



Lederskab i LOF

Lørdag den 8. oktober,
Ulrikka Brændgaard

Ulrikka Brændgaard Nissen

Katalysator i fælleseje organisationer

- cand.oecon.agro
- Systemisk proceskonsulent (2008)
- Bestyrelsesuddannelse fra Århus Universitet (2012)
- Næstformand i Energi Fyn, Formand i Dansk Rugby Union, Kredsformand i Venstre og bestyrelsesmedlem i Assens Forsyning A/S
- Løser typisk strategiske opgaver for medlems-, forbruger- og andelsejede organisationer



*www.foran.info
Find mig på LinkedIn*



De næste to timer

- Lederskab! – oplæg v/Ulrikka Brændgaard
- Temperaturmåling på status i de enkelte afdelinger – drøftelse
- Ledelsesgrundlag. Hvilke ambitioner har vi ved de 3 ledelsesdiscipliner? – arbejde i grupper
- Opsamling og videre proces

Lederskab

Ledelsesansvar som
bestyrelse

De 3 lederskab:

- organisation
- bestyrelse
- ansatte

Ledelsesgrundlag
Hvorfor og hvordan?



§ Ledelse, tilsyn og strategi

- Foreningsvedtægter, forretningsorden mv.
- Selskabsloven
- Den overordnede og strategiske ledelse
- Sørge for en forsvarlig organisation
- Det økonomiske ansvar
- Anbefalingerne for god selskabsledelse
- Domspraksis

Følg eller forklar!



Selskabsloven

§ 115. I kapitalselskaber, der har en bestyrelse, skal denne ud over at varetage den overordnede og strategiske ledelse og sikre en forsvarlig organisation af kapitalselskabets virksomhed påse, at

- 1) bogføringen og regnskabsaflæggelsen foregår på en måde, der efter kapitalselskabets forhold er tilfredsstillende,
- 2) der er etableret de fornødne procedurer for risikostyring og interne kontroller,
- 3) bestyrelsen løbende modtager den fornødne rapportering om kapitalselskabets finansielle forhold,
- 4) direktionen udøver sit hverv på en behørig måde og efter bestyrelsens retningslinjer og
- 5) kapitalselskabets kapitalberedskab til enhver tid er forsvarligt, herunder at der er tilstrækkelig likviditet til at opfylde kapitalselskabets nuværende og fremtidige forpligtelser, efterhånden som de forfalder, og kapitalselskabet er således til enhver tid forpligtet til at vurdere den økonomiske situation og sikre, at det tilstedeværende kapitalberedskab er forsvarligt.

Vision

LOF vil være et attraktivt, nødvendigt og aktuelt oplysningsforbund, der gennem stærke fællesskaber, udvikler og styrker det enkelte menneske som en aktiv del af samfundet.

Mission

Gennem interessebårne læringsfællesskaber skaber LOF værdi og sammenhæng mellem dannelse, en nysgerrig, kritisk og konstruktiv tilgang samt forebyggelse for at understøtte udviklingen af det sunde og hele menneske.

LOF giver lysten og rammerne til at lære mere og tage ansvar for eget liv som en aktiv borger i det danske demokrati og folkestyre.

