



SOCIALPÆDAGOGERNE: MASTERCLASS FOR LEDERE

Ledelse er noget, vi laver sammen: Tør du slippe kontrollen – og styrke ledelsen?

ANDERSTRILLINGSGAARD, PH.D., CAND.PSYCH., AUT.
FORFATTER & FORSKNINGSCHEF, UKON A/S

AT@UKON.DK

UKON
HUMAN RESULTS

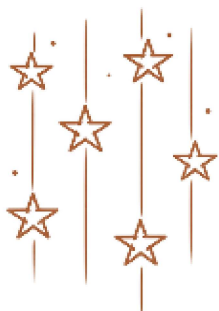
MEGET MERE LEDELSE MED DE SAMME KRÆFTER



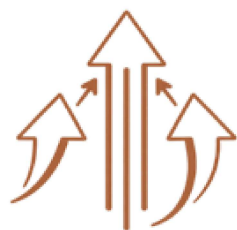
KURS

KOORDINERING

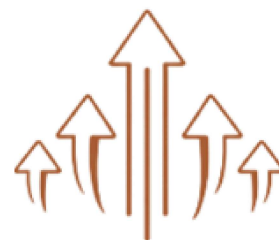
COMMITMENT



Lykkes med ledelsesopgaver
på tværs af strukturer



Ledere arbejder i
samme retning



Få medarbejdere med til at
lave ledelse



Udvikling af
personlig handlekraft

UKON
HUMAN RESULTS



Der skal laves
Koordinering

Der skal laves
Commitment

Der skal laves
Fælles kurs

OK. HVAD GØR MAN SÅ SOM LEDER?

Der i praksis er anderledelse end andre ledelsestilgange

4



CHEF, CHEF, CHEF!

Hvad skal jeg gøre?
A, B eller C?
Vi er blevet uenige
om ...

Hvad har du brug for
fra mig for at kunne
løse dit problem?

(Skal jeg hjælpe med
kurs? koordinering?
commitment?)

Gør C. Og gør det
hurtigt!
(klassisk autoritet)

Hvad synes du
selv?
(coachende)

Find selv ud af det.
(selvledelse/laissez
-faire)

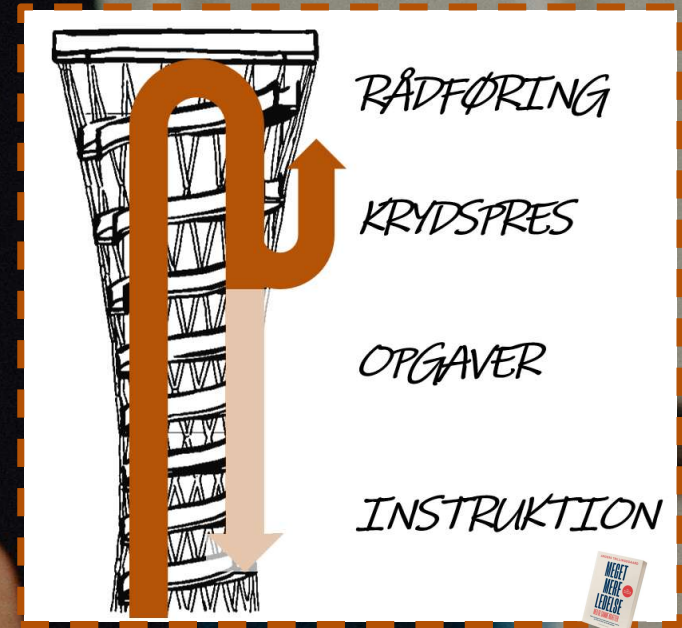
GRIB LEDERROLLEN ANDERLEDES AN

1. Hvad har du brug for fra mig for at træffe dit valg?

2. Kan jeg hjælpe med at gøre:

- kursen tydeligere?
- roller og koordinering bedre?
- commitment stærkere?

