



[Hjem](#) > [Promilleafgiftsfonden](#) > [2013](#) > [Helhedsorienteret ledelse](#) > **Selvledelse - en udfordring eller en ressource**

Selvledelse - en udfordring eller en ressource

Selvledelse eller medarbejdere, der kan arbejde selvstændigt, har været efterspurgt i en netop gennemført interviewundersøgelse. 20 ejerledere er interviewet om ledelse.

Promilleafgiftsfonden for landbrug

De er ret enige om at deres opgaver flytter sig væk fra stalden. Ejerne forventer at skulle være mindre i stalden og dermed får de mindre tid til ledelse. Derfor bliver selvledelse et aktuelt tema.

Nogle af de interviewede ser selvledelse som en kompetence, som man kan rekruttere sig til. Så enkelt er det næppe - selv om der nok er nogle persontyper, der har lettere ved selvledelse end andre.

Andre af de interviewede ser selvledelse som en kompetence, som udvikles på bedriften.

Umiddelbart virker selvledelse både ret enkelt og som en god løsning for både medarbejder og ejer. Medarbejderen får større frihed, mere medbestemmelse og flere kompetencer, og ejeren kan spare tid på ledelsesopgaven og fokusere på den strategiske udvikling af bedriften.

I begrebet selvledelse ligger at medarbejderen får beføjelser til at træffe beslutninger selvstændigt og være ansvarlig for resultaterne af disse. Selvledelse beskrives flere steder som medarbejderens evne og vilje til at tage initiativ, beslutte og gennemføre opgaver i overensstemmelse med bedriftens strategi. Som selvledende medarbejder tager man over på en del af lederopgaven, og virksomheden får dermed adgang til en større del af medarbejderens ressourcer eller potentiale.

For at medarbejderne kan fungere som selvledende, må de imidlertid besidde nogle kompetencer. Forudsætningen for at kunne træffe de rigtige beslutninger er, at medarbejdere kender og har indsigt i virksomhedens strategier, ambitioner, målsætninger m.m., så de kan handle i retning af disse. Dernæst skal medarbejderen have delegeret de beføjelser, der gør det muligt at træffe selvstændige beslutninger og kunne balancere disse under hensyn til helheden. Med andre ord kan medarbejderne handle stort set frit inden for aftalte rammer.

Det er nærliggende at konkludere, at når medarbejdere tager en større del af lederopgaven, så reduceres den. Det kunne give mulighed for at spare penge i de øvrige ledelseslag eller bruge tiden på andre vigtige områder. Sådan forholder det sig desværre sjældent. Der er stadig brug for ledelsesmæssige ressourcer - nu bare på en anden måde. Medarbejderne må nødvendigvis kende Virksomhedens visioner og strategier og holdes opdateret med udviklingen i virksomheden. Forventninger skal justeres, og de skal coaches og støttes i deres opgaveløsning, selvledelse er dermed ikke blot en kompetence man kan rekruttere sig til, men en kompetence som også må udvikles i samspil med en afklaret ledelsesretning.

Er der da så slet ikke noget ved selvledelse, er vel det helt naturlige spørgsmål nu. Erfaringer viser, at selvledelse kan hjælpe virksomheden til hurtigere at omstille sig, når krav og rammer ændrer sig. Selvledende medarbejderne er trænet i at tage bestik og træffe beslutninger og rette deres arbejdsindsats mod bedriftens mål og visioner. Når medarbejdere arbejder efter samme mål og retning, kan der opnås bedre resultater og bedriften kan reagere hurtigere på ændringer i omverdenen.