

Barnevernledelse under pandemien

«Coronaledelse 2020»

Stein Jonny Valstad

1.Amanuensis Nord Universitet/Organisasjonspsykolog Senter for Ledelse A/S

Hovedtema i filmen

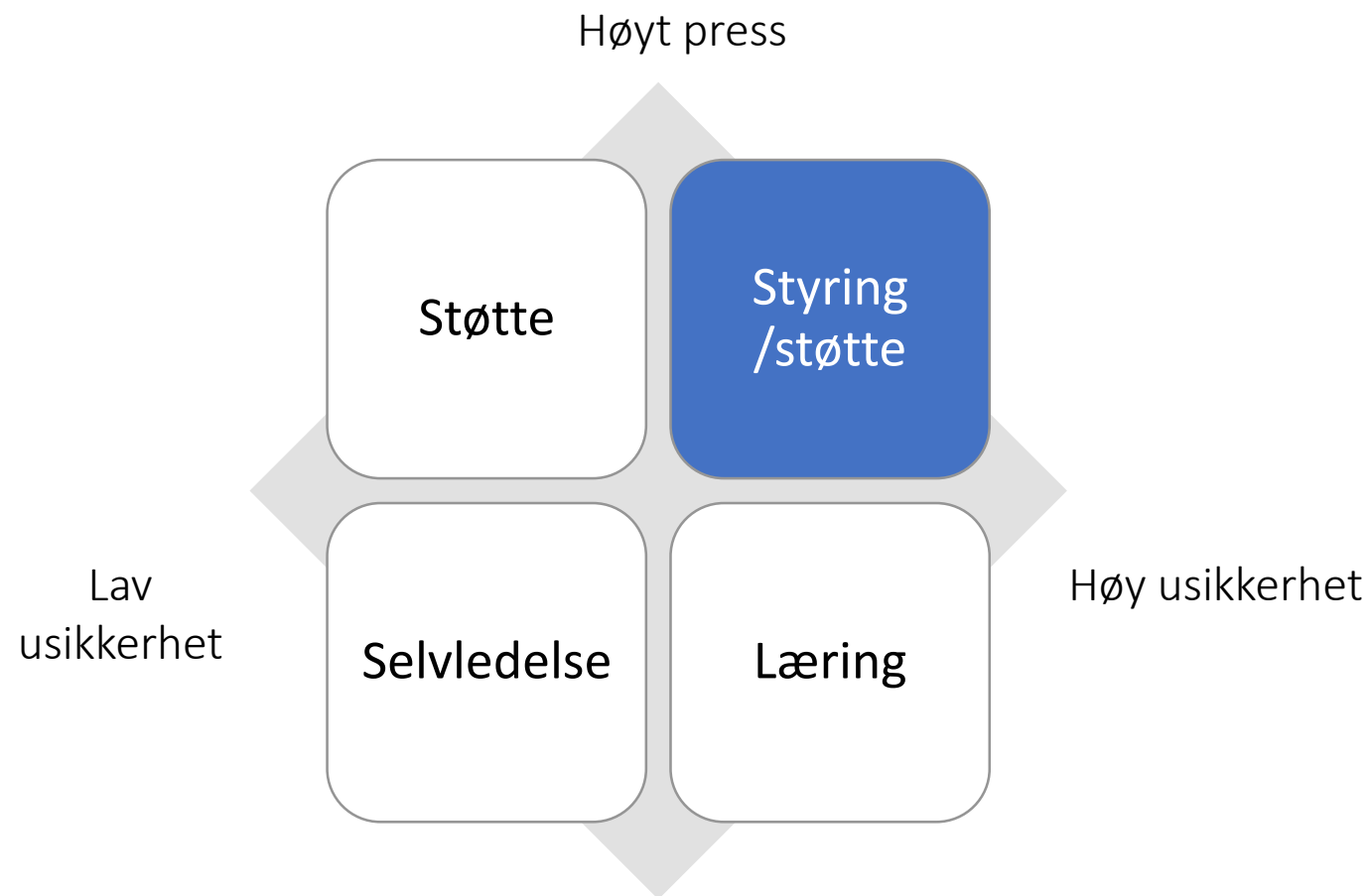
- Ledelse under høyt press og under høy usikkerhet – noen tommelfinger regler
- Hvordan lede under sterk endring
- Hva forteller min ledelse i denne situasjonen om min ledelse og ledelse i min virksomhet