WORLD'S
BEST
BOSS



LEDELSE HAR BRUG FOR 3 "SKABE" FRA ALLE?

LEDERSKAB



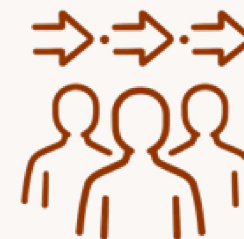
At få andre med til at realisere fælles initiativer.

AKTØRSKAB



At handle selvstændigt og tilpasningsdygtigt på helhedens vegne.

FØLGESKAB



At styrke et fælles initiativ ved energisk at fuldføre sin del.

SÆT NYE LEDELSESOPGAVER OG ROLLER I SPIL. TRÆN AKTØRSKAB

1. Hvilke kolleger har du allerede nu, der hjælper meget til med ledelse?
2. Hvem ellers har noget (atypisk) ledelsestalent, som du kunne sætte bedre i spil?

1. TAGER ANSVAR FOR
OPGAVER
(ikke bare arme og ben)



3. STEPPER OP OG NED
(laver lederskab og
følgeskab)



2. BIDRAGER POSITIVT TIL
SAMMENHÆNGEN
(med fælles kurs,
koordinering og
commitment)



4. STYRKER OGSÅ
AKTØRSKAB HOS ANDRE
(Succes med
opgaven er fokus)



Fælles kurs (eksempler på potentiale)	Koordinering	Commitment
Prioritere	Lede møder	Skabe energi
Drive en indsats	Følge op på fremdrift	Håndtere bekymringer
Forberede og kvalificere beslutninger	Repræsentere afdelingen	Tage svære snakke
Sætte faglig retning	Planlægge arbejdsprocesser	Styrke fællesskab
Udfordre retning og antagelser	Sikre kvalitet på tværs	Holde fast, blive ved

OK. Hvad gør man så med frisættelse?





LØSER DU

**SKABER DU
MERE
LEDELSE**

LEDER DU

UKON
HUMAN RESULTS

OK. HVAD GØR MAN SÅ I CHEFGRUPPEN?

10

Hvordan kan du
hjælpe med at løse
vores fælles
opgaver?

Ellers kan du ikke
lede på dette niveau.

Er det her et
demokrati?

DET VIL
PSYKOLOGERNE
IKKE VÆRE MED TIL.
(interessevaretagelse)

