



Udfordring 8.4 – refleksioner (Min holdning til egen udvikling)

Lederudvikling gennem handlinger

1. Christina har et alsidigt lederjob, der kræver udvikling på flere fronter. Ser vi først på de praktiske job med at få organiseret et skiftehold, så kræver det for det første udvikling administrator-ledelsesrummet. Dernæst skal hun kunne træde ind i holdspiller-ledelsesrummet, for at kunne afklare aftalerne med hver enkelt deltager på skifteholdet og samtidig få en klar aftale igennem med hele holdet og få sat løsningen i gang.

Når det kommer til at afklare forventningerne til en udstationering, så bliver det i høj grad et spørgsmål om, at hjælpe medarbejderen med at kunne håndtere usikkerheden i situationen. Her kan Christina lægge vægt på figur 27 side 91, hvor skellet går mellem at have blikket rettet bagud og fremefter.

Christina må lære både sig selv om de udstationerede medarbejdere at rette blikket fremad for at se nye muligheder. Heldigvis, er det overlappende område mellem fortid og fremtid den vigtige trædesten, som kan anvendes til at finde fodfæste i udviklingen af nye lederkompetencer.

Du kan også hente inspiration ved at læse afsnit 9.3 At færdes i usikkerheden. Her omtales blandt andet metaforen om plateauet og de mange sumpe, der omgiver det (side 94-95).

Christina kan på den måde "klæde medarbejderen på" til at kunne styre sig selv og dermed kunne styre andre. Dvs. at medarbejdere skal selv kunne påtage sig ydrestyring af andre, når han/hun står på fabrikken i Kina.

De lederkompetencer Christina skal tilegne sig er derfor dels at blive bedre til at lede sig selv og kunne reflektere over egen ledelse, men også det at kunne lære andre hvordan de bedriver selvledelse og ikke mindst når det drejer sig om udstationering, hvordan man lærer andre at lede sig selv.