

Frisættende Ledelse

Oplæg på Socialrådgiverdag 2017



Hvem er jeg?



- Timo Klindt Bohni
- Partner i Perspektivgruppen
- Speciale i ledelse & organisationsudvikling
- Medforfatter af bogen 'Frisættende Ledelse – kunsten at integrere medarbejdere i ledelsesudvikling'
- Cand.psych. fra Aarhus Universitet
- Gift og far til to

Dagens program

- Kort oplæg om Frisættende Ledelse
- Drøftelser i grupper og i plenum



Vi undrede os sammen

- Hvorfor er medarbejdere ikke mere aktivt og offensivt med til at inspirere lederskab og ledelse, når det er deres præstationer, ledelse handler om?
- Hvad sker der i en organisation, hvis medarbejdere ser sig som medskabere af god ledelse?

FL i én sætning

”

At lede frisættende er at bringe fag- og styringsperspektiver i forpligtende nærkontakt for at beslutte klogere og handle mere kraftfuldt og koordineret

Involvering vs. integration

- Involveringspraksis bygger ofte på et magtdelings- og trivselsprincip – ”at undgå for meget ballade”.

Hensigten er her *relationsorienteret*

- Integrationspraksis bygger på ønsket om at træffe den klogeste beslutning

Hensigten er her *opgaveorienteret*

Opgør med lederen som superhelt

”Ledelse udøves fra en position af relativ afmægtighed”

Lars Bo Kaspersen, professor i statskundskab, Københavns Universitet

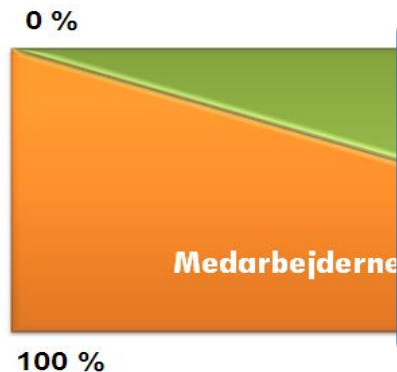
”You might be in charge, but you’re not in control”

Ralph Stacey, forfatter og ledelsesguru

”Vil det sige, at jeg skal til at stille spørgsmål, som jeg IKKE kender svaret på?”

Anonym leder, som vi trænede i Frisættende Ledelse

Nye samtaler – nye perspektiver



”Det største effektiviseringspotentiale i den offentlige sektor ligger i, at vi kommer til at tale nøgternt og forpligtende med hinanden”

Klaus Majgaard, tid. Kommunaldirektør, nu forsker på CBS



- Samskabelseskraft
- Indflydelsen øges ved at blive delt
- Ideal: den klogeste beslutning

Drøftelse

- Hvilke spørgsmål har vi vedrørende Frisættende Ledelse?
- Hvilke potentialer får vi øje på ift. at eksperimentere med Frisættende Ledelse hos os?
- Hvilke praktiske og/eller psykologiske barrierer skal eventuelt overvindes for begynde at eksperimentere hos jer?

Lederrollen



Den enkelte leders evne til på en gang at være autentisk i sin invitation og autoritativ i sin rammesætning er den mest centrale enkeltfaktor for at lykkes

Positionel fleksibilitet

Hvor har jeg som leder min styrke og
akilleshæl?

Hvordan arbejder jeg systematisk med at
bruge min styrke optimalt og
kompensere for min svaghed?

**Risiko for
overstyring**

Lukke ned

- Definere
- Processtyre
- Beslutte
- Afgrænse

Åbne op

- Være ydmyg
- Reflektere
- Spørge
- Åbne

**Risiko for
understyring**

Ideelle kompetencer

Medarbejderne

Villighed og evne til at:

- Tale åbent og forpligtende med ledelsen om komplekse problemer
- Kigge ud over egen faglige/lokale interesse
- Reflektere over egen andel i ledelsesproduktionen

Ledelsen

Villighed og evne til at:

- Tale åbent og forpligtende med medarbejderne om komplekse problemer
- Reflektere over egen andel i ledelsesproduktionen
- Designe og lede processer
- Træffe beslutninger på trods af modstridende fakta/holdninger

Drøftelse

- Hvornår lykkes I hjemme hos jer godt med at have nøgterne, forpligtende og skabende samtaler mellem ledere og medarbejdere?
- Hvorfor mon I lykkes godt i netop disse situationer?

Eksempler på praksis

Klarhed om decentralt råderum via
vertikal værdikæde

Teamudvikling med fokus på
varetagelse af decentrale
ledelsesprocesser

Udvikling af ledelsesmiljøet, fx
supervision og "just in time
training"

Systematisk arbejde med
'tilstande' fx via mindfulness
træning

Implementering af sigte-
/evalueringspunkter for møder

Ledelsesundervisning for
medarbejdere

Eksperimenter med nye
organisatoriske "rum", fx
Gandhi-tid og åbne ledermøder

Udvikling af MED-organ – fra støj,
røg og møg til strategisk tænketank

Tværgorganisatoriske
samskabelsesmøder med borgeren
i centrum

Kontakt

- Web: www.perspektivgruppen.dk
- E-mail: timo@perspektivgruppen.dk
- Tel.: + 45 23 24 38 78



Følg Timo Klindt Bohni