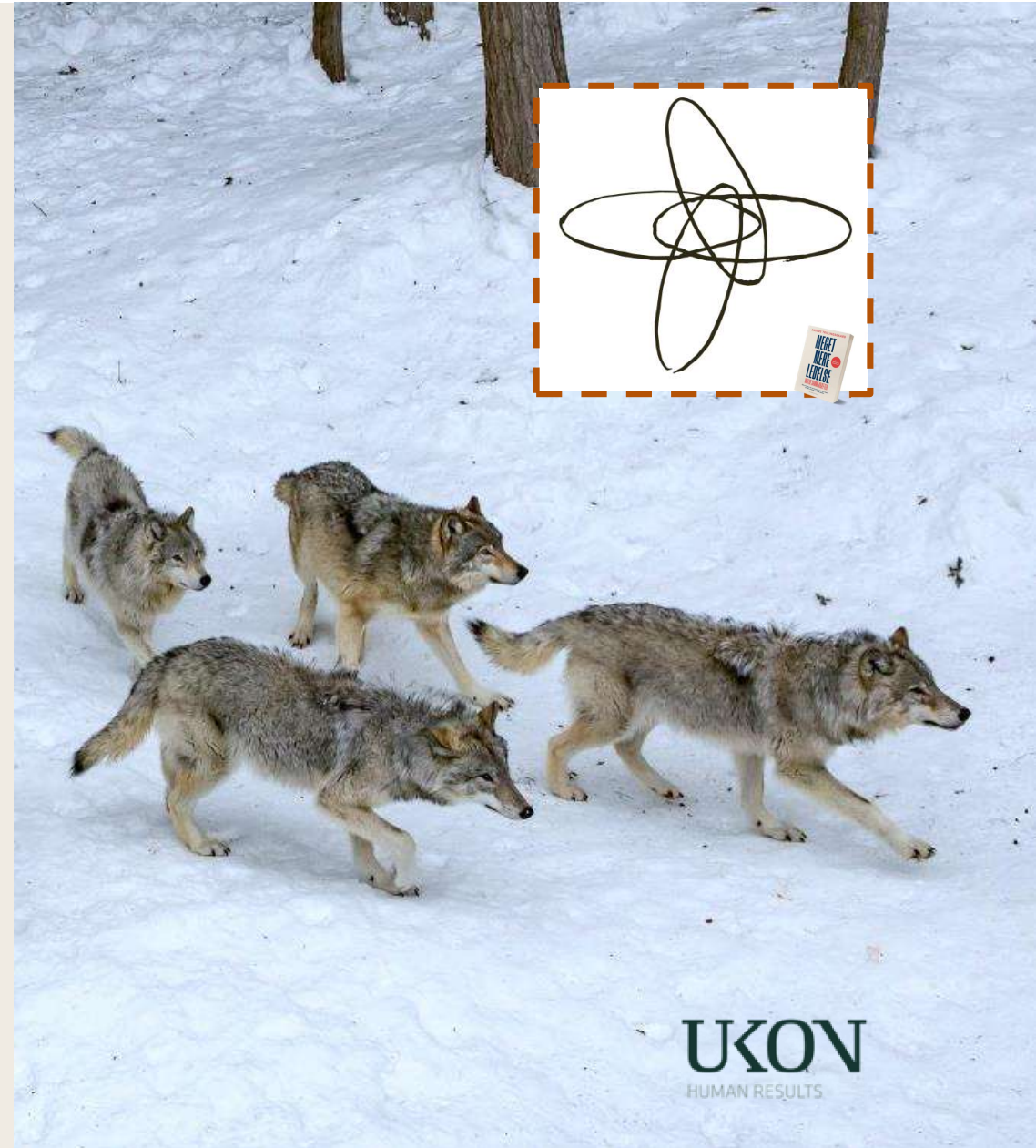
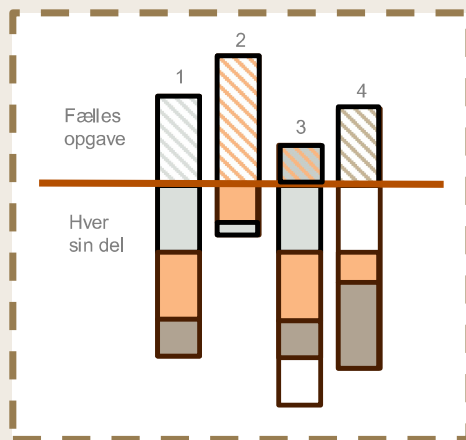
Hvad vil I
andre helst?
(demokratisk,
folketing)

Men
socialpædagogerne
er jo vigtigere lige
her!
(magtkamp)



DYRK LEDELSESTEAMETS KOMPLEKSE **FÆLLES** LEDELSESOPGAVER

Hvad er det
vigtigste, som kun
vi kan udrette
sammen, de næste
12 måneder?



UKON
HUMAN RESULTS

HVIS DER IKKE ER NOK FREMDRIFT PÅ EN KOMPLEKS FÆLLES LEDELESOPGAVE...

KURS

1. Hvordan kan vi stille opgaven tydeligere? Følge bedre op?
2. Hvilke prioriteringer og valg kunne vi med fordel gøre tydeligere?
3. Hvordan kan vi gøre kursen klogere? Mere fælles?
4. ...



