

Dansk Socialrådgiverforening

faglig handlekraft

MED konference 2016

Nye muligheder for MED?
Hvad vil ledelsen med MED?

Anders Fløjborg

*21. November 2016
Quality Hotel, Taastrup .*



Dansk Socialrådgiverforening
faglig handlekraft



Præsentation

- ✓ Formand for Ledersektionen i Dansk Socialrådgiverforening
- ✓ Medlem af FTF Lederråd FU
- ✓ Afdelingsleder i Børn og familie i Vordingborg Kommune
- ✓ Socialrådgiver og Master af Public Management
- ✓ Tidligere: Ældrechef, Beskæftigelseschef, Psykiatri og Handicap



Spørgsmålet ?

- ❑ Ledelse og styring – Hvad vil ledelsen med MED?

- ❑ Svaret er:
 - ✓ Når organisationer lykkes...
 - ✓ Aktivt brug af MED – Medarbejdere og Ledere



Opgør med myten om den udnyttende ledelse

Arbejdspladsen består af ledere og medarbejdere – de er organisationsmedlemmer.

Der er på mange arbejdspladser opstået et modsætningsforhold mellem de to grupper.

Der er fokuseret på ledelsens ansvar og pligter på bekostning af også medarbejdernes ansvar og pligter.

... ledelsen har ansvar for dit og medarbejderne har ret til dat.

Der bliver hurtigt produceret os og dem-formuleringer. Os og vi, dem og de andre. Vi tænker ofte noget skidt om de andre. De tænker kun på økonomi, de er kyniske. De udnytter os.



En anerkendende tilgang

I den anerkendende tilgang taler vi også om ledere og medarbejdere, men som hinandens forudsætninger – ikke modsætninger. De eksisterer i kraft af hinanden. Uden den ene gruppe bliver den anden overflødig.

Vi taler om begge grupper som organisationsmedlemmer. De er begge medlem af samme arbejdsfællesskab. De er et fællesskab.

Myten om den udnyttende ledelse er stærk og ødelæggende, men det er på tide at tænke langt mere fremsynede tanker, så medlemmer af det samme arbejdsfællesskab kan samarbejde frem for at modarbejde.



Forventninger styrer

Dem omkring os lever altid op til vores forventninger - enten positivt eller negativt.

Hvis man forventer meget lidt eller det værste, så forringer man uden at ville det lederens muligheder for at udøve god ledelse.

Man overser imidlertid bare, hvordan man selv var med til at skabe situationen og hvad selv man kunne have gjort for at skabe noget andet.



Forventninger styrer

I praksis betyder det, at medarbejderen skal forvente engagement og kompetence fra lederen som medlem af samme arbejdsfællesskab, hvor medlemmerne har meget at mødes om og udrette sammen.

Men medarbejderens forventninger til lederen er i høj grad med til at skabe ledernes vilkår for yde god ledelse.

Opleves lederen som udygtig, så er der i dette perspektiv ikke tale om dårlige lederegenskaber, men derimod om et mindre velfungerende samarbejde. Begge parter skaber kvaliteten af ledelse og begge har mulighed for at forbedre ledelse.



Forventninger styrer

Ønsker man sig en bedre leder (kollega), kan man som medarbejder tænke, tale, og handle mere medansvarligt og konstruktivt overfor sin leder. Det vil sandsynligvis tilsvarende ændre lederens tale, tanker og handlinger.

Der har været et stort fokus på lederes ansvar for god ledelse. Det er logisk nok på tankeplanet, men i praksis kan ingen ledere sikre god ledelse uden medarbejderes konstruktive samspil.

To til tango. Begge skal dygtiggøre sig i hver deres rolle. Medarbejder bidrager til ledelsesudvikling. Leder bidrager til medarbejderudvikling.

Sig det, når du oplever noget godt. Du skal også handle, når du oplever noget mindre godt.



Forventninger styrer

Vi må gøre noget aktivt. Hvis man sætter sig tilbage med korslagte arme og venter på en ny leder eller at lederen ser lyset, så kan man komme til at vente længe. I mellemtiden bliver medarbejderen en del af problemet.

Lederen har brug for invitationer fra medarbejdere til, hvad de kan gøre som gode, kloge ledere. Man får ikke en bedre leder, før man begynder at forvente det.

At følge sin leder betyder ikke at følge vedkommende som person eller menneske – men som repræsentant for den organisation, man er ansat i.



