

Nordisk ICDP nätverkskonferens 2019



Fra udviklingsstøttende samspil mellem børn og voksne til relationsledelse på private og offentlige arbejdspladser



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

Velkommen med på rejsen...

Fra forældrevejledning til ledelse



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

Welcome on the journey...
From parenting to management



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

Nogle vigtige stop på min vej hertil...

1. Lærer
2. PPR psykolog ← ICDP
3. Institut for Relationspsykologi
4. ICDP træner
5. En betydningsfuld pause
6. ICDP Kultur og lederudvikler for dagtilbud og skoler
7. Relationel ledelse som modsvar på NPM



Nogle vigtige stationer på min vej hertil...

1. Stop: Lærer



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

2. Stop PPR psycholog

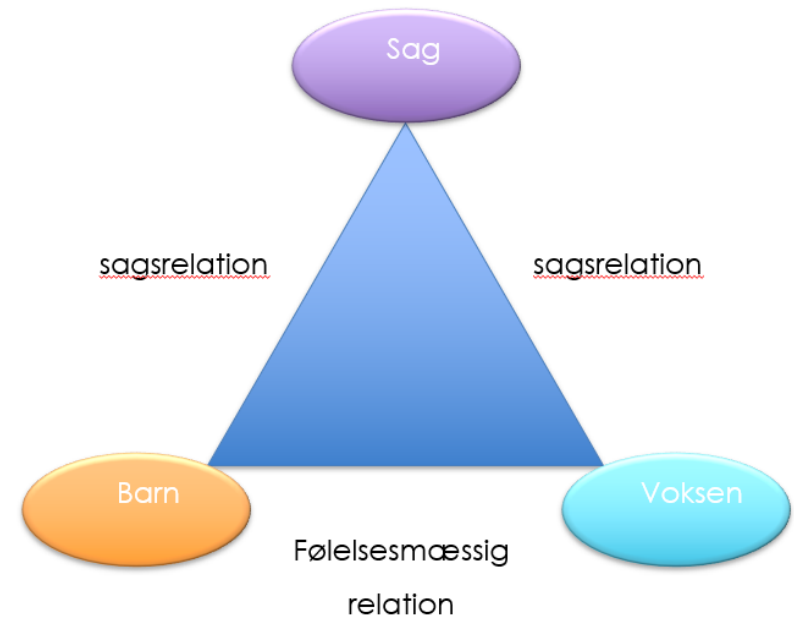
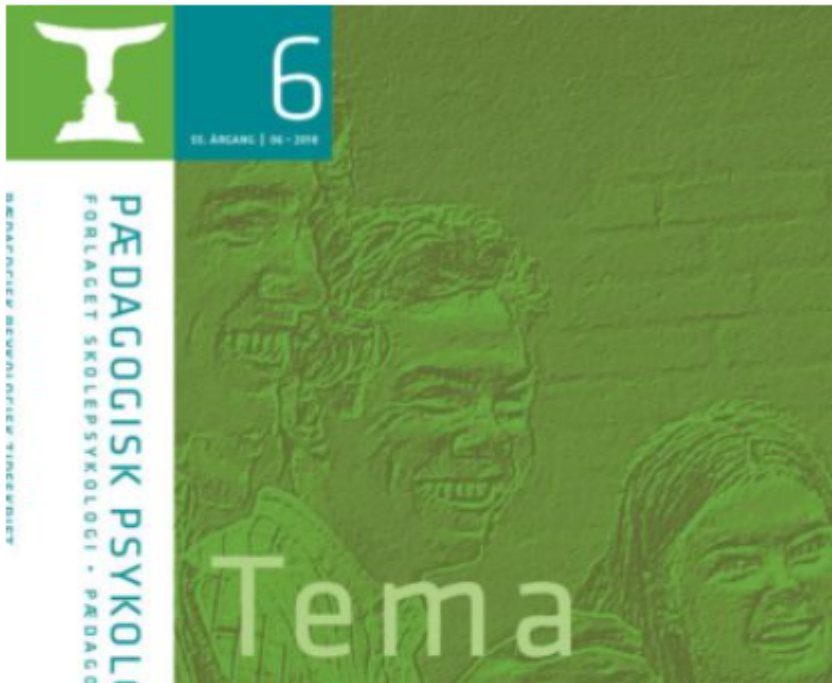


