

DEN
UPERFEKTE
LEDE



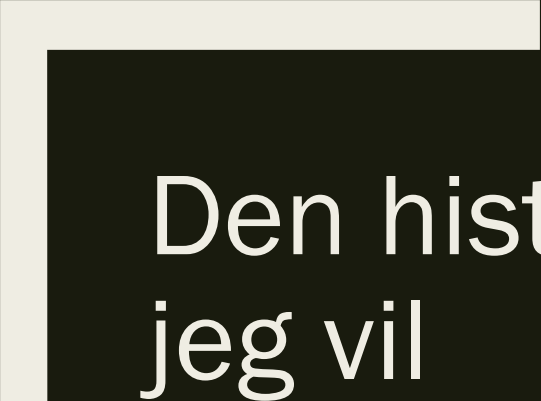
LEDELSE
SET FRA ET
BODY-CAM

Lidt baggrund og den historie jeg *ikke* vil fortælle jer om:

	2013	2022
Antal medarbejdere:	9	42
Omsætning:	22 mio. kr	50 mio. kr.*
OK-midler til lægers efteruddannelse:	35 mio. kr.	112 mio. kr
Puljemidler til personalets efteruddannelse:	0	78 mio.kr.

*Omsætning 2019/prognose 2022

+ trivselsmåling markant over brancheindeks på de fleste parameter, bedste afdeling i hele Lægeforeningen



Den historie jeg vil fortælle:

- Vi falder som ledere af velkendte grunde!
- Vi taler sjældent om det!
- Min umiddelbare succes dækker over en lang række benspænd! Nogle ramte medarbejderne. Nogle ramte mig selv!
- Hvis vi omgiver os med folk, der kan hjælpe os på benene igen kan vi skabe bedre resultater og større motivation hos os selv og hos vores medarbejdere.
- At vise sårbarhed kan være en ledelsesmæssig styrke, men vi skal holde op med at klynke og syntes det er hårdt at være leder.



*“....EN LEDER KAN I DE FLESTE
SITUATIONER IKKE TILLADE SIG AT
BLIVE KALDT SVAG....
HAN MÅ IKKE LADE SIG STYRE AF
FRYGT. HAN MÅ VÆRE MODIG I
SITUATIONEN”*

(A. MASLOW, 1965)

Sat under
administration af
SamarbejdsUdvalget
(2016)

- Du må ikke give flere nye opgaver til medarbejderne!
- Du må ikke flytte rundt på medarbejderne!
- Du må kun holde max 2 møder pr. måned!
- Du skal holde dig i ro!

Min første sygedag

1 ½ døgn i september, 2018



- Kvælningss fornemmelse og angstanfald (kl. 06.00)
- Psykiatrisk akutmodtagelse, Vordingborg (kl. 08.30 - udskrevet 08.35)
- Egen læge – stærk angstdæmpende medicin (kl. 14.30)
- Vagtlæge – kræftpakke (kl. 22.00)
- Endnu et angstanfald + luftmangel (kl. 07.00)
- Akut indlæggelse med ambulance (kl. 07.45)
- Akut modtagelsen, Slagelse (kl. 08.45)
- Overført til psykiatrisk akutmodtagelse (kl. 12.30)
- Udskrevet (kl. 16.00)



VI ER LIDT PÅ DISTANCE NÅR VI
TALER OM LEDELSE!

Alt det gode
jeg tror driver
os mod
ledelse!

Vi tiltrækkes af
helteberetninger

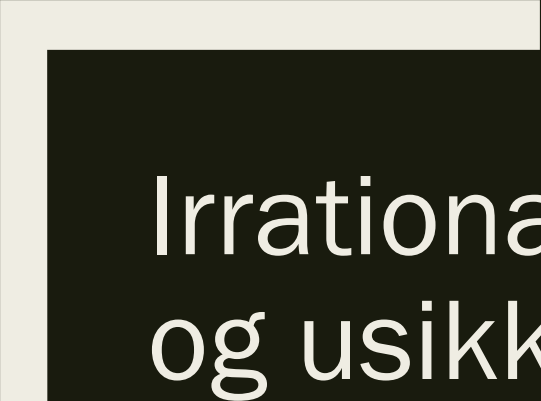
Vi vil gerne fremstå
moderne

Vi er tiltrækkes af
beslutninger (og magt)

