

En gruppe åbne, ambitiøse og engagerede ledere

Af kommunikations- og HR-medarbejder Mathilde Due Ørskov

I april og maj blev der afholdt en række seancer som opfølgning på de lederevalueringer, som tidligere på året er blevet gennemført af alle ledere på Blindecenter Bredegaard. Ledelses- og organisationskonsulent Frederik Berthelsen kalder forløbet med ledergruppen for en særdeles positiv oplevelse og mener, at ledelsesgruppens tilgang til egen udvikling kan være til inspiration for andre ledergrupper i Regionen.

Som opfølgning på ledelsesevalueringerne har ledelses- og organisationskonsulent fra Region Hovedstadens Center for HR, Frederik Berthelsen blandt andet haft til opgave at planlægge og gennemføre en workshop med ledergruppen på Blindecenter Bredegaard.

Frederik Berthelsen har oplevet en engageret og proaktiv ledergruppe, som har ageret professionelt i hele forløbet: *"Konklusionen, hvis man skal starte med den, er, at samarbejdet har båret præg af, at både forstanderen og ledergruppen har gjort meget for at give konceptet med ledelsesevaluering mening og har taget læring med fra de resultater de har fået"*, fortæller han.

Derudover har konsulenten deltaget i en opfølgningsseance, hvor forstander Mai-Britt Böhm skulle i dialog med sin ledergruppe om den rapport, der er udkommet på baggrund af ledelsesevalueringerne. Frederik Berthelsen siger om arbejdet: *"Det har været slående, hvor langt Bredegaard har været i at tænke åbenhed, tillid og helhedssyn i opfølgningen på evalueringsprocessen"*. Han fortæller, at dette blandt andet er kommet til udtryk ved, at ledergruppen har insisteret på at have en lederkollega med som rammesætter og tidsstyrer, når den enkelte leder har været i dialog med medarbejderne om evalueringen:

"På Bredegaard har lederne valgt at dele viden om resultaterne af hinandens rapporter, tænke højt i forhold til hvilke spørgsmål de gerne vil drøfte med medarbejderne og ikke mindst have tillid til, at den lederkollega, der deltager som proceskonsulent på dialogmødet, kan styre processen. Dermed har den relevante leder ikke haft andre opgaver end at slå lyttebøfferne ud og ja - lytte. Min oplevelse er, at ledergruppen er langt i deres tænkning om opfølgningen og meget moderne og troværdige, når de vælger at tage en kollega med som proceskonsulent. Her kan man virkelig tale om, at lederne oplever det som positivt at blive kigget over skulderen".

Frederik Berthelsen opsummerer, at dialogen med Mai-Britt Böhm før, under og efter de afholdte aktiviteter har været præget af:

- Et højt ambitionsniveau med henblik på at få ledelsesevalueringen til at give mening i den lokale kontekst
- En åbenhed i forhold til at give adgang til resultaterne af evalueringerne.
- Et flot arbejde med at forberede dialogmødet med ledergruppen herunder forholde sig til spørgsmål som kunne tages op på selve dialogmødet
- Imødekommenhed og åbenhed i forhold til, at de som ledergruppe altid kan gøre det bedre -også selvom evalueringerne over hele linjen er fine.

I forhold til arbejdet med ledelsesevalueringer i fremtiden fortæller Frederik Berthelsen også, at alle i ledergruppen har været konstruktive og fokuserede på at komme med gode råd til de kommende evalueringsprocesser. Alt i alt mener han, at ledelsens tilgang til både lederevalueringen og den efterfølgende opfølgning har været prisværdig, og at forløbet uden tvivl kan være til inspiration for andre ledergrupper i Region Hovedstaden.