

Netværksorganisering

Hvordan kan vi bruge hinanden på tværs, når vores opgaver skal løses?

- Fra krydspres til kraftfelter

Tue Sanderhage
Institutchef
Det Samfundsfaglige og Pædagogiske Fakultet
19. november 2013

Rammesætning og program

- Netværksorganisering som ændring af mindset til løsningen af vores opgaver
- Professionel praksis på nye måder og med nye sigtepunkter
- Professionalisme, måling og styring
- Min personlige ledelsesforandring ift netværk – en case

- Arbejdsformer
 - Korte oplæg og øvelser
 - Et eksempel: Tue sat i arbejde
 - Dialog

Netværksorganisering som ændring af mindset til løsningen af vores opgaver

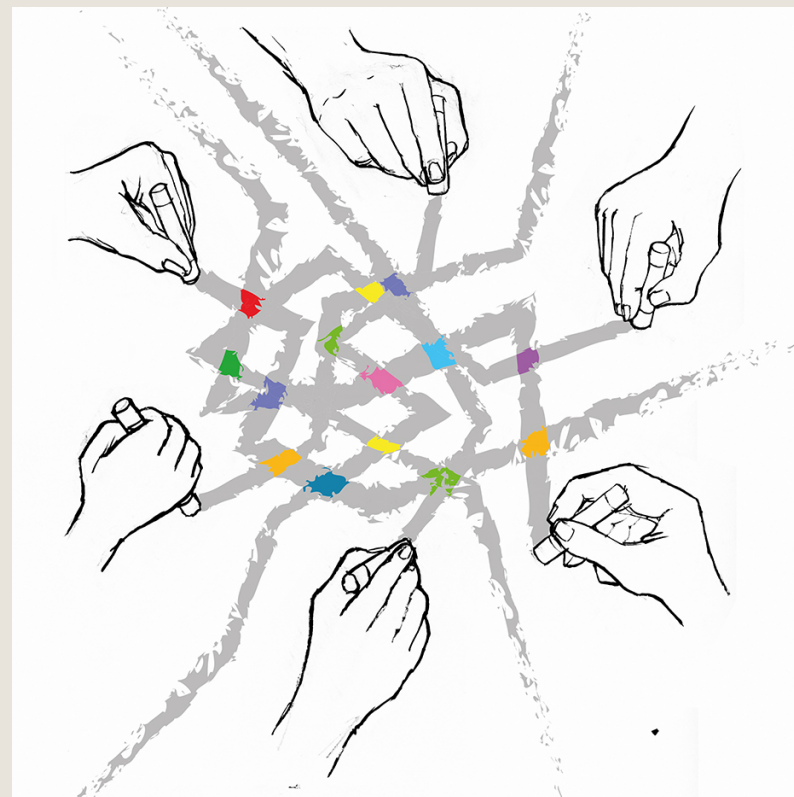
En struktur

En produktionsenhed

En ændring af mindset

Et middel til at nå et resultat af en strategisk proces! – Enden på salamimetodens æra
Hvilke nye indstillinger til arbejdet?:

- Ny tilgang der skaber nye handlinger
 - En investering uden konkret viden om afkast
 - In charge but not in control
- Nye handlinger der skaber ny tilgang
 - Generøsitet med viden – del ud
 - De mange perspektiver som udfoldning frem for kampplads
 - Relational koordinering frem for dagsordener, referater



Professionel praksis på nye måder og med nye sigtepunkter

Udgangspunkt: Lidt styring skal der til, men vores medledelse er mindst lige så vigtig