INSTITUT FÜR
RELATIONS
PSYCHOLOGI

3. Stop: Mødet med ICDP



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

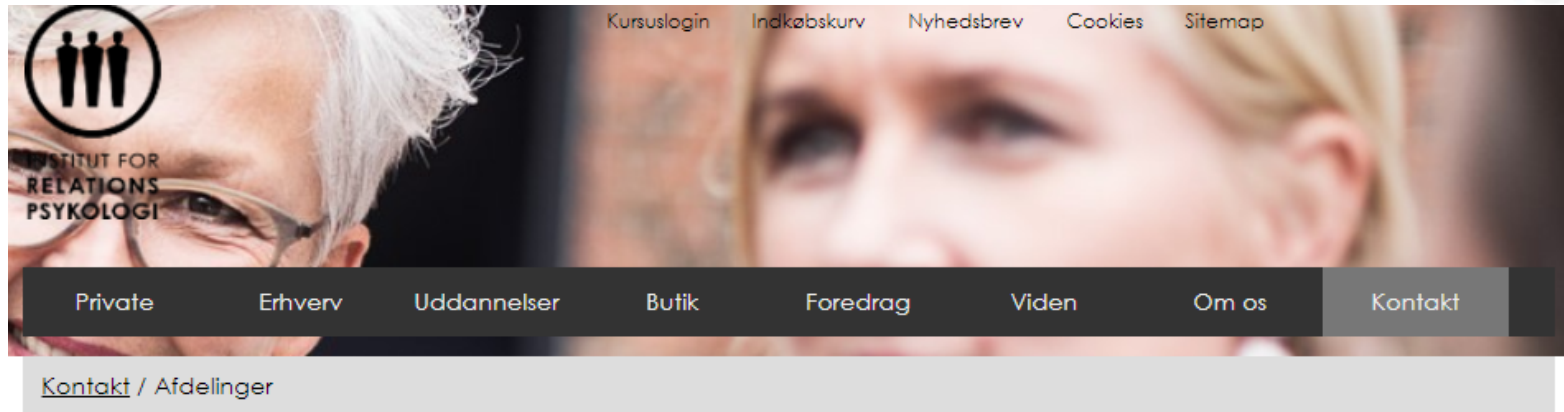


Tema: Relations- og ressourcerorienteret pædagogik

Forord	307
Henning Rye: »Paradigmeskiftet« i arbeidet med barn med spesielle behov: overveielser om dets bakgrunn og utvikling	309
Mogens Blæhr: <i>Kompetenceudvikling i kontekst – relations- og ressourcerorienteret pædagogik</i>	323
Peter Westmark: <i>Relationskompetence – et didaktisk perspektiv</i>	332
Finn Godrim: <i>Fra fejlfinder til ressourcespejder – en udviklingsproces på PPR- områdekontoret i Skive</i>	345
Lars Tolsgaard & Annette Groot: <i>Tanker og erfaringer vedr. relationsorienteret psykologarbejde på et PPR-kontor</i>	352
Bodil Skipper Buntzen: <i>En læsekonsulents arbejde</i>	360



4. Stop: Privat praktiserende psykolog



Skive



Institut for Relationspsykologi
Nordbanevej 15
7800 Skive

Roskilde



Institut for Relationspsykologi
Frederiksborgvej 2
4000 Roskilde

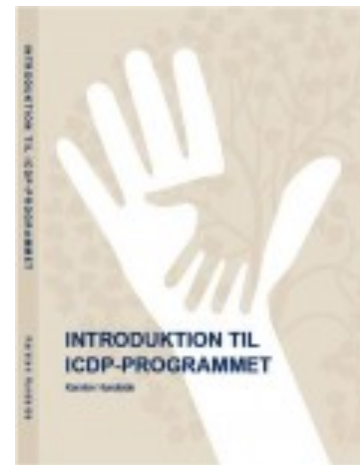
Aarhus



Institut for Relationspsykologi
Silkeborgvej 260
8230 Åbyhøj
(Økologiens Hus)