Lederskabets vilkår

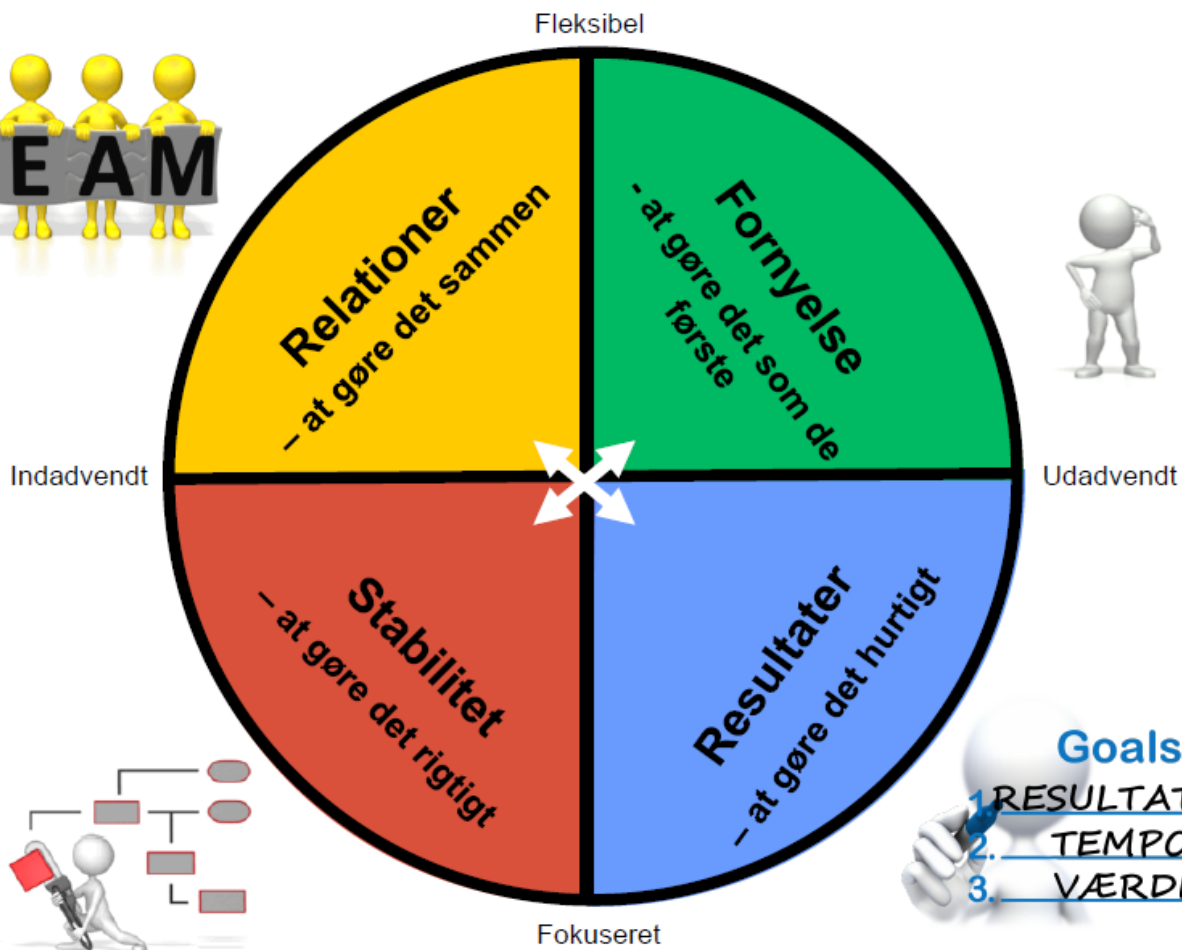


”Medarbejdere i dag vil ikke hundes rundt med. Det skal være den rigtige slags ledelse og ikke gammeldags hospitalsledelse. De vil have nærvær og fravær, men de vil også have en leder, der kan være stærk og blød – på de rette tidspunkter. Det er i stigende grad et både-og...”

