



Gentofte
Kommune

Ikke hierarkisk ledelse i en hierarkisk funderet organisation



Det hele starter med borgeren





Hvem er vi Social & handicap drift



Hvem er vi?



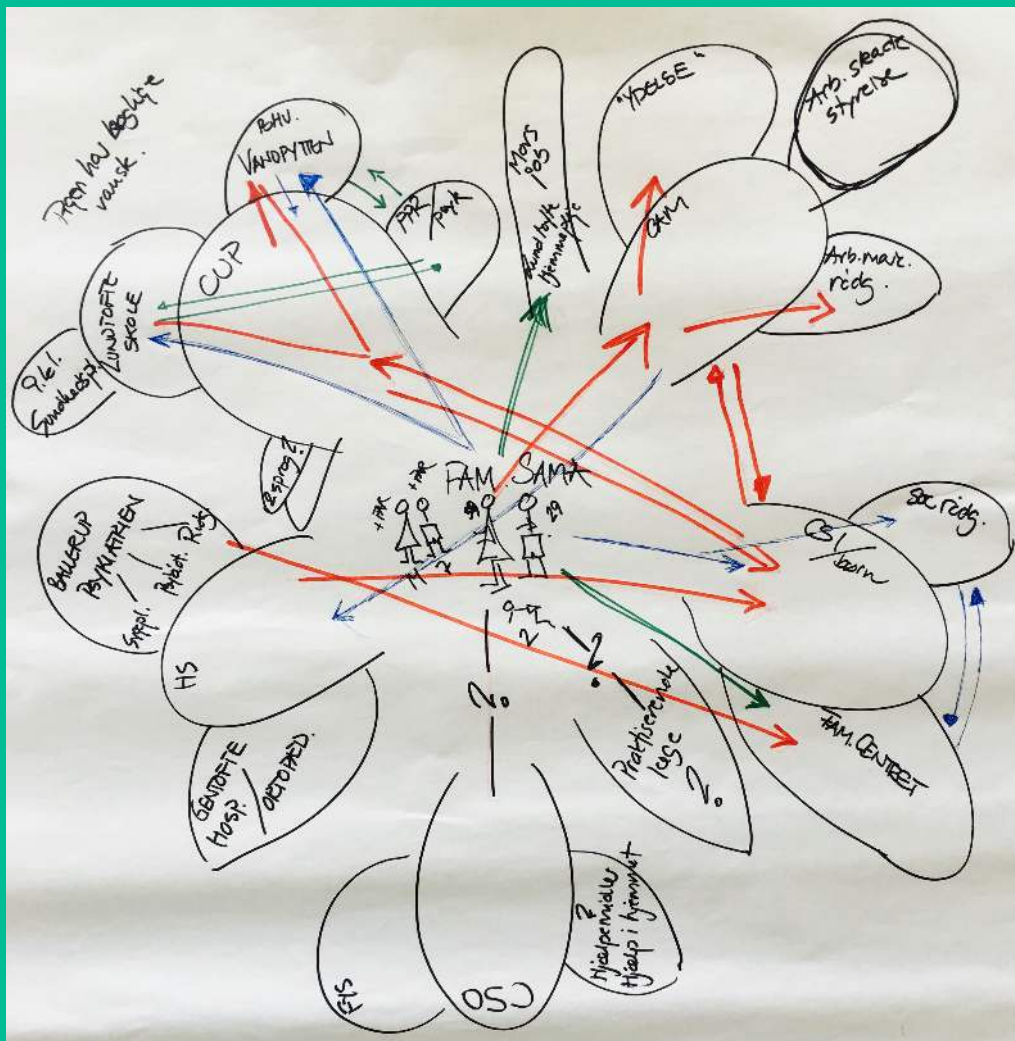


Fremtidens
velfærd er noget
vi gør sammen



Relationel velfærd

Som afsæt for tilbudsdrift og ledelse





Relationel velfærd

Som afsæt for tilbudsdrift og ledelse

- Samarbejde fremfor transaktion
- Transparent fremfor bureaukratisk
- Personlig fremfor akademisk
- Nærværende fremfor distanceret
- Individuelt tilpassede løsninger fremfor "one size fits all"
- Løsningsorienteret fremfor resultatorienteret
- Samarbejde fremfor regler
- Menneske til menneske fremfor hjælper versus Modtager.

