



U P T I O N

Fremtidens ledelse – tag testen

Af Pia Torreck, UPTION

Forældet ledelse skal retænkes – opgør med industrisamfundets ledelse

Gary Hamel har udgivet bogen *The Future of Management*. Han er hjernen bag et nyt paradigme – et nyt ledelses paradigme.

Det gamle paradigme kan ikke klare nutidens udfordringer.

Vi bruger det 21. århundredes internetbaserede forretningsprocesser og det 20. århundredes ledelsesprocesser, som alle er baseret på det 19. århundredes ledelsesprincipper.

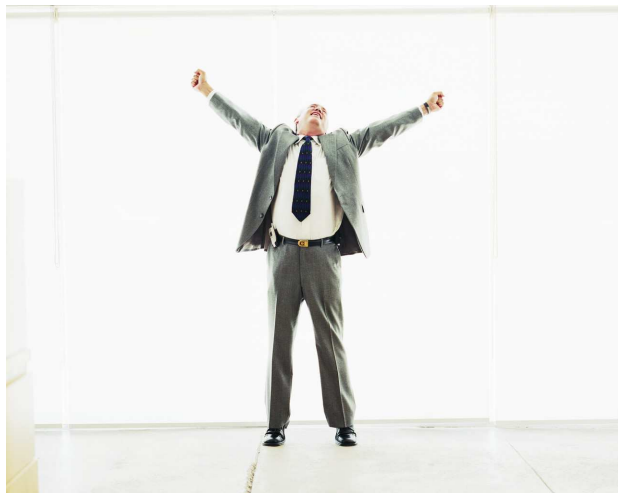
Hvis vi skal have fuld valuta for pengene – skal medarbejdernes engagement og idéer – sikres en højere kurs.

Det gamle ledelses paradigme indeholder fokus på masseproduktion og effektivitet. Der er indbygget kontrol elementer og de få bestemmer over de mange.

Ledere slår kreativitet ihjel. Ledere dræber motivationen hos medarbejderne. Lederne træffer beslutningerne og har magten. Incitamentet hos lederne til reelt at fremme viden og innovation er ikke til stede. Mange ledere føler sig netop truet af forandringer og innovation. De er selvkonserverende. Deres magt og løn er koblet til det eksisterende. Mange ledere taler om innovation, men mener det ikke. Der allokerer ikke ressourcer til det. De belønner ikke innovation.

Mennesket er født kreativt. Men bliver socialiseret i organisationer til at tænke vanetænkning. Medarbejderne mærker det og demotiveres. De mister tilliden til ledelsen og engagementet i virksomheden.

Medarbejderne skal overtage ledelsesopgaverne. Lederne skal slippe magten. Store dele af kontrol arbejdet skal afløses af andre metoder. Lederne rolle bliver at inspirere og hjælpe medarbejderne til at finde sjæl, følelser, mening og passion i deres arbejde. Den passionerede leder skal mobilisere lyst, vilje, engagement og kreativitet.



Vi skal genopfinde ledelse – verdens vigtigste sociale teknologi

Vi bevæger os i retning mod selvledelse, selvstyre organisationer og netværksbaseret strukturer.

Vi er på vej i retning af ledelsesrekruttering foretaget af medarbejderne selv. En tid hvor lederne bliver evalueret af deres medarbejdere og disse evalueringer bliver lagt tilgængeligt for alle på intranettet.

Vi er på vej mod ledere og medarbejdere, der har sjæl, passion og følelser med i deres arbejde hver dag.

Er du fremtidens leder? Tag testen!

Til dit eget brug – stil dig selv disse spørgsmålene: **Er jeg...Har jeg... Vil jeg...Gør jeg?**

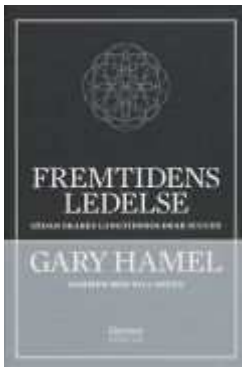
		Ja, helt bestemt	Ja, men kun i en vis grad	Nej, kun i en vis grad	Nej, bestemt ikke
		4	3	2	1
1	Skaber tillid i organisationen og hos den enkelte				
2	Fjerner pligten ud af arbejdet				
3	Udvikler selvledelse, hvor medarbejdere tør tage ansvar				
4	Sikrer at mit lederskab arbejder mod et højere formål – nobelt og væsentligt				
5	Skaber et arbejdsmiljø, hvor alle kan være kreative				

6	<i>Udfordrer hierarkier, der ikke virker</i>				
7	<i>Giver beslutningsbeføjelser til mine medarbejdere</i>				
8	<i>Sikrer relevant og udvidet data adgang for mine medarbejdere, så de kan skabe bedre resultater</i>				
9	<i>Giver mine medarbejdere visionære input fra helt andre brancher og videnskaber</i>				
10	<i>Skaber meningsfulde kontrol aktiviteter, der støtter udvikling og læring</i>				
11	<i>Udvikler min rolle som leder i retning af katalysator for social interaktion</i>				
12	<i>Udvikler et arbejdsmiljø hvor forskellighed, uenighed og divergens hersker på den rare måde – frem for konformitet, enighed og sammenhold</i>				
13	<i>Opdeler organisationen i mindre grupper, der tildeles det fulde ansvar – økonomi og resultater</i>				
14	<i>Inddrager alle medarbejdere i strategi udvikling og beslutninger</i>				
15	<i>Udvikler forandringskompetence og – mod hos alle mine medarbejdere</i>				
16	<i>Lader alle medarbejdere indgå i målformuleringsarbejdet</i>				
17	<i>Udvikler helhedsorienteret målstyring – der understøtter motivation og innovation</i>				
18	<i>Skaber incitamentsmodeller, der sikrer helhedstænkning</i>				
19	<i>Etablerer plads til græsrods innovation</i>				
20	<i>Bidraget til et indre marked i organisationen for talenter, idéer og ressourcer</i>				
21	<i>Skaber rum for beslutningstagning på baggrund på åben dialog</i>				
22	<i>Udvikler den enkelte og dennes søgen efter egen passion</i>				
23	<i>Udvikler viden deling med verden udenfor organisationen</i>				
24	<i>Arbejder med systemisk tænkning som ledelsesmetode</i>				
25	<i>Arbejder hen mod en organisation båret af idealer, der er smuk, retfærdig og understøtter fællesskabet</i>				

Se Gary Hamel på Youtube.com

<http://www.youtube.com/watch?v=TVX8XhiR1UY>

Køb bogen – på dansk – Børsens forlag.



Sæt ledelse på dagsordenen til jeres næste afdelingsmøde.

Få dine medarbejdere til at sætte ord på excellent ledelse. Find 30 nøgleord der beskriver den leder som vil få dem til at tage ansvar, give sig fuldt ud, være engagerede, resultat skabende og innovative.

Giv dig selv en udfordring – lad dem evaluere, hvor du er lige nu og hvad du skal arbejde med for at blive en endnu bedre leder!



Dialog om ledelse – køb "Leadership UPTIONS" dialogkort

Kortene kan købes hos FISH Danmark <http://www.fishdanmark.dk/butikken.html>