FTF’s lederråds møde med Ledelseskommissionens formand

Kommentarer fra Lederforeningen i BUPL i forbindelse med møde mellem FTF’s lederråd og ledelseskommissionens formand Allan Søgaard Larsen den 15. august.

Indledningsvis kvitterer Lederforeningen for en meget positiv oplevelse af, at Ledelseskommissionens formand gennem møder med ledere på mange niveauer, har en nuanceret opfattelse af offentlig ledelses kompleksitet og udfordringer.

Udsagnene om at:

* offentlig ledelse er en selvstændig disciplin,
* offentlige ledere udfordres af de mange hierarkier lederen skal navigere i,
* der er flere bundlinjer,
* der er stor kompleksitet i ledelsesopgaven og udfordringer med klare definitioner af kerneopgaven,

kan alle ses som gode konstateringer, der giver udfordringer, der skal løse for den offentlige ledelse og for den offentlige leder.

Lederforeningen vil på baggrund af mødet bidrage med følgende input til Ledelseskommissionens videre arbejde:

* Det er vigtigt, at Ledelseskommissionens anbefalinger angiver retning, som lederne i deres udøvelse af ledelse kan støtte sig op ad.
* Det er vigtigt, at Ledelseskommissionens anbefalinger kommer ind på, hvordan ledere af medarbejdere skal ledes af deres ledere.
* Det er vigtigt, at Ledelseskommissionens anbefalinger ikke kun omhandler ledelse, men også tillægger strukturer og ressourcer betydning og kommer med synspunkter om disse.
* Det er vigtigt, at Ledelseskommissionens anbefalinger kommer ind på medarbejdernes kvalifikationer, og hvilke muligheder lederne bør have for at kunne kompetenceudvikle deres medarbejdere.
* Det er vigtigt, at Ledelseskommissionens anbefalinger tager i betragtning at ledelse er kontekstafhængig og således svær at indramme af 13 teser, der kan risikere at blive nogle få utilstrækkelige nedslagsmærker.
* Det er vigtigt, at Ledelseskommissionens anbefalinger forholder sig til den afstand, der er mellem den fagprofessionelle medarbejder og dennes fagprofessionelle leder, og resten af det ledelseshierarki, der er over disse. Dette ledelseshierarki har ikke altid faglig indsigt og viden om, hvad der kan lade sig gøre ude i praksis. Det er Lederforeningen i BUPL’s vurdering, at dette fører til utilsigtet styring, der ikke tager højde for de relationer mellem medarbejdere og mellem medarbejderne og lederen, der er så nødvendige for at kunne løse kerneopgaverne.
* Det er vigtigt, at Ledelseskommissionens overvejer, hvor meget indflydelse ledere af medarbejdere bør have over for nye koncepter.
* Det er vigtigt, at Ledelseskommissionens overvejer, betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø og inddrager dette i Ledelseskommissionens anbefalinger.

Når lederforeningen i BUPL taler med lederne, peger mange på, at faglig ledelse tæt på medarbejderne lykkes, når der udøves professionsfaglig ledelse. Dette taler for, at medarbejderne bør ledes af ledere, der er rundet af den samme faglighed. Vi har desværre erfaret at dette er meget udfordret på SFO området.

På grund at færre resurser til ledelse og er ledelse på fuld tid presset på mange måder. Flere og flere ledere indgår i normeringen eller skal lede på flere matrikler samtidigt. Man kan sige at ledelsesspændet bliver så lille, at lederen selv må på gulvet, eller at lederen må dele sin ledelsestid mellem flere institutioner, der ligge adskilt. Det er et problem med et stort ledelsesspænd, hvor lederne ikke kan levere faglig ledelse til alle medarbejdere på et tilstrækkeligt niveau. Ledelseskommissionens anbefalinger bør tage højde for problemstillingerne vedrørende både et for lille og for stort ledelsesspænd.

De forskellige lag i det offentlige ledelseshierarki bør alle adresseres af Ledelseskommissionen. Det er Lederforeningen i BUPL’s opfattelse, at der er forskel på at lede en institution, hvor medarbejderne leverer den offentlige service direkte til borgerne, og lede en administration. Der er tale om forskellige kerneopgaver, hvor der som udgangspunkt ikke er sammenfaldende viden om prioriteringer mellem institution og administration. Dette kan fører til irritation og frustration med risiko for besværliggjort samarbejde. Det er vigtigt, at hierarkiet i den offentlige sektor ikke bliver opdelt i dem og os, med manglende forståelse for hinandens problemstillinger og udfordringer.

Venlig hilsen

Eva Munck

Formand