SOCIALPÆDAGOGERNE

NOTAT

Kontakt:
Kjeld Sandahl Skov
kss@sl.dk
Dok.nr.
3631935
Sagsnr.
2017-SLCAM-00048

19-06-2017

Opsamling på Socialpædagogernes ledersektions behandling af Ledelseskommissionens 13 teser om offentlig ledelse

- Tese 1-2
  En grundlæggende forudsætning for at ledelse lykkes er, at den foregår i samskabelse med medarbejderne. Man kan ikke være uenig i, at ledelse sker med udgangspunkt i fokus på borgeren – kerneopgaven – og at lederens evne som 'oversætter' af strategier og visioner er væsentlig for at skabe mening og følgeskab. Men, man skal være varsom med kun at se på lederens evne til at kunne kommunikere. Kommunikation i sig selv skaber ikke følgeskab. Følgeskabet opnås ved inddragelse af medarbejdernes viden og kompetencer i arbejdet med at omsætte strategier til udvikling og handling.

- Tese 3
  At nærvær og tilgængelighed skaber bedre resultater ligger lige til højrebenet. Men for stort ledelsesspænd kan udgøre en fysisk begrænsning, hvis ikke ledelsesopgaven uddelegeres eller udføres i ledelsesteam, eller nærværende ledelse alene betragtes som fysisk nærvær. Nærvær og tilgængelighed skal også ses mulighed for at kunne kontaktes via mail/telefon, når medarbejderne har behov for, at der træffes ledelsesmæssige beslutninger. Nærværende ledelse er også faglig ledelse og mulighed for at give faglig støtte og support til medarbejderne.

- Tese 4
  Svært at være uenig. Lederens blik for omverdenen er et must. Tesen åbner op for, at ledelse er andet end intern ledelse. Samarbejdet med borgeren kan man ikke skrive for meget om, så det er godt, at det er på skrift.

- Tese 5
  Fuld opbakning til tesen.

- Tese 6
  Der er et modsætningsforhold mellem hensynet til sikker drift og mulighederne for at løbe risici. Kræver opgør med fejlfinderkultur og tillid til, at der er opbakning, også selv om der begås fejl, samt bevidsthed om, at der kan være et spænd imellem, hvad man ønsker, og hvad der er virkeligheden.

- Tese 7
  Der er noget i valg af ord som 'opdragsgivere' og 'respekt', som skurrer i ørene og leder tankerne hen på et noget stift og hierarkisk; opgaver, der ikke står til diskussion. Det kommer meget til at blokere for feedback forstået som mulighed for at lede opad og aflevere faglige input til det politiske beslutningsniveau. Der skal være gensidig forståelse for såvel faglige kompetencer som politisk interessevaretagelse.

- Tese 8
  Det er også vigtigt, at der er mulighed for fortsat udvikling og opkvalificering af lederens fagfaglige kompetencer.

- Tese 9-10
  Ingen bemærkninger

- Tese 11
  Ledelsesfaglige talenter gør det ikke alene. Ledelse af fagligheder kræver også fagfaglig viden og indsigt – derfor ønskeligt, at dette også fremgår tydeligt af tesen.

- Tese 12
  Man er i konkurrence med andre sektorer. Der står intet om uddannelse under teserne om ledelsesudvikling. Når det er vigtigt med faglig ledelse, hvorfor står det der så ikke? Det skal præciseres hele vejen igennem med faglig ledelse. Ledelse, der går på to ben.

- Tese 13
  Pas på med at true/udstille ledere, der ikke lykkes med at løse ledelsesopgaven. Det kommer til at stå i modsætning til tese 6, hvor der netop efterspørges risikovillighed. Enighed om, at der skal handles, men det skal signaleres, at der bliver taget hånd om ledelse, der ikke fungerer. Der skal være rum og opbakning til at turde tage risici og fejle.