5. Stop: ICDP træner og udbyder



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

6. Stop: En betydningsfuld pause...



7. Stop:

ICDP som kulturudvikling i skole og dagtilbud



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

8. Stop: Relationel ledelse som modsvar på NPM



... fra dehumanisering til relationelt fokus



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

maybe



but



Qualifies human interaction



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

Vores tilgang til relationsledelse er en nysgerrighed på om vi med udgangspunkt i:

- vor viden om menneskelig udvikling
- relationspsykologisk praksis (ICDP)
- en nordisk demokratisk tradition

- kan finde inspiration til hvordan man kan udøve ledelse?



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI



Our approach to relationship management is
is a curiosity about whether we based on:

- Knowledge of human development
 - Relationship Psychological Practice (ICDP)
 - A Nordic democratic tradition
- Can find inspiration on how to exercise leadership?



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

Modsat mange andre teorier om ledelse har vores relationelle ledelsesbegreb sit udgangspunkt i:

- Mennesket ikke i organisationen
- Mikroprocesser OG makroprocesser
- Økologi (bæredygtighed), ikke økonomi
- Norden, ikke USA



Nordic
Relational
Leadership



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

Unlike many other theories of leadership, our relational management concept has its starting point in:

- Man not in the organization
- Microprocesses and Macro Processes
- Ecology (sustainability), not economy
- The Nordic countries, not the United States
 - “The Nordic tradition”



Nordic
Relational
Leadership



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

Ledelse og magt

I relationsledelse fokuseres ikke på den magt der følger med jobbet



Men derimod på den indflydelse du kan opnå gennem accept af din ledelse

- den såkaldte **A faktor!**



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

Leadership and Power

Relationship management does not focus on the power that comes with the job



But on the influence you can achieve by accepting your management

-the so-called A factor!



INSTITUT FÜR
RELATIONS
PSYKOLOGI

Relationsledelse vs. "traditionel" ledelse

Leadership

Menneskeledelse

Værdi

Person

Relation

Væren

Tillid

Eksistentiel

Dannelse

Duelighed

Management

Maskin- Produktionsledelse

Pris

Position

Funktion

Gøren

Kontrol

Instrumentel

Uddannelse

Færdighed

Humanisering <-> Dehumanisering



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

Case fra en familieafdeling i en kommune

Medarbejdere fortæller:

5 ledere på 4 år – mangler fagfaglighed

Ingen viser os interesse

Lederne er her aldrig, men sender mange mails

Vi kan ikke få hjælp, men bliver udsat for kontrol og kritik

Vores kompetenceudvikling er løsrevet fra vores praksis

Ingen oplæring af nye medarbejdere

Vi har ingen tillid til vores ledelse/ systemet

Leder beder om hjælp fordi:

Medarbejdere skal:

ind i det organisatoriske spor,

opnå organisatorisk medlemskab,

fokusere på kerneopgaven



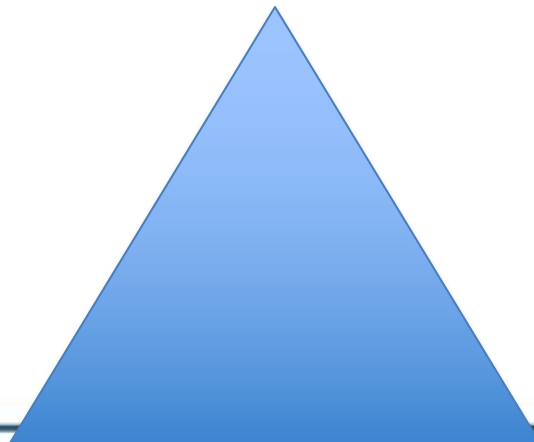
INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

Relationsledelse

Handler primært om samspillet internt i organisationen:

1. Samarbejdet medarbejderne imellem
2. Samarbejdet mellem lederen og medarbejderen
3. Og deres fælles samarbejde ift. organisationens formål

Organisation



Medarbejdere

Ledelse



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

Mor Theresa:
Do you know your people?
Do you love them?