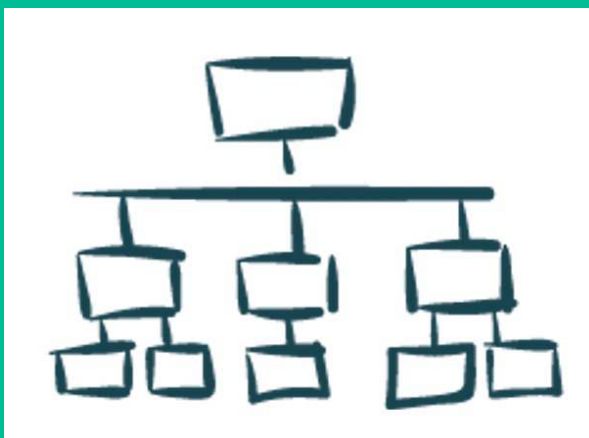


Ikke hierarkisk ledelse i en relationel velfærdskontekst



Fra hierarki og transaktion til samarbejde og relation

En opdelt opgaveløsningen på grund af organisering i søjler, med hver deres mål, faglige metoder, økonomi, m.v.



Evnen til at sikre sammenhængende løsninger omkring komplekse udfordringer, når behovet opstår.





90% ledelsesløs organisering

Flad struktur

Selvledende/løse teams

Distribueret ledelse

Servant ledelse

Holakratisk ledelse

Men hvad er det vi vil?

LEDEREN SKAL SÆTTE RETNINGEN

- **Borgerne skal have mulighed for udvikling**
- **Borgerne skal være aktive deltagere**
- **Vi dokumenterer effekten**
- **Vi driver en sund forretning**



Medarbejderne laver
organisations-
strategien

Medarbejderne
laver organisations-
strukturen

Medarbejderne
forvalter den
borgerrettede
økonomi

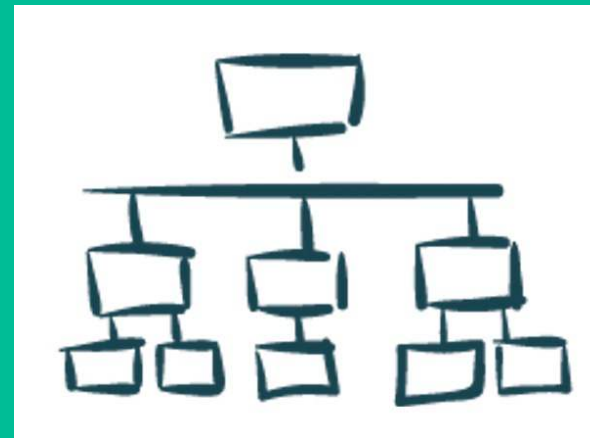
Medarbejderne
fordeler
tilbageløbsmidler

Medarbejderne
ansætter deres nye
kollegaer

Medarbejderne
tilrettelægger
indsatsen sammen
med borgeren



Når dele af en hierarkisk organisation organiseres ikke-hierarkisk!





Fremtidens lederrolle:

Fremtidens leder forstår at ledelse er noget vi gør sammen, vi kan ikke gøre det alene – ledersparring, refleksion, inspiration og netværk er en nødvendighed

Fremtidens leder ikke kun beslutningstagere, men i højere grad rammesættere og facilitatorer for beslutningsprocesser for medarbejderne.

Fremtidens leder skal afsætte tid til at tænke – vi skal hele tiden være årvågne og have føling med arbejdspladsen

Fremtidens leder skal turde være modig og have is i maven – vi stoler på processen!

Fremtidens leder skal evne at agere hurtigt, agilt og forandringsdygtig

Psykologisk tryghed er for ledere ligeså afgørende som for medarbejdere – vi er alle mennesker der arbejder med mennesker