KOORDINERING

1. Hvordan sikrer vi, at de rigtige har ansvar for de rigtige delopgaver?
2. Hvordan kan vi gøre arbejdsgange og betingelser tydeligere og bedre?
3. Hvordan kan vi styrke møder, videndeling og informations-flow på tværs?
4. ...



COMMITMENT

1. Hvordan kan vi lave en bedre fælles fortælling om initiativet?
2. Hvordan kan vi gøre det vigtigere for de rigtige? Få flere med?
3. Hvordan støtter vi, at de personlige bånd styrkes gennem både bøl og begejstring?
4. ...



TEAMING OM KOMPLEKSE LEDELSESOPGAVER

1



LAV FÆLLES
SITUATIONSBILLEDE

2



FREMKALD DE KRITISKE
FÆLLES OPGAVER (KURS)

3

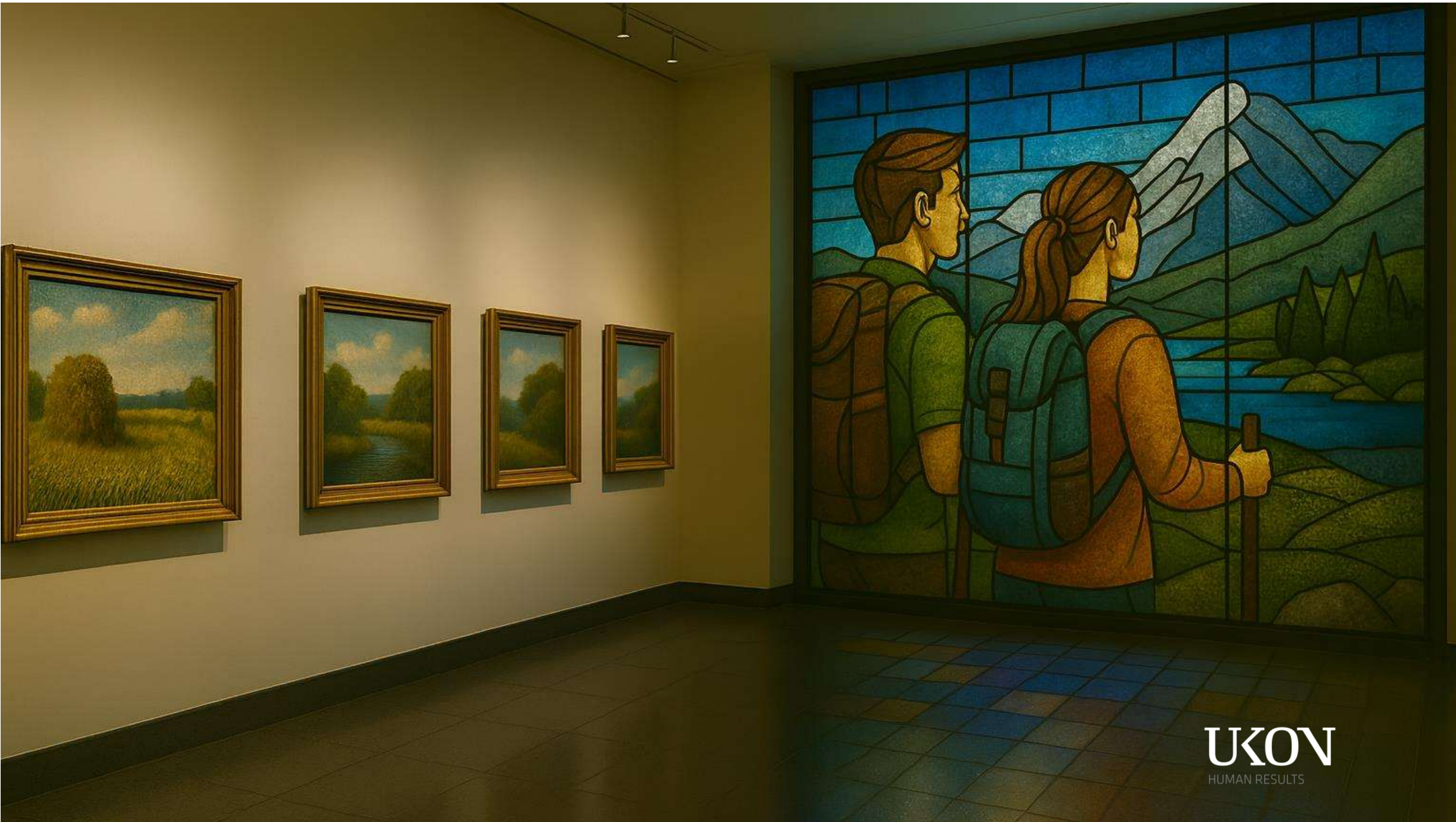


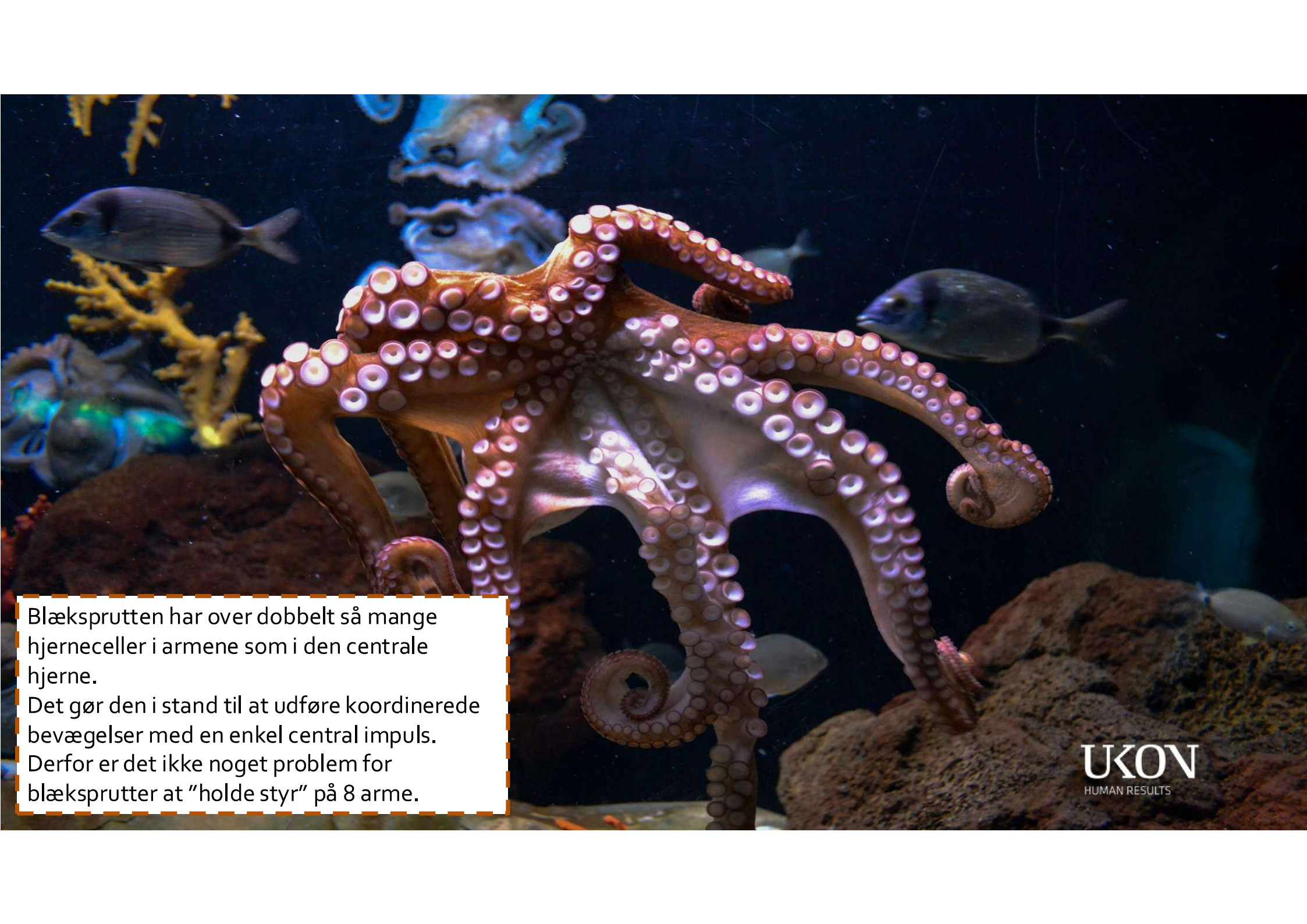
EKSPERIMENTÉR MED
JERES ROLLEFORDELING
OG MØDEFORMER
(KOORDINERING)