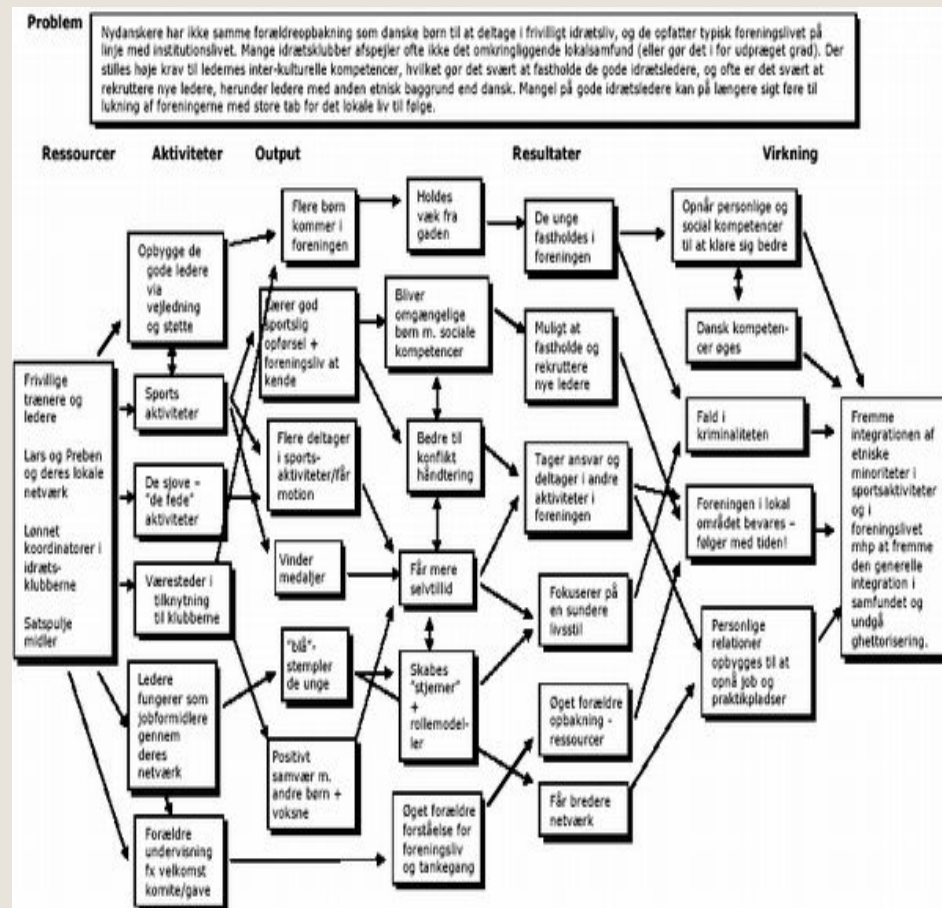
Professionel praksis skal i højere grad basere sig på:

- Strategi – mindre på mål
- Effekt – mindre på resultat
- Faglighed – mindre på administration
- Dialog – mindre på aftale

Mulige effekter:

- Direkte og alvorligt ment deltagelse af borgere og professionelle i ledelses- og forvaltningsopgaven
- Hold paradokser flyvende
- Medledelse som en kvalificering af ledelsesmæssige beslutninger

ØVELSE: formuler et spørgsmål fra din hverdag som du ikke kan løse alene. Find en der kan hjælpe dig fra et andet forvaltningsområde



Hvad skal øvelsen illustrere?

- Fra fokus rettet mod et sted til et multipelt fokus, fra afventning til handling
- Fra tænkning i reducere af kompleksitet til at bruge den konstruktivt

▪ Fra krydspres til kraftfelt

Ikke en devaluering af den professionelle praksis MEN dels en udfordring af dens ensidige fokus og dels et mod til at lade den blive inspireret og forstyrret af andre perspektiver – der går ikke noget af mig og min praksis ved at jeg inviterer andre indenfor i den

