

Gazellevirksomheden Ditmer er selvledende. CEO Morten Ditmer fortæller her, hvordan man leder en selvledende virksomhed – i medgang og modgang.

VI ARBEJDER ALLE FOR AT GØRE EN FORSKEL

Selvledelse kræver en basal tillid til, at medarbejderne kommer på arbejde for at gøre en forskel. Hvis ikke man tror på det, bliver man kontrollerende, og så holder folk op med at agere.

Det er ikke altid, at folk kommer på arbejde med den indstilling, men så er der som regel noget andet i vejen, som man så må tage en snak om.

VI ER ALLE LEDERE

Når vi samarbejder med andre, så foregår der ledelse – formelt eller uformelt. Det gælder også, selvom der ikke lige er en leder tilstede. Derfor er det godt at se ALLE organisationens medlemmer som mennesker, der bedriver ledelse. Folk skal selv kunne se det ledelsesansvar, de har i de samarbejder, de er en del af.

TÆNK SELVLEDELSE IND I ANSÆTTelserNE

Sørg for, at dem I ansætter, er nogen, som kan tænke og arbejde med i en selvledende virksomhed. Sørg for, at de passer ind i organisationen og kulturen. I Ditmer sikres det ved at involvere medarbejdere i rekrutteringsprocessen. Når man er med til at bestemme, hvem der kommer ind, så har man nemlig også en del af ansvaret for at få dem til at fungere.

Selvledelse kræver noget af både ledelse og medarbejdere!

VI NEDTONER LEDELSESLAGET

Hvis folk skal udfolde sig, så skal de have plads. Nedton derfor betydningen af ledelseslaget. Det kan f.eks. gøres ved, at ingen har særlige privilegier så som eget kontor, parkering eller lignende. Det styrker samtidig en daglig kontakt mellem medarbejdere og formelle ledere.

Sproget gør også en forskel – måden vi taler om ting på. For eksempel ønsker Morten Ditmer ikke at blive omtalt som chef.

MODVIND GJORDE OS TYDELIGERE

Ditmer mistede på et tidspunkt en stor del af omsætningen. Det gav anledning til nogle refleksioner. For eksempel blev det tydeligt, at folk har brug for klare rammer at agere indenfor. Hvis vi skal flytte os, så skal vi vide, hvor vi skal flytte os hen. Derfor er det godt at have en klar strategi og vision. I den praktiske dagligdag kan regler og retningslinjer også være med til at skabe effektivitet og tryghed.

VI MÅ GERNE FEJLE OG BEDE OM HJÆLP

Det giver sig selv, men det er alligevel værd at nævne, at selvledelse skal bygge på en tillidsfuld kultur, hvor man spørger om hjælp, når man er i tvivl.

Hvad er den største gevinst, du kan hente ved at dyrke selvledelse mere?

Hvad kan gøre det svært for dig at udleve selvledelse?

Hvad skal på plads, hvis det skal være lettere for dig?

RAPPORT

Når ledelse skaber arbejdslyst (2017). Udgivet af Krifa. Link:
<https://krifa.dk/godarbejdslyst/viden-og-udgivelser/naar-ledelse-skaber-arbejdslyst>



OPLÆGSHOLDER

Morten Ditmer