

Verdibasert ledelse

Frå kurset på Marjatta , november 2006

DAGEN KOMMER AV SEG SELV. DET GJØR IKKE UTVIKLING.

Forandringens paradoks:

Jeg kan ikke forandre andre
Jeg kan kun forandre meg selv.
Ved min forandring kan jeg
være med på å forandre andre.

- Vår miljøregel er : Ikke snakk om, snakk MED.
- Verdibasert ledelse er ikke en styrkemodell. Det er en løftemodell.
- I denne modellen skal strukturen være gjennomsiiktig, transparent.
- Ved ansettelse må alle i en avdeling føle medansvar, i hele prosessen.
- Skal man utarbeide en medarbeiderpolitikk må den lages sammen med medarbeiderne.
- Det antroposofiske idégrunnlaget må speile seg i virksomhetsgrunnlaget.
- Hverdagen er utviklingsarenaen.
- Vi skal ikke bare ha fornyelse. Vi må også fastholde mye av det vi har.
- Ordkløyveri er trettende.
- Verdiane våre må avspeile seg i adferd og handling.
- Det er handlingene våre vi måles på.
- Ansvar er ikke noe man gir, det er noe man tar.
- Lag en kultur for å kommunisere mer direkte. Ikke la alt mulig usagt bo mellom oss.
- Vi er dyktige i møtet med beboerne. Kanskje mindre dyktige i møtet med våre medarbeidere.
- Det er først når jeg gjør noe annet enn det jeg pleier at jeg lærer noe.
- Det er kun det vi tar fatt i som kan utvikle oss.
- Det er handlingen som er synlig, derfor må vi gå fra ord til handling.
- Virkeligheten blir til gjennom handling.
- Respons fra andre er OK.
- Min modell av virkeligheten er ikke hele virkelighetendet er bare min.
- Hvorfor blir jeg så ofte skuffet, irritert? Fordi jeg tillater meg å bli det.
- Vi skal ikke slutte å agere, men å automatisk reagere på alt.
- Lær å bruke deg selv optimalt i alle situasjoner.

- Våre gester/geberder (det nonverbale språket) betyr utrolig mye..
- Likegyldighet er skadelig. Stiller jeg deg et spørsmål viser det at jeg er interessert i deg.
- Det er tillatt å spørre om ALT men ingen har krav på svar.
- Stiller man direkte spørsmål skaper det trygghet og tillit. Det skaper rene linjer
- Jeg mister styrke når jeg later som at alt er ok.
- Er jeg fri i meg selv får jeg kraft
- Er jeg fri mot andre oppstår en letthet
- Det er tillatt å feile. Fokuser ikke på feilen men : hva kan gjøres nå?
- De som tar imot nye medarbeidere må gjøre det lett for den nye å ta ansvar.
- Det er for mange snikende ansettelse
- Den som kommer på jobb og sier: ÅH, jeg er så trøtt!, tærer på andres energi.
- Å snakke om fortiden holder oss fast i fortiden
- I den daglige driften skal det være tilnærmet flat struktur. (Det er her 90% foregår) Det er i ledelsen koordineringen skjer
- Alle må føle at de er en viktig del av verdienarbeidet, at de blir tatt med på laget
- Hva er utvikling? At det vi snakker om blir til noe
- En kjerne av medarbeiderne må "hvile" i idégrunnlaget
- Utvikling betyr risikovillighet

Å LEDE:

NYE PROSESSER STARTER ALLTID MED LEDELSEN -
 MAN MÅ REGNE MED LEDELSEN
 HVEM SKAL MAN ELLERS REGNE MED?

- Å lede = å ta initiativ.
- Vi må ha ledelse
- Ledelse = når vi sammen finner ut hvor vi skal og hvordan vi kommer dit
- Ledelsesteamet må være et SOLID team
- Å lede prosesser skal være LIVGIVENDE, GØY og MEDSKAPENDE
- Lederen skal bære slik at krefter blir frigjort oppover i systemet.

- Først må vi GJØRE noe, så ERFARE, hva vi gjorde, så SNAKKE om det.
- Vårt antroposofiske idégrunnlag er vår indre kraftkilde.
- Vil vi forandre noe, vil vi noe nytt - da kreves at noen tar initiativ og at det blir utført.
- Mennesker er aldri "feil", men de kan være i en "feil" situasjon. Lederen må hjelpe personer bort fra en feil situasjon - er de på feil arbeidsplass?
- Se til at medarbeiderne selv må ta ansvar for å avgjøre hva vedkommende vil gjøre
- Å lede vil si å spørre om alt jeg har behov for å vite
- Hvorfor er det viktig med en tydelig ledelsesstruktur? Fordi alle vil ha det
- Ledelsen må oppleves som et team og ikke bare mennesker som har møter
- En oppsigelse må aldri komme som en overraskelse
- Sterkt initiativ fører til stor slagkraft. Svakt initiativ fører til problemer
- Ledelse betyr å få hverdagen til å fungere optimalt

Fra heftet utgitt av HSH:

Lederen sin rolle:

- mest avgjørende for verdiarbeidets suksess eller fiasko
- må initiere prosessene som skal til for at verdiene skal slå ut i praksis
- oppriktig VILLE verdibasert ledelse
- lederens egen person er avgjørende, må gå først og vise ønsket praksis
- lederen må delta i verdiarbeidet ikke distansere seg
- lederen må ikke bli et lysende eksempel på plettfri vandel men personlig på nivå med sine ansatte -det skaper gjenkjennelse
- verdibasert ledelse krever ;
SAMSPILLSEVNE, KOMMUNIKATIVE EVNER og ENTUSIASME

Fra heftet utgitt av HSH

VÅRE VERDIER SKAL VÆRE

- ØNSKEDE, BEVISSTE, VILLEDE
- inspirasjonskilde i hverdagen
- noe som er: bra, viktig, ønskelig, betydningsfullt
- et varig og ordnet trossystem vedrørende ønskelige handlinger
- styrende for utviklingen av medarbeiderkulturen

(les heftet frå HSH- om åtte ulike norske bedrifter som har gjort erfaringer med verdibasert ledelse)

notat på bokmål.....IrénK.....