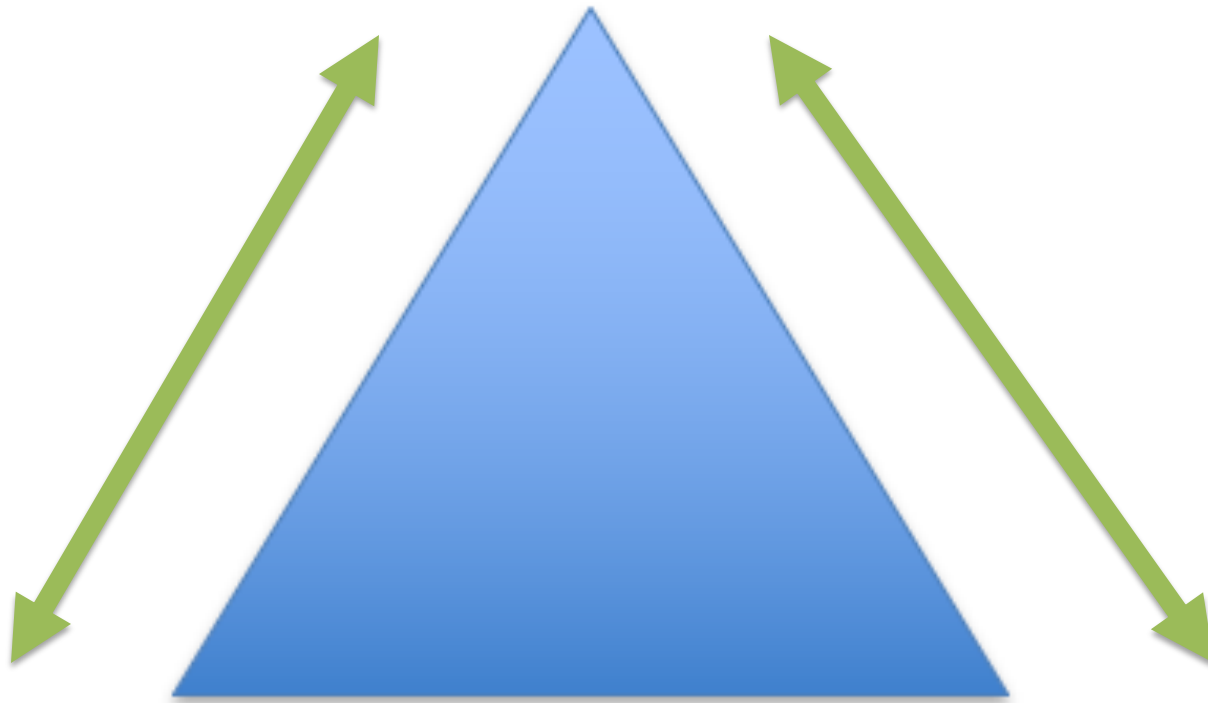


Du kan ikke lede folk du ikke kjenner!

Du kan administrere folk du ikke kjenner.

En datamaskin vil overta.

