

Hvordan håndterer vi det grænseløse arbejdsliv?

NGO-dag 16. januar 2020

Anders Raastrup Kristensen, ph.d.

Selvstændig konsulent & Ekstern lektor, Copenhagen Business School

ANDERS RAASTRUP KRISTENSEN

DET GRAENSELØSE ARBEJDSLIV

At lede de selvledende medarbejdere



GYLDENDAL BUSINESS





Industriarbejdets opdeling af arbejde og fritid

100 % produktiv

0 % produktiv

Vidensarbejdets opdeling af arbejde og fritid

100 % produktiv

0 % produktiv



Anders Raastrup Kristensen
Michael Pedersen

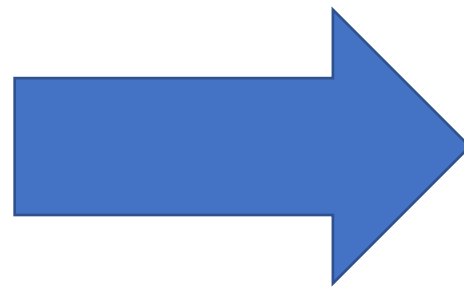
STRATEGISK SELVLEDELSE

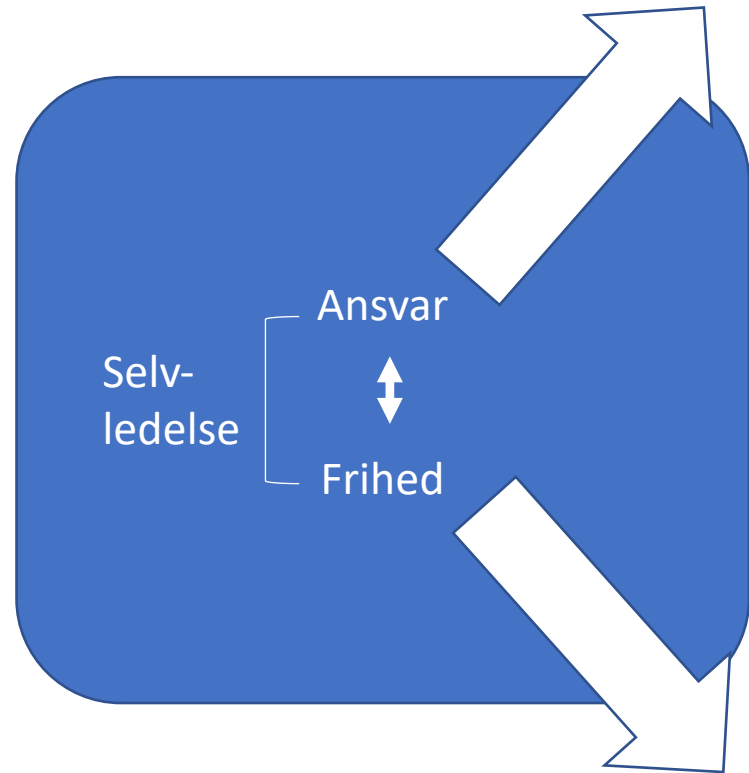
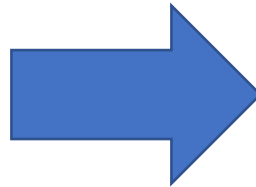
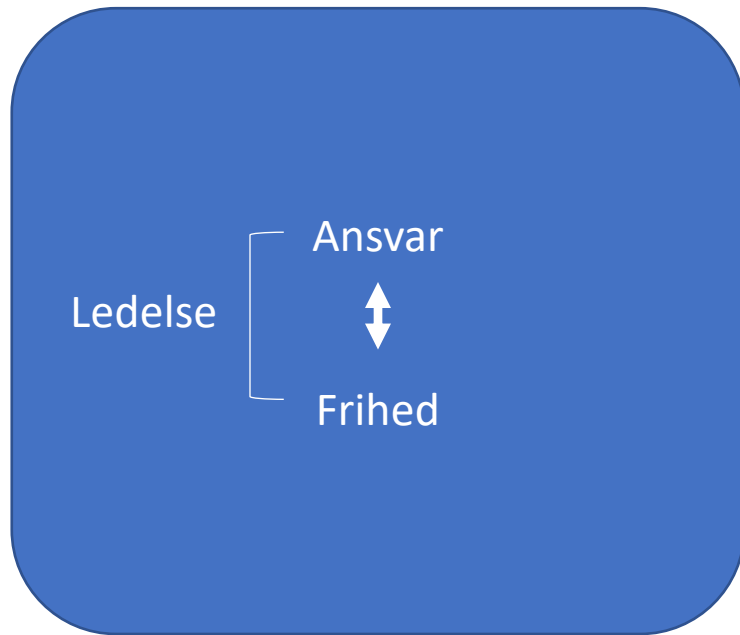
Ledelse mellem frihed
og forretning



GYLDENDAL BUSINESS

Selvledelse handler grundlæggende om, at medarbejderne også tager ansvar for ledelse og planlægning af arbejdet