Ledelse er ledelse

-

~~kriseledelse~~

Som leder skal jeg se til at..



Så hva er det som gjelder

Egentlig det samme som gjelder hver dag. Det vi har arbeidet med de siste årene vil nå vise seg å være viktig – og det gjelder fortsatt. Fokus på Foretaksmodellen, Grow, OCAI og teamutvikling. Og vi vet hvordan de ulike Disc typene reagerer under forhøyet press, om de nå er ledere eller medarbeidere.

Tilkoblet ledelse

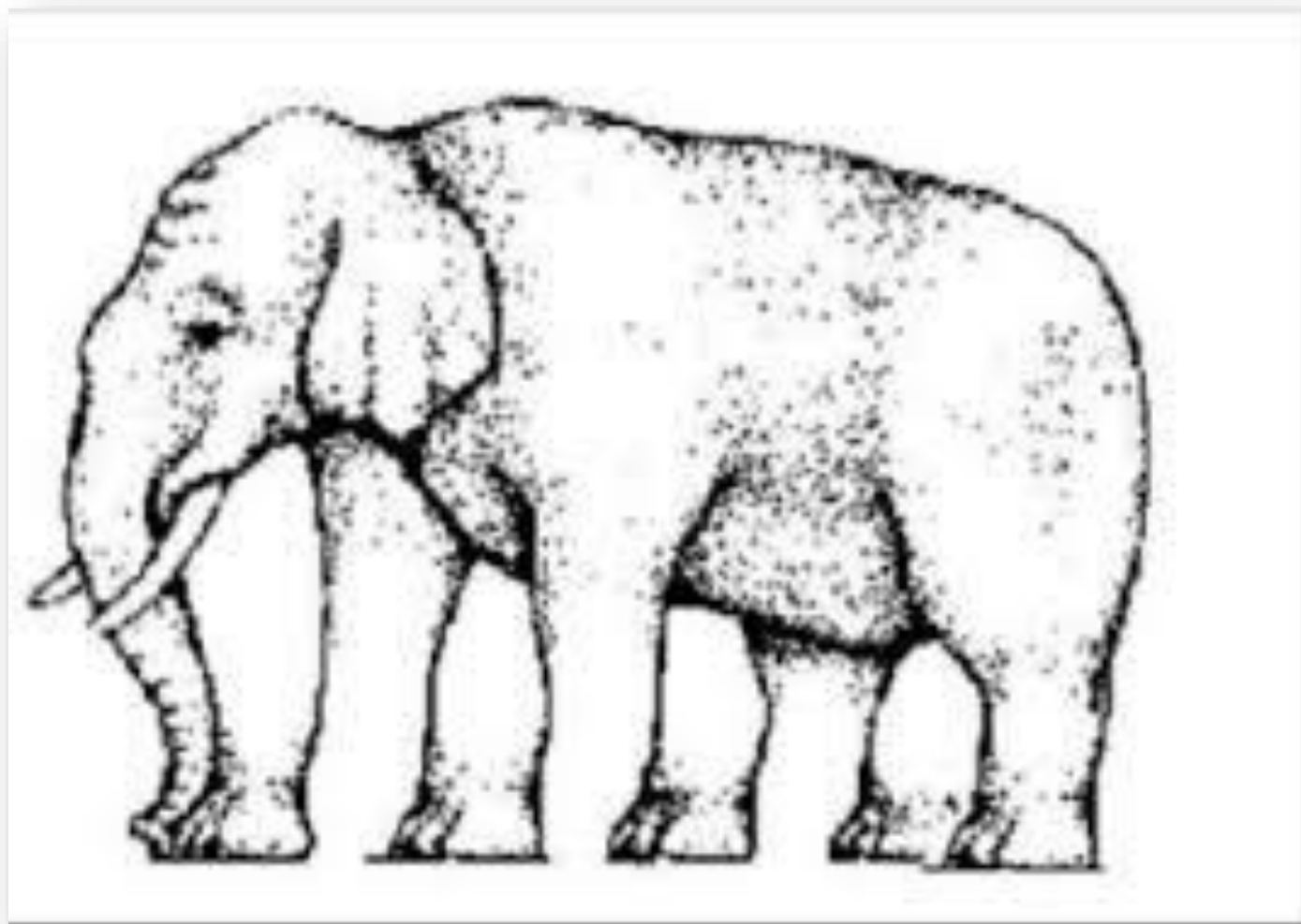
Tydelig ledelse

og

Tilgjengelig ledelse

Tilkoblet

- Under høy usikkerhet og høyt press kan det være viktig at leder er koblet på sine medarbeidere. Dette gir både autoritet og legitimitet som sikrer hurtig etterlevelse og godt samarbeid om de mål og tiltak leder foreslår.
- Om tilkoblingen på forhånd er dårlig vil ledere måtte styre mer enn å lede, og risikerer oftere at trusler eller unødig svartmaling av situasjonen blir nødvendig.
- Ved manglende tilkobling vil også lojaliteten til vedtatte mål være mer situasjonsbestemt og usikker. Dugnadsinnstilling konkurrerer med mistenksomhet og konspirasjonsteorier.
- Spørsmålet til dere som ledere er derfor hvor trygge er dere på tilkoblingen, og hva dere gjør for å bygge eller å styrke den gjennom bruk av digitale plattfomer



Tydelig

- Høyt press kombinert med høy usikkerhet forutsetter tydelige prioriteringer og lederstøtte til å ivareta beslutningsbehov. Dette er enklere når alle i virksomheten har godt internaliserte verdier, målbilder og strategier
- Tydeligheten gjelder mål og oppgaver, men også roller og myndighet. Medarbeidere trenger å vite at de har fullmakter til å gjennomføre det de selv finner meningsfylt i sine driftsituasjoner