LOF's værdier

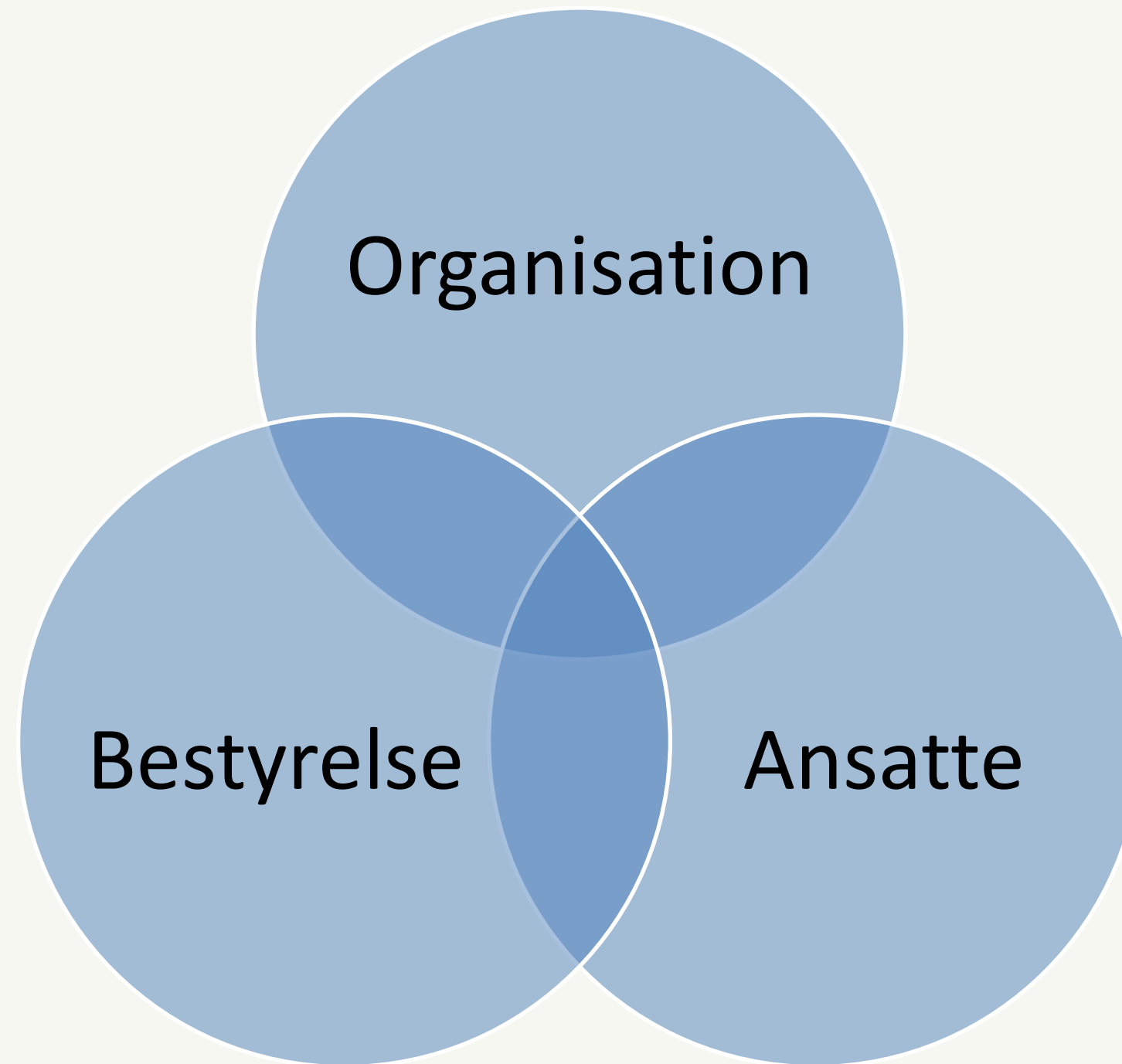
- Respekt
- Ansvar
- Livsglæde

Vi bidrager til, at alle får mulighed for at lære nyt og for at indgå i et fællesskab om læring hele livet. LOF's værdisæt tager udgangspunkt i det folkeoplysende menneskesyn og i en liberal tankegang.

Vi driver vores aktiviteter i respekt for det enkelte menneske, for fællesskabet og for det samfund, vi er en del af. Vi bidrager til, at alle får adgang til den viden, de aktiviteter og de muligheder, der gør, at man tage ansvar for sin egen og sin families sundhed og livsglæde.



Tre ledelsesdiscipliner



Strategisk ledelse

Strategisk ledelse er det mest overordnede ledelsesarbejde, og vigtigt fordi det drejer sig om at sikre prioritering af indsatser, der gør politikker, visioner og langsigtede mål til virkelighed, og om at sikre institutioners overlevelse gennem strategisk udvikling, tilpasning og offensiv prægning

At stille eksistentielle spørgsmål, såsom "hvem er vi", "hvor kommer vi fra", "hvor er vi på vej hen" og "hvad truer vores overlevelse" og tage konsekvensen af svarene, er at tage strategisk ledelse alvorligt.