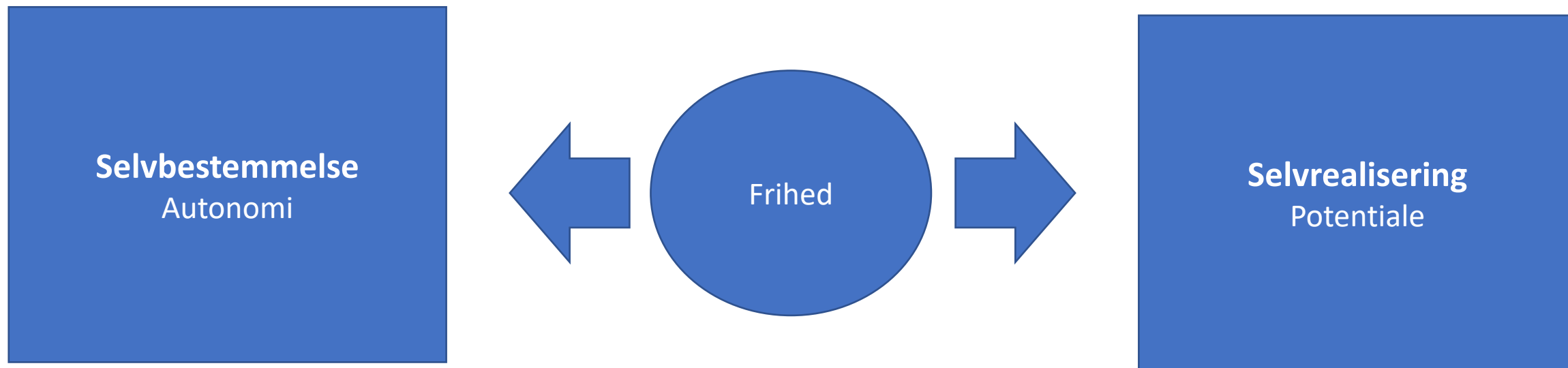




Hvad skal jeg tage ansvar for?

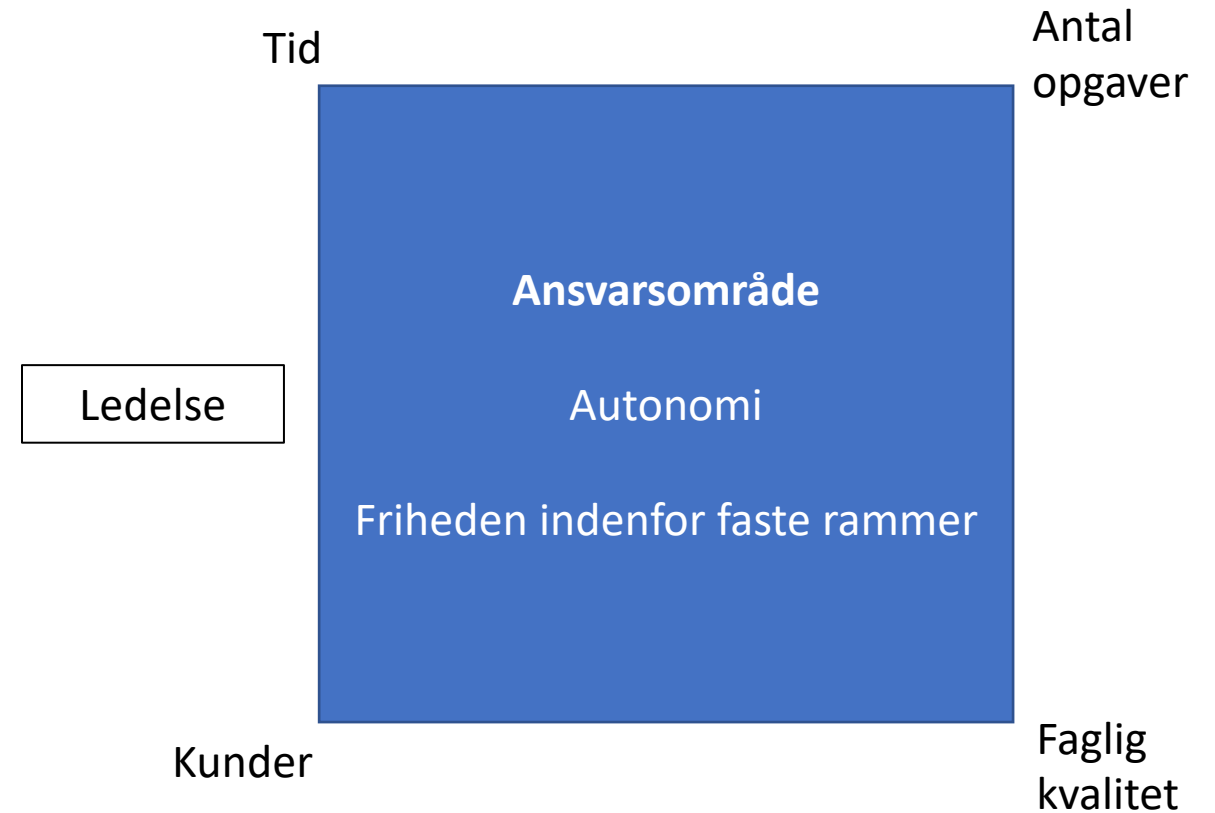
Hvad giver mig frihed?