Organisation



Medarbejdere

Ledelse



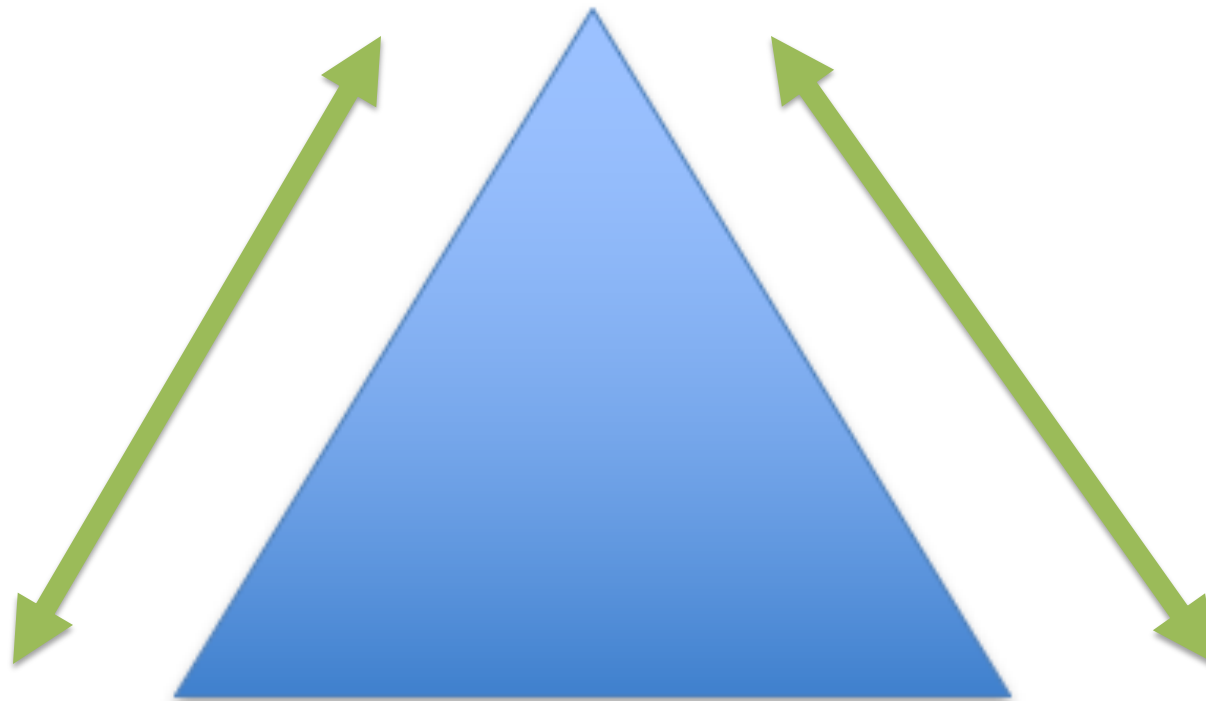
INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

Hvad er vores formål, mission, vision

Hvad er det gode arbejde?

Hvad skal gøre os stolte?

Organisation



Medarbejdere

Ledelse



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

Samspilstemaer for ledelse

	Voksen- barn dialoger	Leder-medarbejder dialoger
F ø l e l s e s s i g d i a l o g	1. Viser positive følelser Viser du er glad for barnet	Vis interesse for din medarbejder og deres trivsel
	2. Justerer dig i forhold til barnet og følger dets udspil	Tilpas dig til din medarbejder og følg hans udspil og ideer
	3. Taler til barnet om de ting, det er optaget af og prøver at få en samtale i gang	Tal med medarbejderen om det som hun er optaget af
	4. Roser barnet Giver opmuntring og anerkender barnet	Ros din medarbejder for hans bidrag og anerkend ham som menneske



Interaction themes for management

	Voksen- barn dialoger	Manager-employee dialogues
F ø l e l s e s s i g d i a l o g	1. Viser positive følelser Viser du er glad for barnet	Show interest in your employee and their well-being
	2. Justerer dig i forhold til barnet og følger dets udspil	Adapt to your employee and follow his suggestions and ideas
	3. Taler til barnet om de ting, det er optaget af og prøver at få en samtale i gang	Talk to the employee about what she is concerned about
	4. Roser barnet Giver opmuntring og anerkender barnet	Praise your employee for his contribution and recognize him as a human



