

Ledelse i Grønland

VL Nuuk

Mette Apollo, 2020

Ilisimatusarfik og Roskilde Universitet

apollo@ruc.dk

Mette Apollo Rasmussen

- Adjunkt, Ilisimatusarfik og Roskilde Universitet
- (Erhvervs-) Ph.d. værdiskabelse i netværk, ledelse og organisering
- Cand. soc. virksomhedsledelse

Indhold

- Udviklingen i organisations- og ledelsesteorierne
 - Funktionel dumhed
- Ledelse i Grønland
 - Læringspointer
- Kommende (fælles) forskningstemaer

Hvorfor diskutere ledelse?

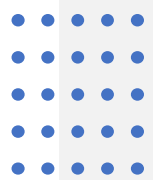
- Understøtter udviklingen af en bæredygtig økonomi
- Kvalificerer organisatorisk viden
- Forstå hvordan man forbereder sig på at udnytte muligheder
- Skaber organisatorisk udvikling



At skabe udsyn i en kompleks verden

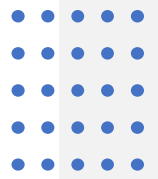
Kræver et brud med traditionelle ledelsesforståelser





Funktionel dumhed

- Begrebet funktionel dumhed bliver en ledetråd i forhold til at indkredse, hvordan organisationer og medarbejdere hindres i at tænke selv og undgår at sætte spørgsmålstejn ved den eksisterende praksis.
- På kort sigt kan de måske godt producere gode resultater eller levere god service, men på lang sigt kan den manglende evne til at stille spørgsmål til den eksisterende praksis have katastrofale konsekvenser



Ledelse som en refleksiv praksis

- Ledelse som en kompliceret og distribueret aktivitet i specifik organisatorisk kontekst
- Giver mulighed for at fungere i det tvetydige, flertydige, uafklarede
- Fokus på både det der sker og det der ikke sker
- Ledere har stor mulighed for at påvirke organiseringen, men de indgår i processen ligesom de andre deltagere
- Er ikke konceptuel men nærmere en fortolkende form for ledelse

- *Hvordan kvalificeres forståelsen af det vigtige der sker i jeres organisationer?*
- *Hvordan udvikles nye forståelser i organisationen?*

Ledelse i Grønland

Fokuserer på komplekse situationer i
Grønlandske organisationer

Belyser praksis og konfronterer udfordringer
der forekommer i den organisatoriske kontekst

Udvikler en reflektiv og analytisk tilgang til
ledelse og organisering

Bidrager til diskussionen om
ledelseskompetencer



Projektets formål

- Fokuserer på, hvordan ledelse og samarbejde gennemføres i organisationer i Grønland.
- Forstærker den teoretiske og konkrete diskussion om ledelse i Grønland.



Empiriske aktiviteter

- Interview med 20 ledere i forskellige grønlandske organisationer
- Observationer og interview / samtaler hos Royal Greenland, Nuuk og Maniitsoq
- Ledelsesdebatter

Ledelsesperspektivet i Grønland

"der er rigtig mange relationer, du skal forholde dig til hele tiden"

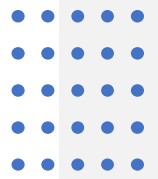
"man kan ikke lede efter en værktøjskasse eller bog, fordi der opstår så mange situationer, som du bliver involveret i [...] der er hele tiden forandringer"

"der er brug for nogle ledere, som tør at gøre tingene på en anden måde, og måske er mindre optaget af at være ledere"

Ledelsesperspektivet i Grønland

Ledelse handler om, at få aktiviteter til at hænge sammen, så det organisatoriske fungerer





Tre væsentlige pointer

- Ledelse er en kollektiv aktivitet
- Problematisering indgår i ledelsesaktiviteten
- Ledelse udvikles i interaktionsterritorier

Ledelse er en kollektiv aktivitet

"Jamen, det handler jo om, at hvis man er lidt usikker på, hvad det er man har med at gøre, at man så lige får ringet og hørt om hvad syntes du, og hvordan gør vi det her"

"....gå rundt i afdelingerne og bare høre, hvordan tingene går [...] deltager og lytter, for lige som at få en forståelse for, hvad det er, der foregår"

- Den produktive ledelsesaktivitet handler således ikke om at bestemme.
- Den handler om at lytte, være opmærksom, og at få de bedste beslutninger frem

Problematisering indgår i ledelsesaktiviteten

"hvis ikke man har diskussioner omkring emnerne, så kommer man sjældent til den rigtige løsning. Så får du den løsning ét menneske har tænkt i sit hoved, og det er normaltvis ikke den mest perfekte løsning der er på en problemstilling

"Man skal holde lidt længere fast i at noget er uafklaret, vente lidt"

- Problematisering kræver tid, og at de relevante personer involverer sig i aktiviteten.
- Der skal være opmærksomhed på at forstå situationer, som indeholder komplekse aspekter, og på at skabe diskussioner der kan udfordre rutiner eller nye tiltag.
- Det svære er ofte at forstå det kaotiske og komplekse i situationerne, og det gøres ved at blive i situationerne, selvom det føles sårbart og ubehageligt.