4



GØR DET PERSONLIGT
OG FÅ DE ANDRE MED
(COMMITMENT)





Blæksprutten har over dobbelt så mange
hjerneceller i armene som i den centrale
hjerne.
Det gør den i stand til at udføre koordinerede
bevægelser med en enkel central impuls.
Derfor er det ikke noget problem for
blæksprutter at "holde styr" på 8 arme.



Følg med på mit
Nyhedsbrev på LinkedIn



Eller på

WWW.MEGETMERELEDELSE.DK



TRILLINGSGAARD

FORFATTER, FORSKNINGSCHEF, FACILITATOR

ANDERS TRILLINGSGAARD

er en internationalt anerkendt ledelsesrådgiver og forsker, der gør komplekse organisations- og ledelsestendenser levende og praksisnære. Med stærke billeder, eksempler, stof til eftertanke og konkrete værktøjer viser han, hvordan forskning kan omsættes direkte i dagligt ledelsesarbejde.

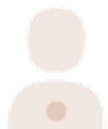
Ved siden af sit arbejde som rådgiver for offentlige og private topledergrupper har Anders skrevet en Erhvervs-ph.d. om udviklingsøjeblikke i ledelsesteams og bidraget til at introducere nye begreber i den danske ledelsesdebat. Blandt andet artikler som "Chefens nye kerneopgave: Professionel forsimpling",

"Det møgbeskidte ledelsesteam – modsvar til den naiv-harmoniske holdmetafor i ledelse" og "Forbyd lederudvikling – brug kræfterne på at udvikle ledelse".

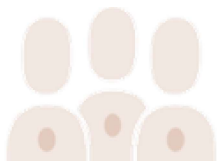
Senest har han udgivet bøgerne Feedback gentænkt – professionel feedback, der skiller sig ud, Ledelsesteamet gentænkt – sådan skaber I kurs, koordinering og commitment samt Meget mere ledelse – med de samme kræfter. Alle har fået fremragende anmeldelser og er solgt i flere oplag.

AT@UKON.DK

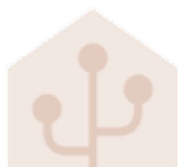


**PERSONLIG LEDELSE**

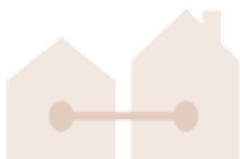
– realisering af lederens individuelle mål

**SUCCESFULDE LEDELSESTEAM**

– ledelse er noget, man producerer sammen

**STRATEGISK
ORGANISATIONSUDVIKLING**

– når hele organisationen skal flyttes

**LEDELSE PÅ TVÆRS**

– fælles fremdrift på tværs af organisatoriske grænser og skel

UKON er et af Danmarks førende konsulenthuse inden for organisationspsykologi og ledelse.

Vi hjælper ledere, når ambitiøse mål skal realiseres, eller når svære udfordringer begrænser organisationens fremdrift.

www.ukon.dk