	Voksen- barn dialoger	Leder-medarbejder dialoger
	5. Hjælp barnet med at samle sin opmærksomhed således at I kan skabe fælles oplevelser ud fra ting jeres omgivelser	Hjælp din medarbejder til at fokusere på det "gode arbejde"
	6. Giv mening til barnets oplevelser af omverdenen ved at beskrive det, I oplever sammen og ved at vise følelser og entusiasme	Engager dig følelsesmæssigt i medarbejderens bestræbelser på at finde mening i det "gode arbejde"
	7. Uddy og giv forklaring når du oplever noget sammen med barnet	Tydeliggør og skab refleksion når du oplever at din medarbejdere lykkes med det "gode arbejde"
	8. Hjælp barnet med at kontrollere sig selv ved at sætte grænser for det på en positiv måde ved at lede og vise positive alternativer og ved at planlægge sammen	Inddrag din medarbejder i planlægningen, udtryk tydelige forventninger og udøv positiv ledelse



	Voksen- barn dialoger	Manager-employee dialogues
	5. Hjælp barnet med at samle sin opmærksomhed således at I kan skabe fælles oplevelser ud fra ting jeres omgivelser	Help your employee focus on the "good work"
	6. Giv mening til barnets oplevelser af omverdenen ved at beskrive det, I oplever sammen og ved at vise følelser og entusiasme	Engage emotionally in the employee's efforts to find meaning in the "good work"
	7. Uddy og giv forklaring når du oplever noget sammen med barnet	Clarifies and creates reflection when you experience that your employees succeed with the "good work"
	8. Hjælp barnet med at kontrollere sig selv ved at sætte grænser for det på en positiv måde ved at lede og vise positive alternativer og ved at planlægge sammen	Involve your staff in planning, express clear expectations and exercise positive leadership



Sensitivering af ledere

Sensitiveringsprincip ICDP	Sensitivering af ledere
Etablér en tillidsfuld kontakt og kontrakt	Etablér en tillidsfuld kontakt og kontrakt om hvordan og hvorfor du vil hjælpe lederen
Redefiner den anden positivt	Hjælp lederen til at se medarbejdernes perspektiv f.eks. gennem mentaliseringsøvelser
Aktivér den anden i udviklingen af relationen	Hjælp lederen til at blive aktiv relationsudvikler
Påpeg positive træk ved den andens aktuelle praksis	Påpeg lederens allerede eksisterende relationelle kvaliteter
Verbalisér og bevidstgør det positive samspil.	Skab opmærksomhed og refleksion hos lederen ift. relationers betydning for medarbejderes trivsel
Del erfaringer i gruppe/ teams	Hjælp lederen til at dele sine refleksioner og erfaringer med andre ledere
Benyt en personliggende og indlevende formidlingsform	Vær en relationskompetent rollemodel



Sensitization of managers

Sensitiveringsprincip ICDP	Sensivering af ledere
Etablér en tillidsfuld kontakt og kontrakt	Establish a trusting contact and contract on how and why you want to help the manager
Redefiner den anden positivt	Help the manager see the employees' perspective, for example, through mentalization exercises
Aktivér den anden i udviklingen af relationen	Help the manager become an active relationship developer
Påpeg positive træk ved den andens aktuelle praksis	Point out the manager's already existing relational qualities
Verbalisér og bevidstgør det positive samspil.	Create attention and reflection from the manager in relation to the importance of relationships for employee well-being
Del erfaringer i gruppe/ teams	Help the manager share his reflections and experiences with other managers
Benyt en personliggørende og indlevende formidlingsform	Be a relationship-competent role model



Spørgsmål til refleksion og samtale

Hvilke muligheder og barrierer ser du i at transformere ICDP fra forældrevejledning til ledelse

Hvad skal der arbejdes videre med...

Hvordan kan vi udbrede "ICDP ledelse"?



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

Questions for reflection and conversation

What options and barriers do you see in transforming ICDP from parental guidance to management

What should be done on...

How can we disseminate "ICDP management"?



