

02 FEBRUAR

KOLDT PÅ TOPPEN

Spørgsmål at reflektere over – f.eks. i ledergruppen

Det er fint at reflektere over vigtige lederspørgsmål alene som leder, for eksempel på en løbe- eller skitur. Men det er også vigtigt at reflektere over sådanne spørgsmål sammen med andre ledere. I ledernetværk, på kurser eller i egen ledergruppe. I kan jo tage et tema og de dertil knyttede spørgsmål på et ugentligt ledermøde. Få en god diskussion. Høre hvad I hver især tænker om disse temaer. Både for at påvirke hinanden, men også for at lære lidt om hinanden som ledere og mennesker. Dét er super vigtigt for enhver ledergruppe, der vil hæve sig lidt over hverdagen og ikke kun snakke om driften

Første spørgsmål: *Hvad er det egentlig, jeg vil med mit lederjob? Har jeg et klart overblik over min organisation/afdeling/enhed, og hvad jeg vil med den fremadrettet?*

Evner jeg at løsrive mig fra den operationelle praksis? Har jeg styr på de vigtigste strategiske data? Har jeg fundet en god balancegang mellem indsigt og gode analyser på den ene side og overblik og ikke for megen information på den anden side? Ser jeg klart en overordnet vej videre for organisationen? Har jeg de rette hjælpere i denne proces? Formår de at udfordre mig kritisk-konstruktivt? Har den langsigtede udvikling udkrystalliseret sig for mig?



Andet spørgsmål: *Har jeg virkelig styr på mit strategiske lederskab?*



Har jeg en klar forståelse af, hvordan jeg tænker strategi og arbejder strategisk som leder? Er der formuleret en klar strategi for den enhed, som jeg er leder for? Evner jeg at mobilisere folk rundt om denne strategi? Får jeg koordineret med andre enheders strategiske udviklinger? Prioriteres det strategiske tilstrækkeligt – bruger vi tid nok til, at det ikke bare bliver en rituel øvelse, men noget der supplerer hverdagens operationelle ledelse? Er folk godt nok uddannet til at handle selvstændigt, når udfordringerne i fremtiden kommer?

Tredje spørgsmål: *Har jeg fundet den rette balance mellem størrelse og bevægelighed?*



Fokuserer jeg for meget på størrelse, ressourcetilgang og det mere kvantitative? Har jeg øje nok for at opbygge en forandringsparat organisation, der selv hele tiden arbejder på at kunne håndtere fremtidens udfordringer? Hvad betyder forandringsparat for mig? Hvordan sikrer jeg, at organisationen er det? Hvordan arbejder jeg som leder for hjælpe organisationen i denne retning?

Fjerde spørgsmål: *Går jeg forrest i min enhed?*

Tager jeg det fremtidsrettede ansvar på mig og arbejder med at få min enhed til at tænke og agere fremtidsrettet? Oplever jeg det som nemt at gå forrest? Hvordan går jeg forrest? Laver jeg planerne alene eller involverer jeg meget? Hungrer jeg lidt efter mine medarbejders sympati og støtte? Vil jeg gerne være en del af flokken, eller har jeg det okay med at skulle være den i fællesskabet, der tager på mig at få disse svære spørgsmål rejst? Synes jeg, der er lidt for koldt på toppen? Slider det på mig som menneske? Hvad kan jeg gøre ved det?



Husk: Du er meget velkommen til at dele dine overvejelser og erfaringer med spørgsmålene i vores faglige forum om strategisk ledelse på LinkedIn. Her kan du fx se, hvad andre ledere tænker om spørgsmålene og måske finde inspiration til din egen dagligdag. Du finder gruppen [her](#),

eller på: www.linkedin.com/groups/13565374