i sit møde med medarbejderne, hvor den tavse viden (og den analoge kommunikation) i form af involvering og opbakning er centrale punkter. Hun burde formentlig være mere bevidst om sin fremtoning og anvende et håndværker-ledelsesrum (den eksplicitte viden og den digitale kommunikation) og allerhelst et udvikler-ledelsesrum, hvor der netop er skabt et afsæt for at se nye muligheder. Se sammenhængen mellem de tre ledelsesrum på figur 32 side 111.

Der kan ses et vist sammenfald mellem håndværker-ledelsesrummet og præstationsledelse (problemløsende, se figur 11 side 42) og mellem holdspiller-ledelsesrummet og relationsledelse (opbakning, se figur 11 side 42), samt øverst mellem systemsproget og udvikler-ledelsesrummet. Det må dog understreges at disse sammenhænge er præget af en gennemgående tendens og ikke kan siges at være entydige.

Det korte af det lange er, at Anne-Mette burde lægge sig efter at tænke nyt i et udvikler-ledelsesrum, og invitere medarbejderne ind i dette ledelsesrum.