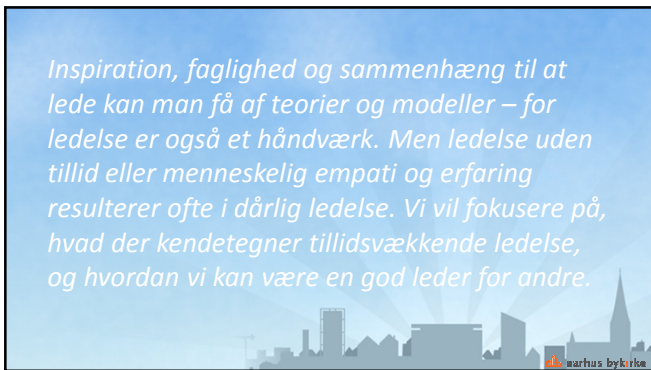


Udfordring som leder: *Tillidsskabende ledelse*



aarhus bykirke

Inspiration, faglighed og sammenhæng til at lede kan man få af teorier og modeller – for ledelse er også et håndværk. Men ledelse uden tillid eller menneskelig empati og erfaring resulterer ofte i dårlig ledelse. Vi vil fokusere på, hvad der kendetegner tillidsvækkende ledelse, og hvordan vi kan være en god leder for andre.



aarhus bykirke

Faglig ledelse i fokus

- Hvordan spiller *faglighed* og *tillid* sammen?
- **Faglighed i fokus:**
 - teorier om ledelse (filosofi)
 - systemisk ledelse (sammenhæng)
 - kundskab (viden og erfaring)
- **Tillid i faglighed:**
 - tryghed (afgrænsninger, aftaler, ansvar ...)
 - ordentlighed (pålidelighed, klarhed ...)



aarhus bykirke

Klarhed om grundlag og mål

- Hvordan kan jeg have tillid i det at blive ledt?
 - menneskesyn -> udgangspunkt
 - vision -> mål og ledestjerne
 - værdier -> kultur, adfærd, kendetegn

Oplevelse af lederen

- Har han/hun personlig integritet (tillidsvækkende)?
- Hvordan er synet på andre og behandling af andre?
- Hvordan er synet på tjeneste og kald – og det at forvalte?
- Er det én der vil mig det godt – én jeg kan regne med?
- Oplevelse af: humor, tilgængelighed og hjælpsomhed

Lederens adfærd

- **Klogskab i lederskab:**
 - brugen af sin viden (faglig og erfaret)
 - åbenhed og ydmyghed (lyttende tilgang)
 - skarpsindighed og opfindsomhed
 - at se det, der endnu ikke er, men kan blive – klogskab og fantasi
 - pygmalion-effekten (troen på én, forestillingsevne, positive forventninger) -> *forventningens omskabende kraft*

Lederens adfærd

- Tilgivelse og tjenersind ("nåde-tjener")
- Tydelig omkring 'at lede sig selv' og 'lade sig lede'
- Utryghed:
 - kritisk attitude
 - sået tvivl om tillid/tro på en!
 - har han/hun tid? (udtrykker at have travlt og fokus på sig selv)

Lederens hensigt

- Anerkendende ledelse (skabe selvtillid og selvværd hos medarbejderen på en sund måde):
 - *vise tillid og respekt* (frihed under ansvar)
 - *konkretisere mål* (evaluering)
 - *give feedback* (vejlede, sparring, øve positiv kritik)
 - *opøve erfaring og refleksion* (-> udvikling!)
- Skabe trygge rammer (glæde, motivation, trivsel)
- Udvide opmærksomhed (empati)

Til gruppe-drøftelse

- 1) Hvad skaber *tillid* hos dig?
- 2) Hvordan kan du bedst *ansvarliggøre, støtte og opmuntre dem* – du leder – i deres tjeneste? (og hvordan vil du helst selv opleve det?)
- 3) Udvikling forudsætter feedback på det, man gør. Drøft hvor I har brug for feedback, og hvor og hvordan I konkret kan øve feedback?