Finn Godrim

finn@relationspsykologi.dk

www.relationspsykologi.dk

Ledelse i et udviklingspsykologisk perspektiv

Finn Godrim, aut. psykolog ved Institut for Relationspsykologi

Baggrund

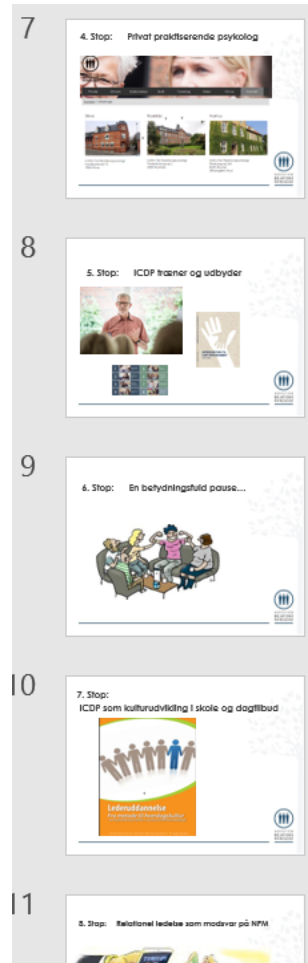
Jeg har gennem 25 år arbejdet som psykolog, først som PPR psykolog med fokus på børns udvikling, dernæst som PPR leder, og i de sidste 15 år har jeg haft glæden

Udvikling i relationelle samspilsprocesser
I dag ved vi, modsat tidligere tiders opfattelser, at barnet IKKE fødes som et asocialt væsen uden evne til at handle bevidst.



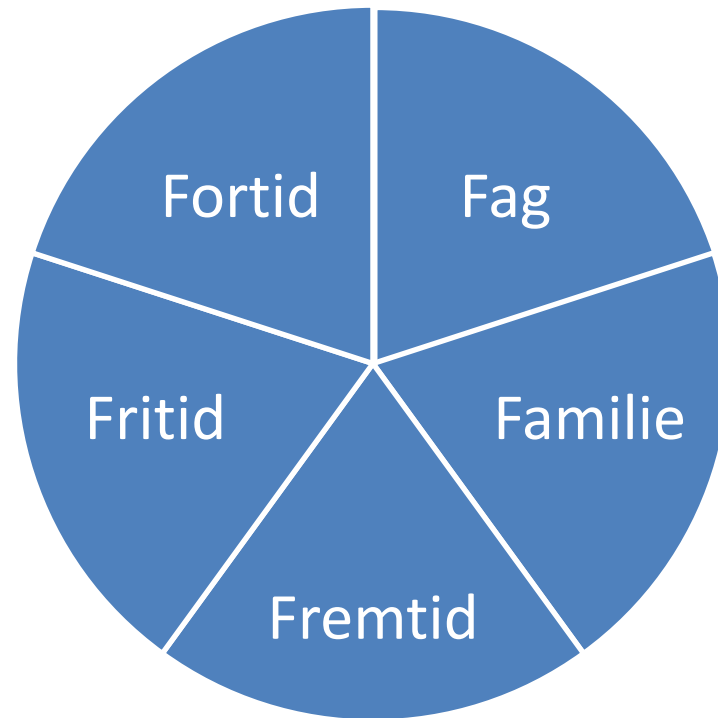
INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

relationspsykologi.dk



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

Hvem er du?



Udgangspunkt for relationsledelse:

Enhver form for produktion er et resultat af en menneskelig aktivitet.

Produktionen bliver mere og mere kompleks, derfor bliver samspillet mellem medarbejdere af stadig større betydning

Flere og flere går ikke udelukkende på arbejde for at få løn, men for at:

”finde mening”...

udvikle sig...

gøre en forskel....

at trives....

Så opgaven er ikke blot at producere, men også at skabe gode arbejdspladser



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI

Udfordringer i arbejdslivet



INSTITUT FOR
RELATIONS
PSYKOLOGI