Professor Flemming Poulfelt, CBS

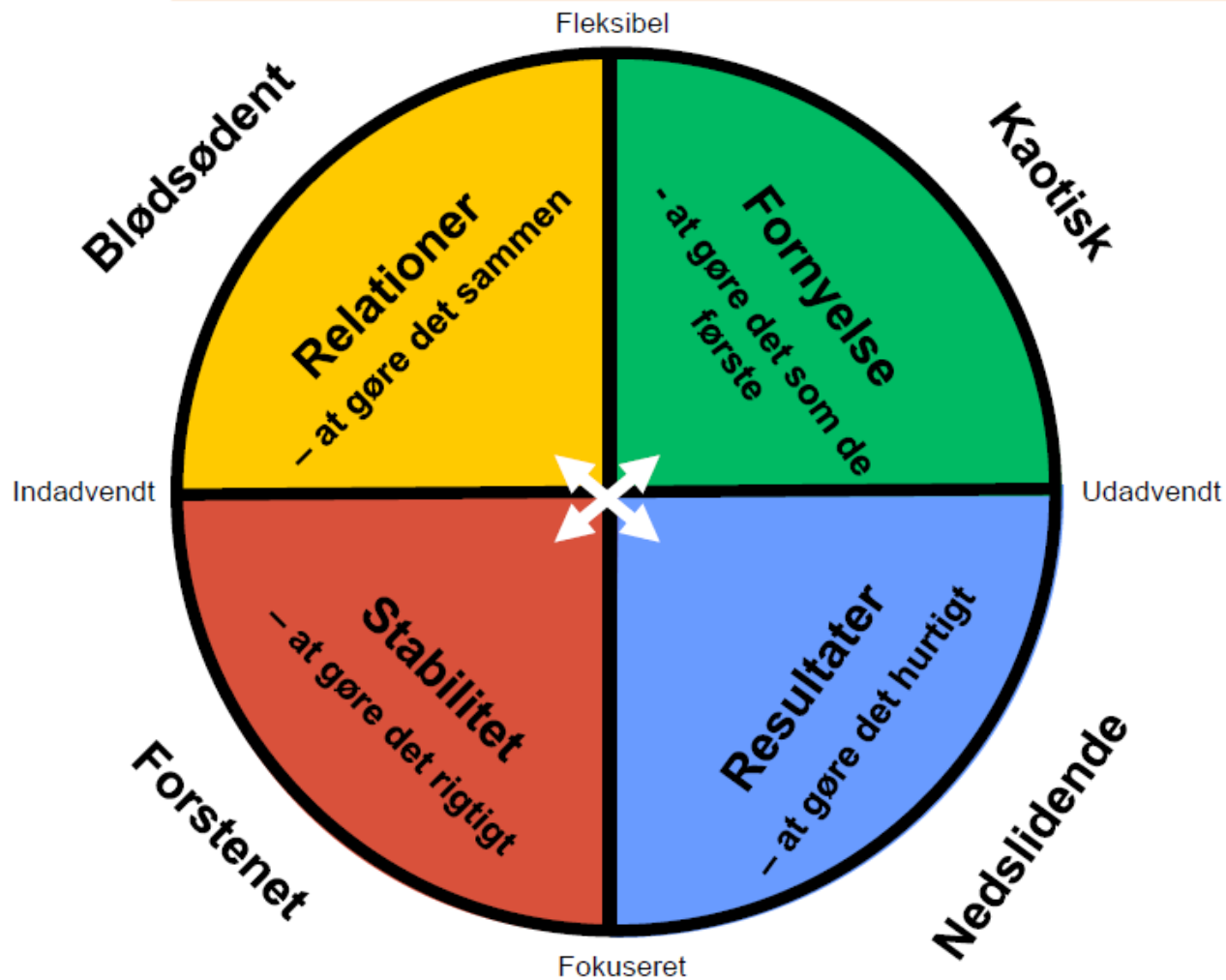


“Competing Values Framework” - Diskurser





Ubalanceret ledelse - For meget af det gode





Aktivt brug af MED

- ❖ Hoved MED er rollemodel for organisationen
- ❖ MED er et strategisk ledelsesredskab
- ❖ MED er et taktisk ledelsesredskab

- ❖ Demokratisk spilleplade med rammesættende spilleregler

- ❖ Unighedskultur med forhandlede løsninger



9 bud om offentlig ledelse

1. Ledelse er for vigtig til at overlade til lederne.

God ledelse udøves i samspil og samarbejde mellem ledere og medarbejdere. Dygtige ledere involverer, delegerer og motiverer medarbejdere til at tage ansvar, vise følgeskab og levere konstruktive med- og modspil

- Ledersektionen i Dansk Socialrådgiverforening

Tak for jeres opmærksomhed!

Anders Fløjborg – Formand for Ledersektionen, Dansk Socialrådgiverforening

*Afdelingsleder - Børn og Unge Afdelingen,
Vordingborg Kommune - Email: andf@vordingborg.dk*

Socialrådgiver, Master of Public Management



Dansk Socialrådgiverforening

faglig handlekraft