

Demenskoordinatorens personlige lederskab i forskellige relationer

Demenskoordinatorens veje til personligt lederskab i hverdagens relationer

Michael Stig Ørbech, proceskonsulent, partner i Copenhagen Leadership

Det personlige lederskab

Michael S. Ørbech starter med følgende præsentation - "Min ven Edgar, gennem 3-4 år, satte gang i min interesse for personligt lederskab. Jeg blev nysgerrig på - Hvad er essensen i det personlige lederskab? Og hvad kræver det at udøve et godt personligt lederskab?"

For at være en god demenskoordinator stilles ofte forventning til et svar her og nu. Denne forventning fra pårørende, personale og kollegaer, kan opleves som et stort krav, og derfor er der brug for forventningsafstemninger. Demenskoordinatoren må kunne rumme sorg, frustrationer og usikkerhed, være god til at strukturere tid og aftaler, have et godt kendskab til Danmarkshistorien, og, som nævnt, ofte stå med et krav om et svar her og nu. Når det så er sagt, så er enhver situation jo unik, og derfor handler det ofte mere om at være god til at facilitere og skabe dialog, end om at være ekspert/vidensperson. Det handler bl.a. om at skabe refleksion med pårørende og kollegaer, herunder i gruppesammenhæng.

Problemstillingens art handler om at spejle sig i situationen og skabe en samskabende refleksion. Der findes enkle spørgsmål, hvor der er enkle svar, f.eks. "Hvornår køre bussen eller hvad er en kugledyne". Så er der komplekse spørgsmål, som ikke har et enkelt svar, men hvor der er behov for en samskabende refleksion. Yen/yang er

god til at illustrere dette. Yen delen har fokus på proces/ekspert, hvor der stilles spørgsmål, her er det et samskabende forhold. Yang har fokus på videns/ekspert, at komme med svaret. Det er mere et du og jeg forhold, men med fokus på indhold.

Personligt lederskab - Karakteristika

Et godt personligt lederskab forudsætter, at det er bedre at respondere frem for blot at reagere.

Respondere - Hvad kalder denne situation på? (kommer af 'responsibility'). At kunne vælge og agere med en passende respons.

Reagere - er som at køre på autopilot. Spørgsmålet er, om dette giver ejerskab nok? Skal vi gøre som vi plejer at gøre, eller er der en læring i at bruge autopiloten. Vi bevæger os i forskellige handlerum, som kan noget forskelligt:

- I hverdagens handlerum - som består af møder og af hvad jeg skal nå i dag.
- I refleksionerne handlerum - hvor potentialet til udvikling ligger – men det er ikke altid let at skabe dette rum?
- I beslutningens rum - hvor vi ser hinanden i øjnene og laver kontrakt, så vi forpligtiger os sammen?

Fra beslutningsrummet er der lang vej til hverdagens handlerum, hvordan tager vi lederskab, af de beslutninger der træffes? Michael S. Ørbech

giver et eksempel, "Jeg er faktisk meget god til at reflektere, men det er mine kollegaer ikke..." Her er det tydeligt, at det ikke står så godt til med, at være forpligtiget sammen, eller der er ikke særlig stort potentiale for udvikling.

Michael fastholder, at hver situation er unik, og derfor kalder hver situation på refleksion. Kan vi tillade os at være i tvivl om dette. Normalt er det sådan, at når vi arbejder med processer, så er tvivlen vores ven. Den giver os muligheder for at se og opfange nye perspektiver; noget som vi ikke har set eller bemærket før. Det er godt at øve sig i, at kunne rumme at være i tvivl. Om dette siger filosof Peter Senge. "Personlig mestring, det er at turde realisere de resultater, som betyder mest for en. Der er at turde gå til sit liv og arbejde, som en dygtig kunstner ville udvikle sin kunst. Det er en livslang læring".



Som demenskoordinatorer skal vi altså turde ikke at have svaret, turde at være i tvivlen, turde at reflektere og afvente en potentiel udvikling, samt være forpligtiget til at finde løsninger sammen. Symbolet med den dygtige kunstner er at vise stolthed i sit arbejde, ro og tid til at udvikle sin kunst, og forstå, at det er en livslang læringsproces at blive klog på egen personlig mestring. Michael S. Ørbech pointerer at det ikke altid er let at tage det personlige lederskab, men at det er bedre med "en lille succes end en stor fiasko"!

Der er forsket meget i, hvad et godt personligt lederskab kræver. Teoretikeren Baumeister har fokus på selvreguleringsevnen, dvs. at en person:

- Kan sætte tydelige standarder for, hvad er det jeg gerne vil - hvad er styrken i min intension
- Kan monitorerer, at man lever op til sine standarder – ved hvordan man gør det og med hvilke metoder
- Kan foretage og har evne til nødvendige reguleringsindsatser – ved hvad det kræver af mig, og præcis hvilken indsats jeg skal levere

Som demenskoordinatorer, i rollen som personlig leder, skal vi selvfølgelig også have fokus på vores selvreguleringsevne og standarder. Vi skal sætte tydelige standarder, så vi ved, hvad det er vi gerne vil opnå, og følge det der var vores intension. Vi skal anvende de metoder det kræver og have fokus på, om vi lever op til egne forventninger, og så skal vi kunne regulere, dvs. skifte kurs undervejs, hvis vi opfanger, at det er en anden indsats der kræves af mig. Michael S. Ørbech pointerer, at man kun kan gøre sit bedste – huske at overveje om det er den rigtige sti, man kravler op af - hvis det ikke virker, så skal man måske gøre noget helt andet.



**Afslutningsvis henvises til Axel Juel digt:
Målet at øjne
Drømmene at drømme
Er ikke nok
Vældigt at ville, intet at forsømme
Heller ej nok
Først når en vilje lutres i et hjerte
Glædes og hærdes i det fryd og gråd
Fødes gennem smerte
Stormandens dåd**