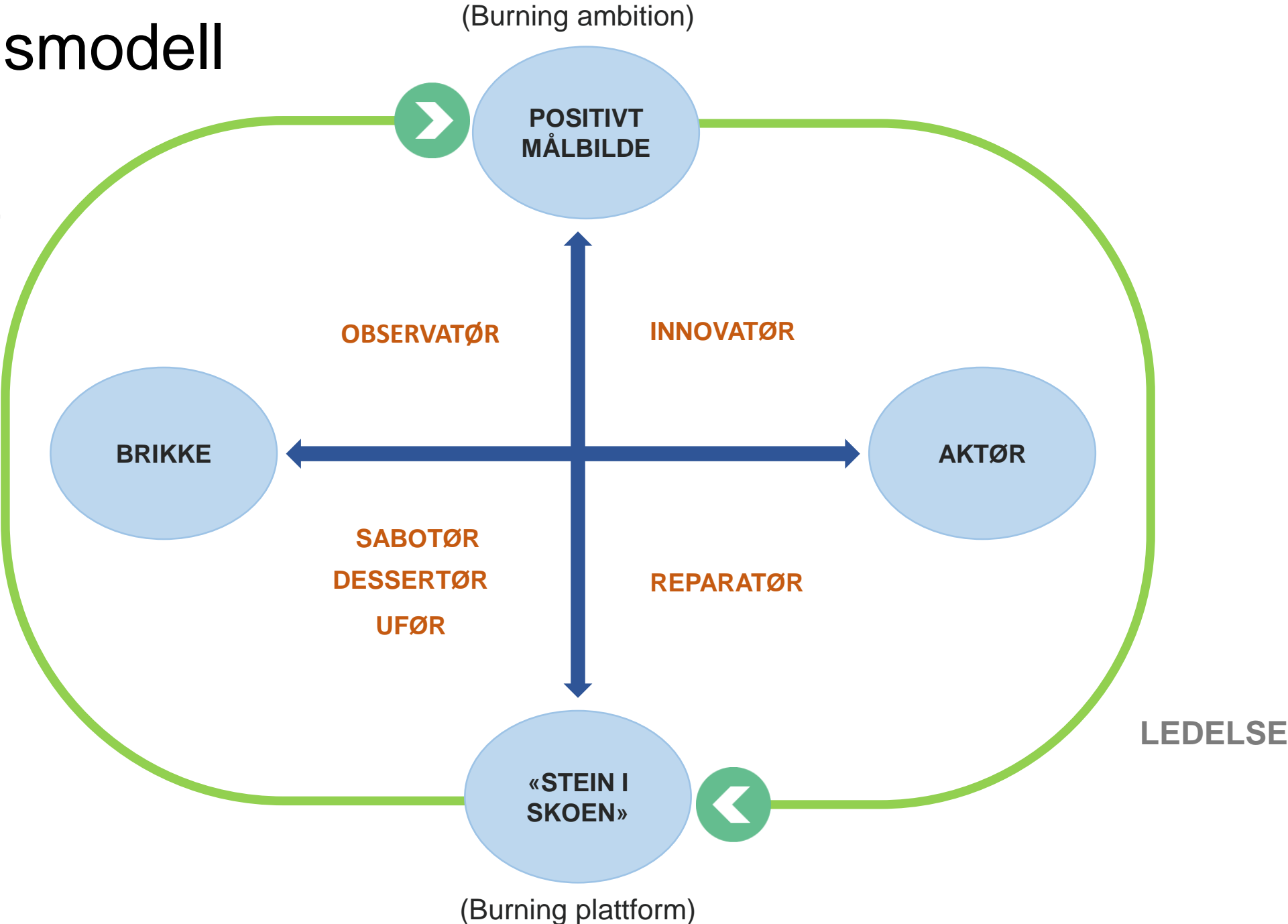
Tilgjengelig

- Medarbeidere har glede av å vite at leder kan kontaktes ved behov, enten gjennom fysiske møter eller ved anvendelse av andre former for kontakt.
- Et spørsmål er hvordan en kompensere for begrensningene i alle de «små» samtalene.
- Etablering av «pratetoere» – unngå at leder blir flaskehalsen

Utviklingsmodell

Valstad 2019

LEDELSE



LEDELSE

(Burning plattform)

Premisser for min ledelse

- Coronapandemien er i utgangspunktet «a burning platform» - som bærer i seg en sterk begrunnelse for bestemte handlinger
- Hvilke tiltak har den resultert i innen min kommune
- Situasjonen åpner for min ledelse – det er opp til meg om jeg fortsatt ønsker å bygge den ledelse, kultur og struktur jeg har lagt til grunn så langt
- Hvordan makter jeg å gjøre mine medarbeidere til aktører i denne situasjonen
- Hvordan makter jeg å formulere en «burning ambition» blant nøkkelinteressentene

- Og

- Hvordan makter jeg på denne måten å gjøre alle til aktører koblet til våre målbilder og derigjennom til **Innovatører** som bruker situasjonen til god utvikling av barneverntjenesten og til gode tjenester til sårbare barn og familier

Og husk at smarte ledelsesgrep som vi gjør i situasjoner med høyt press og høy usikkerhet lett blir en del av vår kultur

Lykke til – dere gjør en svært viktig jobb!