

### Spørgsmål at reflektere over – få dem i kalenderen!

Værdiskabelse er på mange måder det, en organisation handler om. Det sker året rundt – ikke kun i august. På samme måde som med bonden. Ja – høstningen er en tydelig værdifuld aktivitet, men meget går forud, før man kan høste i august. Som organisation og leder er det vigtigt at have styr på, hvad der er det værdiskabende. Men mange organisationer taler ikke tilstrækkeligt om det. De taler kun om produktion og økonomi. Og selvfølgelig er dette afgørende spørgsmål i forhold til værdi, men værdispørgsmålene er bredere end som så.

Derfor er det vigtigt at reflektere over – både alene og fælles i ledelsen – hvad er det værdifulde for os, og hvilke værdistrømme skal vi have styr på udover de typiske økonomiske? Det er også vigtigt at reflektere over, hvordan værdispørgsmålene hænger sammen opad mod bestyrelsen og nedad mod medarbejdere. Så man får en organisation, der er alignet i forhold til den værdi, den skal skabe.

#### Første spørgsmål: Har jeg styr på værdien?

Kan jeg kort og præcist redegøre for, hvilken værdi den organisatoriske enhed, jeg har ansvar for, skaber? Kan jeg redegøre for dette så skarpt og pædagogisk, at mine medledere er enige med mig? Arbejder jeg konstant for at forbedre denne værdi gennem innovation? Arbejder jeg konstant for at lave værdien mere effektivt? Kan jeg se mig i spejlet og ærligt sige, at jeg arbejder i ledelsesregime 2? Tager jeg et bredere ledelsesansvar på mig, hvor jeg ser en større organisatorisk helhed, hvor vi alle sammen skaber den samlede organisatoriske værdi? Er vi som organisation så gode til at skabe værdi for de ressourcer, vi har til rådighed, at omverdenen står parat med flere ressourcer? Hvad er tegn på det? Hvis ikke – hvad gør vi så ved det?



#### Andet spørgsmål: Får jeg medarbejdernes værdipotentiale udløst?

Kan organisationens ambition og værdier virke motiverende på medarbejderne, eller er der for meget fokus kun på produktion og økonomi? Arbejder vi reelt med vores værdier, og diskuterer vi åbent hvad vi tillægger værdi? Eller er det mest udtryk for en pæn overflade, som medarbejderne nemt gennemskuer? Arbejder jeg som leder med at få sammenhæng mellem organisationens ambition og værdier, det mine medarbejdere som individer oplever som værdifuldt, og den værdi de er bedst til at udløse? Ved jeg, hvilket værdipotentiale medarbejderne har – både individuelt og sammen – og får jeg det udløst optimalt?





### **Tredje spørgsmål: Hvordan påvirker organisationens ejere værdierne?**

Kender jeg som leder ejernes værdiprioriteringer? Er ejernes værdier appellerende og motiverende? Kan jeg "sælge" dem til medarbejderne? Accepterer jeg dem selv? Sympatiserer jeg endda med dem? Hvis ikke – hvad så? Taler vi om disse spørgsmål i ledergrupperne? Har jeg haft en god snak med min leder om det? Påvirker ejerne organisationen på en ordentlig måde? Holder de armslængde? Gør min chef? Taler vi i ledergrupperne om disse principper for, hvordan man kan "blande sig" i niveauet nedenunder? Og hvordan man sikrer, at der er alignment omkring værdiskabelsen?

### **Fjerde spørgsmål: Er der forskel på offentlig og privat ledelse?**

Er min ledelsesopgave kompleks og svær? Og handler det om sektor? Spiller sektoren en rolle for mit lederskab? Hvor mange ledere kender jeg fra den anden sektor? Snakker jeg om ledelse med dem? Kunne jeg lære noget af ledere fra den "anden verden"? Kunne de lære noget af mig? Kunne jeg overveje at blive leder i den anden verden – hvorfor? Hvorfor ikke? Har jeg respekt for ledelse i den anden sektor?



---

Husk: Du er meget velkommen til at dele dine overvejelser og erfaringer med spørgsmålene i vores faglige forum på: [www.linkedin.com/groups/13565374](http://www.linkedin.com/groups/13565374)