



## Klosterholm – Nyhedsbrev august 2014

### Velkommen til den nye folkeskole

Folkeskolen er efter min overbevisning den vigtigste fælles kulturinstitution, vi har i Danmark. Uanset om vores børn går dér eller i en fri- eller privatskole, er det livet og ånden i folkeskolen, som i høj grad sætter normerne for, hvordan vi former og danner vores børn i de år, hvor de for alvor er under om-, ud- og tilbygning som mennesker.

Derfor er de store skolereformer, der trådte i kraft i august i år, også oplagte cases, når vi fx på diplomuddannelserne diskuterer god ledelse. Det forløb, der lå forud for reformerne, får bestemt ingen skønhedspris, men sket er sket, og for folkeskolens skyld må alle parter nu kigge fremad.

I den forbindelse er der særlig én ting, der undrer mig: Hvordan i alverden kan man dog i 2014 finde på at beslutte, at alle lærerne skal opholde sig på skolen i hele arbejdstiden? Efter min opfattelse strider dette mod både nutidige ledelsesidealer og sund fornuft. Arbejdstid(spunkt) og -sted burde i stedet indrettes med fokus på opgaven, så man er på skolen, når man skal samarbejde med andre - og er hvor det passer én, når man arbejder individuelt.



Jeg håber (og tror) snart at se den første skole, der indretter det sådan - stempelure og folkeskole rimer slet ikke!

### Tillidsreformen, der blev aflyst?

I det hele taget oplever jeg mange eksempler på, at både ledelsesidealer og ledere befinder sig i et voldsomt pres mellem to modsatrettede tendenser: På den ene side en stærk tro på, at moderne medarbejdere trives og præsterer bedst, hvis vi møder og leder dem med afsæt i tillid. Vi tror også på, at alle møder op på arbejde for at gøre deres bedste – hvis vi giver dem de rette (frie) rammer at gøre det i.



Og på den anden side er der mindst lige så markante modtendenser: Stigende detailstyring, regulering, måling og kontrol – vel at mærke ikke "blot" på, om medarbejdere og arbejdspladser leverer varen, men også på, om de nu har gjort det efter alle lovsamlingernes og manualernes detaljerede procesregler. Det er ikke nok, at jobcentret får folk i arbejde – de bliver straffet økonomisk, hvis de ikke samtidig kan dokumentere, at de har afholdt netop X type samtale med Y antal borgere inden for Z uger.

Vi fokuserer i vid udstrækning på det, vi bliver målt og vejet på – og derfor bliver samtalerne efterhånden til målet (vi har jo ikke råd til andet!) snarere end ét blandt mange midler til at løse kerneopgaven: Borgeren tilbage på arbejde.

Så længe jeg kan huske tilbage, har ALLE regeringer (og oppositioner...) på forskellig vis tilkendegivet, at vi bør luge ud i love og regler og udvise større tillid til de mange dygtige og ansvarlige offentlige medarbejdere – men i praksis synes jeg desværre, udviklingen er gået den modsatte vej med lærerne som seneste og meget markante eksempel.

Jeg tror ikke længere på, at tillidsreformen kommer fra Christiansborg og omegn – så måske skal den snarere vokse frem ved, at vi på alle arbejdspladser søger at udvikle og udvide tilliden – og herunder også råber højt i retning mod Slotsholmen, når vi oplever, at tilliden (igen) begrænses af centrale styringstiltag?

### Fokus på kerneopgaven – en fælles vej frem?

Det seneste års tid har mine studerende på forskellige moduler haft stort udbytte af at arbejde med kerneopgaven for deres arbejdspladser. Ofte har det været en øjenåbner at søge at definere én kerneopgave, der involverer samtlige medarbejdere, og som har brugerne i fokus. Måske er netop kerneopgaven én af vejene at gå, hvis vi skal forene tillids- og kontroltænkningen? Hvis kerneopgaven på ældreområdet fx er "Længst muligt i eget liv", og alle medarbejdere gør deres bedste for at løse netop denne, er der vel ikke brug for ret mange kontroller eller manualer?

Jeg arbejder lige nu på en åben temadag om, hvordan vi i praksis kan sætte mere fokus på kerneopgaven og bruge den som det vigtigste kompas for både organisationen og den enkelte medarbejder – mere info følger i september.

### Fortsat god sensommer!

Jeg ønsker jer alle en rigtig god sensommer – og modtager meget gerne jeres kommentarer til nyhedsbrevet. Hvis du ikke ønsker at modtage nyhedsbrevet, sender du mig blot en mail, så jeg kan slette dig på maillisten.

