

Ledere vil ledes

-KL-seminar d. 8. og 9. juni
Århus og København

v/Børne- og Kulturdirektør Per B. Christensen,
Næstved

Lidt om mig selv...

- Direktør i Næstved i 7 år
- 15 års ledelseserfaring i den offentlige sektor
- Direktør for 1800 medarbejdere og ca. 70 decentrale institutioner
- Formand for Børne- og Kulturchefforeningen
- Bestyrelsesmedlem i "Væksthus for ledelse"

Ledere der lykkes evner ...

- at læse og forstå relationer
- at indgyde tillid og indbyde til sparring
- at insistere på at delegerer ansvar og opgaver
- at være er offensive og direkte i deres indgriben
- at være rodfæstet under pres

Kilde: Rapporten "Ledere der lykkes" maj 2005

God ledelse er.....

- at forstyrre med forventninger
- at vise retning og skabe overblik
- at sætte mål og sætte handling i gang
- at følge med og følge op, og
- at involvere lederne i grundlag og præmisser for beslutninger, før de træffes

God ledelse er...

At lede på det reelle, på det oplevede, ikke kun på det formelle...

Men OBS!!!: Der er 2 flugtveje:

- At solidarisere sig og "kammerat-venindegøre" sig
- At teoretisere og delegere sig ovenud af det reelle...

Det er lederens ansvar at spille ud...

- Lederen skal have overblik over målene
- Lederen skal prioritere OG argumentere
- Lederen skal virkeliggøre værdierne
- Lederen skal opstille krav til kompetencer

Ledelse af ledere handler om...

- at se lederens potentiale - og lede forskelligt
- at være tilgængelig
- at have et overskueligt ledelsesrum
- at være bevidst om, at lederjobbet kan være et ensomt job
- sig til lederne: her er en ramme; udnyt den!
- at kunne delegere

Ledelse af ledere handler om ...

- at formidle ledelsesbudskaber med tydelighed
- at evne både empati og gennemslagskraft
- at kende egne svagheder og styrker - og være åben om dem
- at lede gennem synlige værdier
- at have mod og personlig integritet
- at insistere på løbende kompetenceudvikling

Ledelse af ledere handler om...

- at insistere på evaluering, dokumentation og evidens i hele organisation
- at kunne lede processer og være katalysator for den gode proces

Forvaltningschefen i fusionen...

Skal magte...

- ordentlighed
- fasthed og gennemslagskraft
- den klare og bevidste kommunikation
- generøsitet og "kulturel tolerance"
- varsom formningsvilje

Forvaltningschefen i fusionen...

skal også magte...

- at lytte og fortolke signaler
- den velovervejede skepsis
- den retfærdige harme, og
- det nøgterne håb

Inspiration: Goldschmidt og Kirkeby

Forvaltningschefen i fusionen

"Man bliver stresset af ikke at træffe beslutninger"

"Ledelsesopgaven: at reducere kompleksiteten og absorbere usikkerheden"

Lars Qvortrup

Hvordan beskytter du dig selv i fusionsprocessen?

- Søg sparring udenfor organisationen
- Husk at sikre dig dit politiske og ledelsesmæssige råderum
- Vær ærlig om din "ængstelighed"
- Mærk efter
- Koncentrer dig om andre ting
- Lad vær med at tolke på alle signaler- det bliver man syg af...

Forventninger til den nye direktion

- skabe strategier i samspil med det politiske niveau
- stille tydelige krav til de øvrige ledere
- udstikke administrativ og personalepolitisk kurs
- bygge bro til og sparre det politiske niveau
- være tydelige kommunikatorer
- sikre tværgående og helhedsorienteret fokus
- være værdibærere i organisationen
- have fokus på kvalitet og effektivitet

BKF-ledelsespolitik

- Politik for ledelse, værdier og styring
- Ledelseskompetencer og kompetenceudvikling
- Evne til at manøvrere i kaos
- Ledelses- og styringsvilkår på forskelligartede institutioner
- Forventninger til institutionsledelse
- Samspil med bestyrelse og medarbejdere

Ledelsespolitik vedtaget oktober 2002

Kompetenceudvikling af ledere

- Ledelse som fag
- faglig ledelse - ledelse af professioner
- Personlige, almene og faglige kompetencer
- Evne til at indgå i en politisk ledet organisation
- Evne til at performe
- Evne til at udvikle strategier
- Evnen til at netværke

Kompetenceudvikling af ledere...

- Sammenhæng i kompetenceudvikling
- Politik for kompetenceudvikling i de nye kommuner