

Spørgsmål at reflektere over – få dem i kalenderen!

Det giver utrolig god mening at diskutere denne måneds emner i ledergruppen. Man kan spørge sig selv, om en ledergruppe virkelig kan fungere godt som ledergruppe, hvis ikke man er enige om, hvordan man sammen træffer beslutninger, hvordan man sammen laver budgettet og dets fordelinger, eller hvordan man sammen arbejder med de store strategiske dilemmaer. Det kunne være lærerigt og udviklende at vurdere sidste års budgetproces sammen som ledergruppe. Hvor gode var vi sammen til at arbejde med disse mere strukturelle beslutninger? Fik vi mangfoldigheden af perspektiver frem, når vi diskuterede? Formåede vi at holde os til rammerne, så vi ikke ødelagde den enkelte leders beslutningsrum? Der er nok af spørgsmål at tage op i en sådan evaluering. Måske vil det også slippe en masse opsparet energi løs, så vær sikker på, at snakken er ordentligt forberedt og faciliteret.

Det er godt, hvis den enkelte leder er forberedt til denne snak i ledergruppen. Hvordan har man det selv med at lave beslutninger? Hvordan gør man det typisk? Det kan også være en ide at vende det med en god ven eller fortrolig lederkollega, der kan give lidt feedback. Eller man snakker om det sammen for at se på forskelle og ligheder i, hvordan man har det med beslutninger.

Første spørgsmål: Hvordan har jeg det egentlig med beslutninger som leder?

Er jeg enig i, at det at træffe beslutninger nærmest er definitionen på at være leder? Hvorfor eller hvorfor ikke? Er jeg enig i, at den gode leder skal beslutte med fokus på, hvad der er i helhedens interesse? Formår jeg selv at leve op til det? Har jeg selv nemt ved at træffe beslutninger? Hvordan gør jeg det egentligt? Er jeg meget i dialog med andre, eller gør jeg det ofte alene? Venter jeg til sidste øjeblik? Eller er jeg hurtig på aftrækkeren? Hvad tænker jeg er fordele og ulemper ved de forskellige måder at gøre det på? Hvordan kan jeg udvikle mig som leder i denne forbindelse? Har jeg det okay med at træffe beslutninger, selv om der er usikkerhed om konsekvenser, eller vægrer jeg lidt med det? Tør jeg tage ansvaret? Er der respekt for i vores organisation, hvis ledere træffer beslutninger, der efterfølgende viser sig at være forkerte? Eller straffer man ledere, der har turdet at træffe beslutninger og tage ansvar? Hvordan påvirker vores kultur mig?





Andet spørgsmål: Er jeg mest til de entreprenante eller de strukturelle beslutninger?

Er jeg mest til de hurtige beslutninger i hverdagen, hvor man hurtigt og intuitivt træffer en beslutning om den konkrete forhåndsværende sag? Eller er jeg mere til de lange processer, hvor mere strukturelle beslutningskomplekser skal koordineres på plads gennem analytiske og rationelle diskussioner? Arbejder jeg med at blive bedre til det, som jeg ikke har en naturlig præference for? Hvordan kan jeg arbejde mere med det? Har jeg respekt for den anden tilgang end den, jeg har præference for? Føler jeg, at dem, der har den anden tilgang og præference, har respekt for og forstår min tilgang?

Tredje spørgsmål: Hvordan arbejder jeg som leder med de store beslutningsmæssige dilemmaer?

Hvordan træffer jeg beslutninger, som ikke begrænser andres mulighed for selv at træffe beslutninger på deres niveau? Er jeg bevidst om, hvornår jeg kun skal træffe ramme-beslutninger? Hvad er eksempler på dette? Kan jeg føle mig handlingslammet overfor beslutninger, hvor der tydeligt er mange modsatrettede hensyn, der skal tages i betragtning? Hvordan arbejder jeg beslutningsmæssigt med de store dilemmaer? Jeg slår jo ikke med en terning, men hvad gør jeg så helt konkret? Opsøger jeg dilemmaer og ser dem som en mulighed for at lære noget vigtigt? Hvad er reelle eksempler på dette? Kunne jeg være lidt mere modig ift. en offensiv tilgang til dilemmaer?



Fjerde spørgsmål: Hvordan fungerer vores ledergruppe, og hvordan fungerer jeg i den?

Formår vores ledergruppe at bruge vores personlige forskelligheder og mangfoldigheden af ledelsesroller og -perspektiver? Kan vi finde ud af at få de svære dilemmafyldte beslutninger belyst fra mange sider? Formår vi at være engagerede og involverede på den ene side og på den anden side at undgå alliancer og korridorpolitik? Er ledergruppen meget bevidst om, at den har til formål sammen at repræsentere helhedens interesse? Og er ledergruppen samtidig sammensat, så mange forskellige hensyn er repræsenteret? Hvad mener jeg kunne udvikle vores ledergruppe yderligere? Hvad kan jeg gøre for at sætte denne udvikling i gang?