Ledelse udvikles i interaktions- territorier

"man skal opsøge og have kaffeaftaler og bekendtskaber med mange forskellige mennesker. Altså mennesker som har en helt anden baggrund end dig selv, har en helt anden uddannelse, har et helt andet sprog, fordi det er så nemt at snakke med folk der ligner dig selv, for så kan I blive enige..."

"du er jo inde i netværk, men det er ligesom de samme [mennesker]. Så stor er Nuuk jo heller ikke"

- Interaktionsterritorierne bidrager med viden og mulighed for at forstå fremtidens vigtige muligheder.
- Den tætte relation til det omkringliggende samfund giver på samme tid **muligheder og begrænsninger**
- De nære relationer i virksomheden skaber indsigt og mulighed for at handle hurtigt.

Læringspointer

- Ledelse ses som en kollektiv aktivitet i daglige interaktioner mellem mange forskellige involverede
- Lederne og de direkte involverede medarbejdere skal være aktive i arbejdet med at forstå de svære situation bedre.
- Fastholde fokus på de situationer, hvor kvalitetsudvikling og værdiskabelse sker konkret.
- Faglighed skal aktiveres og tales frem, på baggrund af et kollektivt ansvar

Vejen frem

- Udvid ledelses-ordforrådet
 - Skab opmærksomhed på andre muligheder
 - Gør op med forestillingen om den rigtige ledelsesstil og forstå i stedet den aktuelle situation
- Indgå i en diskussion omkring meta-ledelsesforståelse
 - Fokuserer på hvad I gør og hvordan I kan forstå det (problematisering)
- Tænke anderledes og skabe en mere produktiv organiseringspraksis
 - Anspor pluralistiske tankegange
 - Vær opmærksom på om der er en dominerende ideologi
 - Skab adgang til modpositioner
- Integrer refleksivitet i den daglige praksis
 - Samarbejde i formelle og uformelle rammer

Hvordan udvikler ledelse sig i samspil med medarbejderne?

Hvordan håndteres udfordrende og tvetydige situationer i ledelsespraksissen?

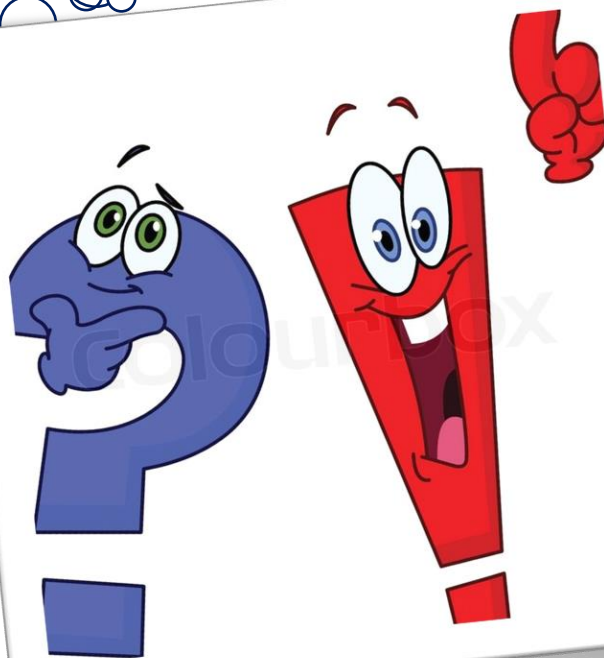
Hvordan arbejdes der med strategi og langtidsplanlægning?

Hvordan forberedes medarbejdere på at handle i udfordrende situationer?

Hvordan foregår ledelse i den daglige praksis?

Hvilke bullshit termer opleves i organisationer?

- *Hvordan kvalificeres forståelsen af det vigtige der sker i jeres organisationer?*
- *Hvordan udvikles nye forståelser i organisationen?*



Kommende (fælles)
forskningstemaer