Vi tror vi kan det hele

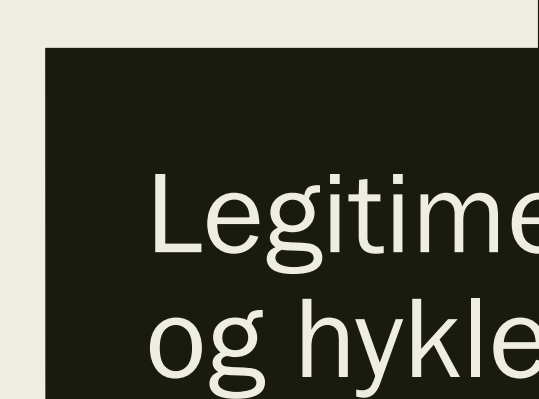


**Vi overser ofte
alle de
menneskelige
benspænd vi
falder over!**



Irrationalitet og usikkerhed

- Den rationelle leder findes kun i bøgerne!
- Usikkerheden i accelerationssamfundet er for stor til at vi kan rumme den mentalt!



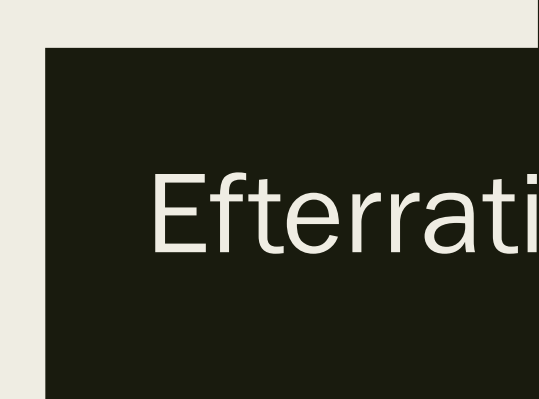
Legitimering og hykleri

- Vi forsøger at efterligne andre for at se rigtige ud!
- Tale, beslutninger og handlinger hænger af gode grunde ikke sammen!



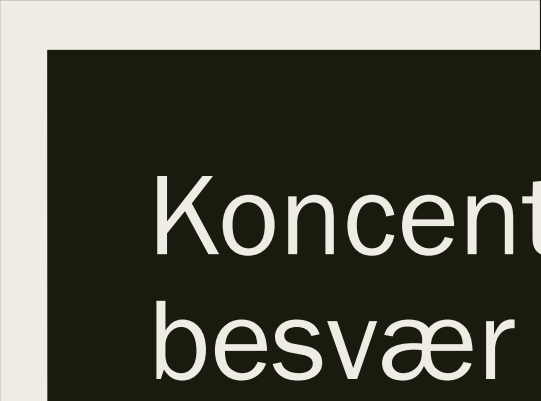
Magtesløshed

- Vi har formelt magten, men sjældent helt og fuldt i alle situationer!
- Vi er omgivet af silkelagner – uklare grænser for indflydelse!



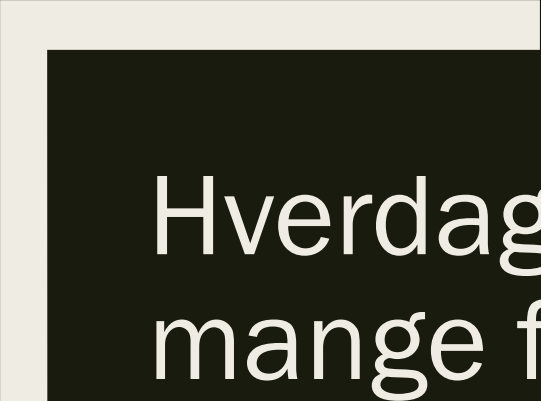
Efterrationalisering

- Mening skabes efter vi har handlet!
- Vi har et standpunkt til vi har handlet os til et nyt!



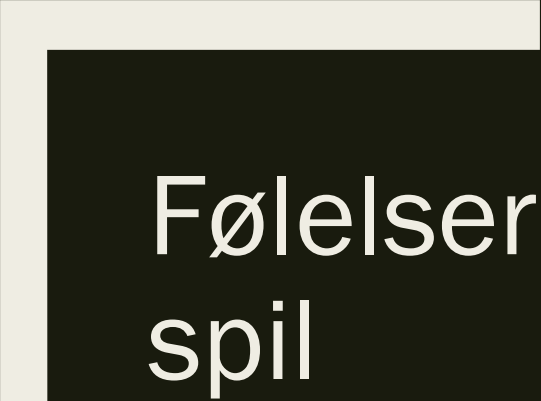
Koncentrations- besvær

- Vi tænker sjældent langsomt og grundt over tingene!
- Vi handler til gengæld ekstremt hurtigt!



