

### Spørgsmål at reflektere over – f.eks. i ledergruppen

Netop dette kapitels emner er vigtige at diskutere med andre ledere i egen organisation eller fra andre. Hvis man gerne vil være en del af en ledelsesprofession, er det vigtigt at forholde sig til disse emner. Hvad kan man forvente af en professionel leder angående rationalitet og det at stå til regnskab? Og hvordan vil man indgå i ledergruppens processer uden at ende i magtkamp og overpolitiske processer? Men inden man indgår i disse fælles diskussioner, er det en god ide også at forholde sig til de nedenstående spørgsmål som individ. Hvor er dine personlige grænser? Hvad forstår du ved det at være en ansvarlig leder, der gerne vil stå nøgternt til regnskab? Tænk over det og brug gerne eksempler fra din egen lederhverdag. Måske på en mountainbiketour som Jesper – men pas på ikke at gå sukkerkold!

#### Første spørgsmål: Ved jeg løbende, hvordan det går i min enhed?

Har jeg solid og robust ledelsesinformation, som løbende giver mig det overblik, jeg behøver? Prioriterer jeg arbejdet med regnskaber, budgetter og økonomistyring nok? Er disse systemer lavet godt nok til, at de giver retvisende og meningsfuld information? Hvis de ikke gør, hvorfor så ikke? Er det delvist overladt din egen og andres subjektive fornemmelser? Kan jeg være på kanten til store problemer uden at vide det? Hvad kan jeg gøre ved det? Har jeg også styr på kvaliteten af vores ydelser? Og om den fremtidige kvalitet kan klare sig i den eksterne konkurrence?



#### Andet spørgsmål: Er jeg nøgtern nok, når jeg evaluerer min egen ledelsesmæssige performance?

Hvordan er den ledelsesmæssige kultur i vores organisation på dette punkt? Evaluerer vi performance overhovedet? Gør vi det nøgternt? Eller er det meget den personlige og subjektive tilgang, vi bruger? Hvilke systemer hjælper os til at gøre det nøgternt? Fungerer de på denne måde? Bliver de brugt ordentligt? Ser vi at det er i vores egen og organisationens interesse at blive udsat for en nøgtern evaluering?



### Tredje spørgsmål: Foregår ledelsesprocesserne i din organisation på en rationel måde?



Danner objektive tal lavet på en nøgtern måde udgangspunkt for ledelsesdiskussioner? Er der tal for både produktion her og nu, økonomien, kvaliteten, og hvordan det går med den strategiske udvikling? Formår vi som ledelse at diskutere disse tal for både vores forskellige enheder og for organisationen som helhed? Formår vi at flytte ressourcer rundt i organisationen undervejs i budget- og målperioden? Hvad kan jeg gøre for at trække de fælles processer i en endnu mere rationel retning?

### Fjerde spørgsmål: Hvordan står jeg som leder til regnskab?

Har jeg egentlig tænkt over, hvad jeg mener, at jeg står til regnskab over for? Står jeg kun til ansvar over for min nærmeste chef ift. produktion og økonomi? Er det medarbejdernes tilfredshed, som jeg føler mig ansvarlig for? Eller føler jeg et større og bredere ansvar? Står jeg til ansvar overfor fremtidens generationer – eller er det for abstrakt? Hvad gør jeg for eksternt at kommunikere om, hvad jeg vil stå til regnskab for? Synes jeg, at konkurrencen, jeg som leder udsættes for, er fair? Hvad kan jeg gøre for at påvirke de generelle regler for en fair konkurrence? Bruger jeg nok tid på dette?



---

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](http://www.linkedin.com/groups/13565374)