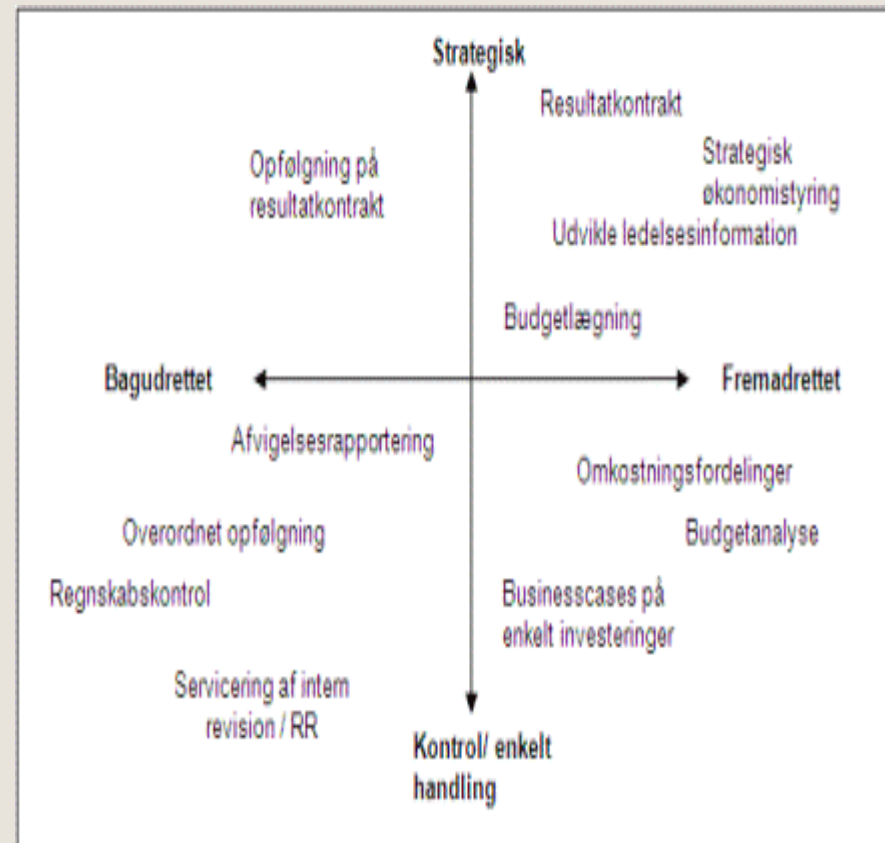


Professionalisme, måling og styring

Igen: styring er forudsætning for (med)ledelse!

Men styring kan antage mange former og have mange sigtepunkter og kan parres med anerkendelse/værdisætning/måling af dig som leder og/eller medarbejder:

- Oplevet effekt – sideløbende med linjebaserede resortområde (hvor økonomi og opgaveløsning fylder mere)
- Bidrag til opfyldelse af strategi
- Bidrag til netværks gennemslagskraft
- Graden af borgerdeltagelse
- Hvor mange af dine kolleger er involverede i netværk
- Læring hos kolleger/medarbejdere
- Anerkendelse fra kolleger/medarbejdere
- Egen læring om nye handlemuligheder



Min personlige ledelsesforandring - en netværksudfoldning

- **Fusionsprojekt**
 - Fra projektbeskrivelse over gennemlevelse til resultat: Rødhættes rejse
 - Samling af hidtil opdelte rum
 - Forberedelse, gennemførelse og efterbearbejdning
 - Strategi, implementering og opfølgning
 - Lederpraksis og medarbejderpraksis
 - Udvikling og drift, på kanten af det flydende og det faste
 - Projekter og hierarkier
 - Møder og arbejde(!)
- **Mindre fokus på hvordan og mere på hvorfor i min ledelsesudøvelse**
 - Signal: vigtigere at gøre det rigtige end at gøre det rigtigt
 - Færre projekter og flere faglige mødesteder – innovativ samskaben
- **Vigtig læring undervejs**
 - Det man taler om giver man liv
 - Forpligt opad
 - Keep track på egen forandring
 - Handle før du tænker, træningsbaner og prøvehandlinger
 - Hvordan forlader vi forelæseren inde i os selv?
 - Autoritet
 - Centrum
 - Klogest
 - Har det fulde overblik



Summegrupper og dialog

- Identificer det ”sted” hvor du selv tror du vil blive maksimalt udfordret af denne nye organisering
- Identificer hvad du kan gøre for at overvinde udfordringen – gerne ved brug af en kollega
- Formuler et mål for det første sted hvor du kan mærke en forandring i dit professionelle praksis
 - Hvem vil du dele dette mål med. Det kan med fordel være en der kan hjælpe dig med at opfylde det
- Fælles spørgsmål og dialog

Tak for i dag
tusa@phmetropol.dk