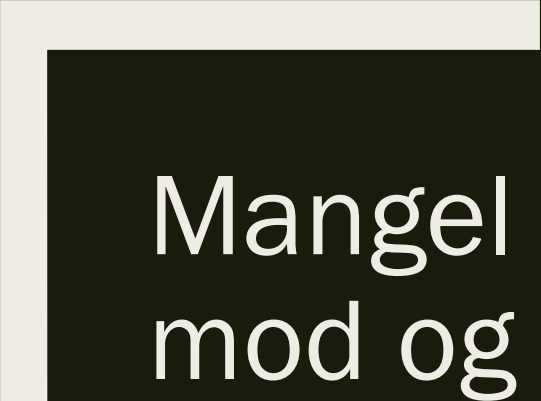
Hverdagens mange fejl

- Vi siger ”det er menneskeligt at fejle!”
- Det er bare ret svært når det er os selv der fejler!



Følelser på spil

- Vi mangler følelsesmæssig intelligens!
- Det er ofte svært at leve med ”blod på hænderne”!



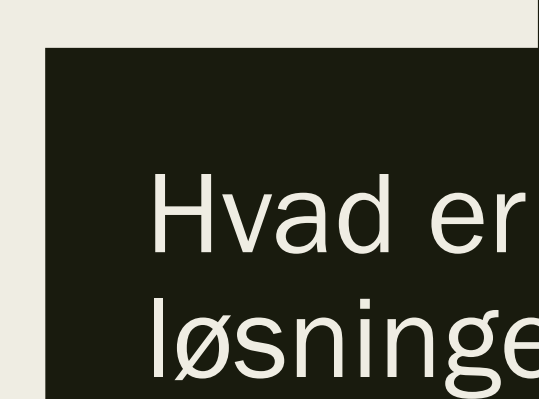
Mangel på mod og sårbarhed

- Vi iklæder os et panser for at undgå de svære samtaler og møder!
- Vi glemmer at det er modig ledelse at vise sårbarhed (at sætte sig selv i spil)!



Et job vi ikke er designet til

- Vi lever et liv med ensomhed, sygdom og fartblindhed!
- Vi er i underskud af
 - *søvn;*
 - *positive og meningsfulde relationer;*
 - *bevægelse*



Hvad er så løsningen?

Forsøg at kompensere for
de menneskelige træk:

- Opgiv tanken om det perfekte!
- Vær tilstede, der hvor du er!
- Vis medmenneskelige og lad andre komme til!

Bevidst uperfekt!



”Man skal altid vide, hvilken hensigt man har med sårbarheden, kende dens begrænsninger i forbindelse med bestemte roller og relationer og lære at sætte grænser.....

Lederen unddrager sig ikke sit ansvar i forhold til medarbejdernes frygt og følelser ved at dele mere end godt er, eller fiske efter deres sympati”

(Brown, 2019, s. 67).

HOLD DIG IKKE TILBAGE, SELVOM DU IKKE
KENDER DET KORREKTE SVAR!

Jeg vil ikke dø af høflighed!

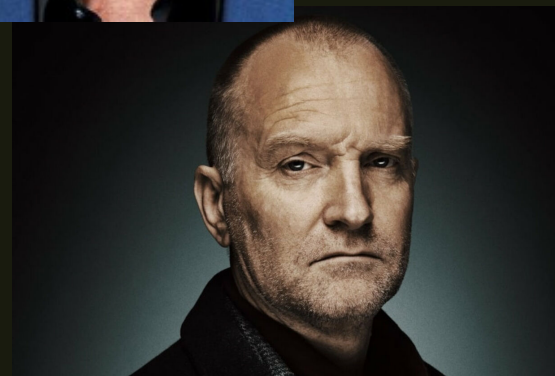
– om feedback, ulighed og tro i ledelse

James Høpner | udviklingschef | Djøf | jho@djoef.dk

Karoline Leth | filmproducer, direktør | SF Film Production ApS |
leth@sf-filmproduction.dk

