

## Møde i Kriminalforsorgen

<b>Referat</b> udarbejdet af: LEAL
Mødedato: 26. juni 2017 Institution/organisation: Kriminalforsorgen Mødedeltagere: Thorkild Fogde, direktør og Allan Søgaard Larsen, formand for Ledelseskommisionen. Fra sekretariatet deltog Lene Alkjærsg
<b>Vigtige pointer til kommissionens videre arbejde</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Lederne skal bruge tiden rigtigt og på det, som giver virksomheden størst merværdi. Det er vigtigt at komme ud i organisationen og lære den at kende.</li> <li>- Synlig ledelse er vigtig. Især i modgang.</li> <li>- De faglige organisationer er bedre end deres rygte – man skal ikke kun se dem som medarbejderrepræsentanter, men også som fagpolitikere. Da offentlige topledere samtidig arbejder for en politisk valgt "bestyrelse" kan dette nogle gange sætte ledelsen under krydspres og give uklarhed om den strategiske retning.</li> <li>- En topleder skal have mulighed for at sætte det rigtige team – ellers kan der ikke skabes de ønskede resultater. Lederteams er vigtige, og medlemmerne skal komplementere hinanden kompetencemæssigt.</li> <li>- Ledere, som af den ene eller anden grund fravælges til nye lederteams, bør hjælpes med at komme videre ad andre spor, hvor de eventuelt kan skabe fornyelse og merværdi i andre teams.</li> <li>- Det er vigtigt for fagprofessionelle medarbejdere, at de også kan spejle sig i deres topledelse. Personlige egenskaber og faglig forståelse er derfor vigtige kompetencer. Generiske lederegenskaber er ikke nok i sig selv.</li> <li>- Der mangler risikovillighed hos lederne. Både i toppen og længere nede, men der er desværre alt at tabe og intet at vinde. Fejl accepteres ikke, og der slås hårdt ned på dem.</li> <li>- Der skal fokus på rekruttering og på exitstrategier. "Kurvede" lederforløb må forventes at blive normen fremover pga. de stadig voksende krav til toplederne.</li> <li>- Det er ikke attraktivt nok at være leder på de gældende vilkår. Især gruppen af mellemledere er hårdt pressede.</li></ul>