



Udfordring 4.3 – refleksioner (Min tilgang til ledelse) Relationsledelse på en virtuel arbejdsplads

1. Nuværende situation – ud fra figur 26 i Karriere og kompetencer

Umiddelbart har de virtuelle medier den udfordring at de er præget af viden og at væren er svært at give udtryk for, hvis det ikke lige kan siges med ord – og det kan følelser ofte ikke. Vi forsøger i hverdagen at udtrykke følelserne ved hjælp af emojis (smileys og lign.).

Rikkens tilgang set ud fra ledelsesrum vil derfor være præget at håndværker-ledelsesrummet, idet manualer og skemaer er til rådighed, ligesom hjælpe til udfyldelse kan opnås vis intranettet. Administrator-ledelsesrummet ses i forbindelse med den automatiske logning af bevægelser på nettet.

Holdspiller-ledelsesrummet er vanskeligt at skabe virtuelt. Her der ikke umiddelbart mulighed for at skabe den væren, der bliver naturlig, når man fx er tilstede i det samme fysiske rum.

2. Hvad vil du gøre for at etablere sammenhold og udvikling i virksomheden?

Relationsledelse (opbakning, se figur 11 side 42) skal fremmes fx ved at have dialogmøder og ved at spørge ind til den enkelte i hverdagen, så der etableres kommunikative relationer og dialog. Det er vigtigt at den enkelte medarbejder føler at vedkommende er i fokus for dialogen.

Når først der er etableret et rimeligt niveau af relationsledelse kan præstationsledelse (resultatskabelse og problemløsning, se figur 11 side 42) lægges ind over ved at stille skarpt på de krav til udvikling, der er, set fra virksomhedens side. Samspillet mellem præstations- og relationsledelse er et vigtigt omdrejningspunkt for at opnå udvikling i virksomheden.

Som nævnt ovenfor er viden det fremherskende i virtuelle virksomheder. Det første, der bør skabes er et holdspiller-ledelsesrum, hvor der kan blive fokus på involvering og opbakning. Det kan fx etableres gennem møder på tværs af virksomheden, gennem uformelle aktiviteter, som fx sportshold, udvekslinger til og fra de internationale destinationer, konferencer, fælles uddannelsesprogrammer eller lignende.

Lokalt på hovedkontoret i DK er det lettere at skabe holdspiller-ledelsesrum i hverdagen. Her er medarbejderne fysisk tilstede og kan lettere skabe relationer med hinanden. Det vil også være lettere at skabe udvikler-ledelsesrum lokalt, når man umiddelbart kan "skifte" til andre former for ledelsesrum, fordi alle er tilstede og kan følge skiftet af ledelsesrum når det går for sig.

Naturligvis vil der også på distancen kunne etableres udvikler-ledelsesrum, men dynamikken bliver bedre og lettere at få til at flyde, hvis man rent fysisk kommer ind i udvikler-ledelsesrummet via et holdspiller-ledelsesrum.