*"Du skal være
personlig – ellers kan
han ikke bruge din
feedback til noget!"*

*Tal også om det der er
svært at tale om!*



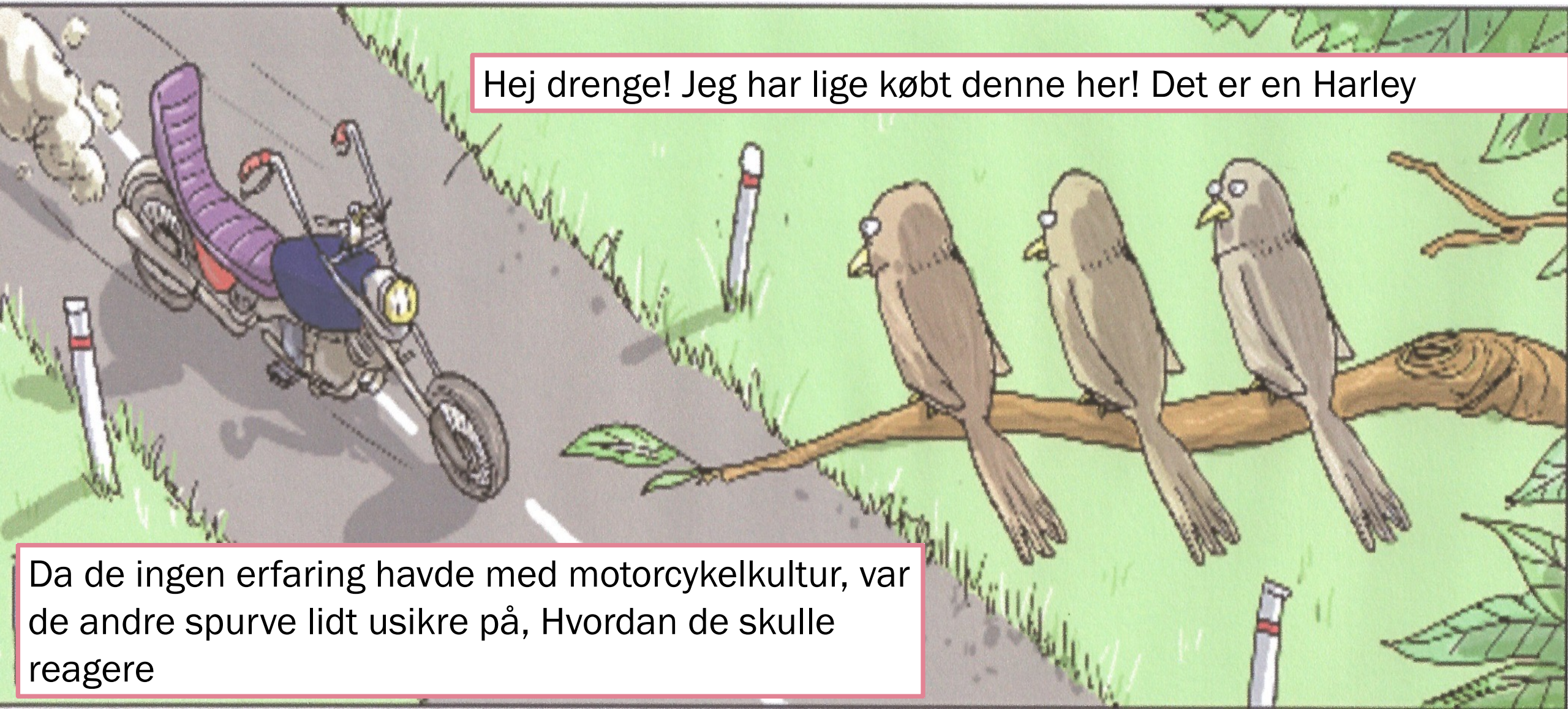


HVILKET UR
GÅR DU MED?



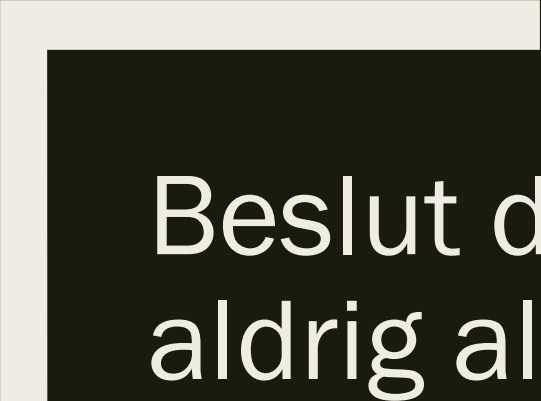
BILLEDER FRA EN FAR-OG-SØN-TUR

Ledelse handler primært om at skabe mening!



Hej drenge! Jeg har lige købt denne her! Det er en Harley

Da de ingen erfaring havde med motorcykelkultur, var de andre spurve lidt usikre på, Hvordan de skulle reagere



Beslut dig aldrig alene!

1. Her er, hvad jeg tror vi står overfor
2. Her er, hvad jeg tror vi skal gøre
3. Her er, hvorfor jeg tror vi skal gøre det
4. Her er, hvad vi skal være opmærksomme på, og som hvis det ændrer sig, betyder, at vi står i en ny situation
5. Hvad tænker I om dette?

Stå ved det uperfekte!



*"Simplificer kun verden langsomt og modvilligt.
Forhast dig ikke,
for du har allerede mistet en masse,
og du vil ikke miste for meget."*

(Weick, 2013)