Vi oplever frihed og ansvar på forskellige måder



Selvbestemmende medarbejder

- **Ansvar:** Har et ansvarsområde
- Har autonomi gennem sin faglige autoritet
- **Frihed.** Oplever frihed, når andre ikke blander sig i deres arbejde
- **Ledelse.** Vil ledes på rammerne for arbejdsopgaven, fx tid, antal af opgaver mv.
- Ledelsen inviteres kun indenfor, hvis medarbejderen mener, at lederen har en større faglig autoritet
- **Grænseløshed:** Manglende sammenhæng mellem rammerne for arbejdsopgaverne. Der er uklare rammer, da der er for mange rammer



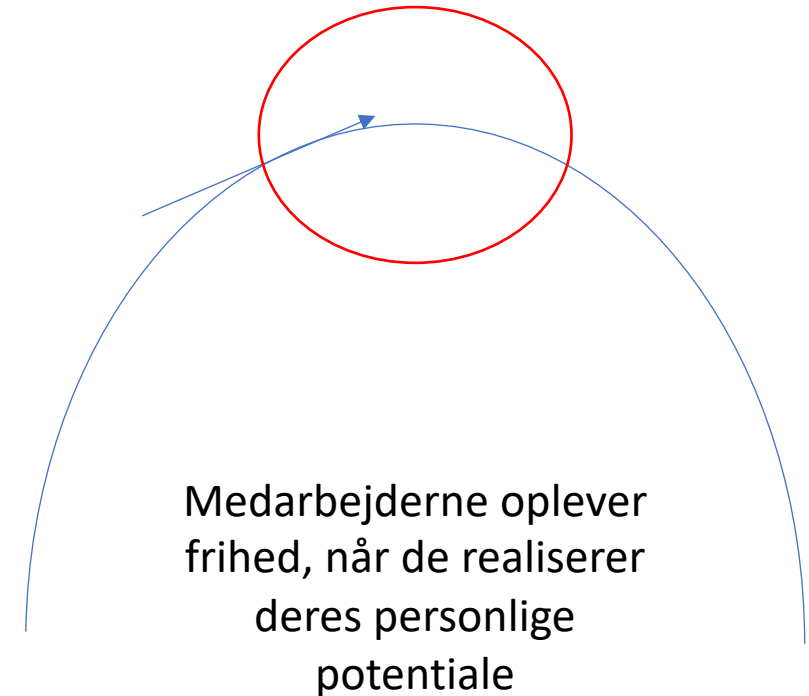
artikel

- Alt, hvad du skriver, skal kunne dokumenteres i teksten.
 - Dette kan du gøre enten med citater eller henvisninger til teksten. Dette skal ske med lille sidetal
- Du skal være objektiv hele vejen gennem
- Husk at bruge danskfaglige metoder/faglige begreber
- Hold dig til teksten og lad være med at sige noget, som du ikke er helt sikker på



Selvrealiserende medarbejder

- **Ansvar:** Frihed under ansvar
- Realisere sit personlige potentiale gennem arbejdet
- **Frihed.** Oplever at øge deres frihed, når de har flere handlemuligheder
- **Ledelse.** Vil ledes på retning. Samtaler om nye muligheder, der kan øge deres personlige potentiale, fx nye opgaver som de skal strække sig efter for at kunne løse. Og på reduktion af kompleksitet
- Ledelsen inviteres ofte ind for at give sparring på, hvordan de endnu bedre kan løse deres opgaver og hvordan deres potentiale kan bruges endnu bedre
- **Grænseløshed:** Kan altid blive bedre til at bruge sig selv, og give mere af sig selv i arbejdet. Erkender sig selv, når de er på grænsen af, hvad de kan overkomme. Kan søge grænseudfordringer.





	Selvbestemmende medarbejdere	Selvrealiserende medarbejdere
Frihed	Autonomi (frihed når andre ikke blander sig)	Potentiale (frihed når handlemuligheder øges)
Ledelse	Vil ledes på rammer	Vil ledes på retning
Grænseløshed	Oplevelse af manglende sammenhæng mellem rammer	Oplevelse af altid at ville kunne give mere af sig selv i arbejdet og livet



Tak!

Anders Raastrup Kristensen
Michael Pedersen

STRATEGISK SELVLEDELSE

Ledelse mellem frihed
og forretning



GYLDENDAL BUSINESS

Anders Raastrup Kristensen, Ph.d.
Selvstændig konsulent og ekstern lektor CBS
Tlf.: 25363896 Mail: ark.mpp@cbs.dk