- Kurt Klaudi Klausen, professor, Syddansk Universitet

Alle medlemmer af bestyrelsen er ressourcepersoner.
Ikke repræsentanter for nogen eller noget.
Men bestyrelsen repræsenterer viden i
almindelighed og om stakeholders i særdeleshed.

Kurt Klaudi Klausen, Syddansk Universitet

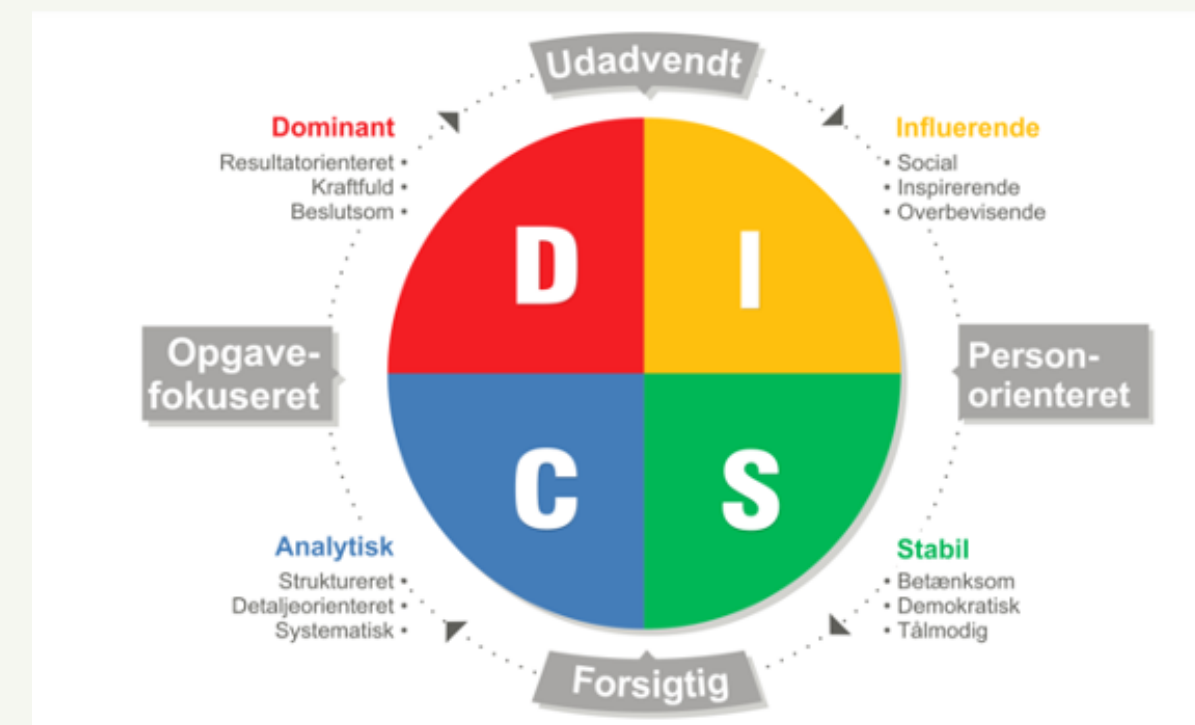
Bestyrelsesroller

FORMELLE

- Formand/næstformand
- Formandskab
- Repræsentant for gruppe
- Bestyrelsesmedlem

UFORMELLE

- Tilgang til bestyrelsesarbejde: Kontrollant, udvikler, repræsentant, sparring
- Persontype:



At lede som bestyrelsesmedlem

FORMELT

Generelt:

Bliv enige i bestyrelsen om ledelsesprincipper, strategi, værdier mv

Specifikt:

Enighed om konkrete sager. Eller enighed om, at I er uenige og hvad det betyder.

UFORMELT

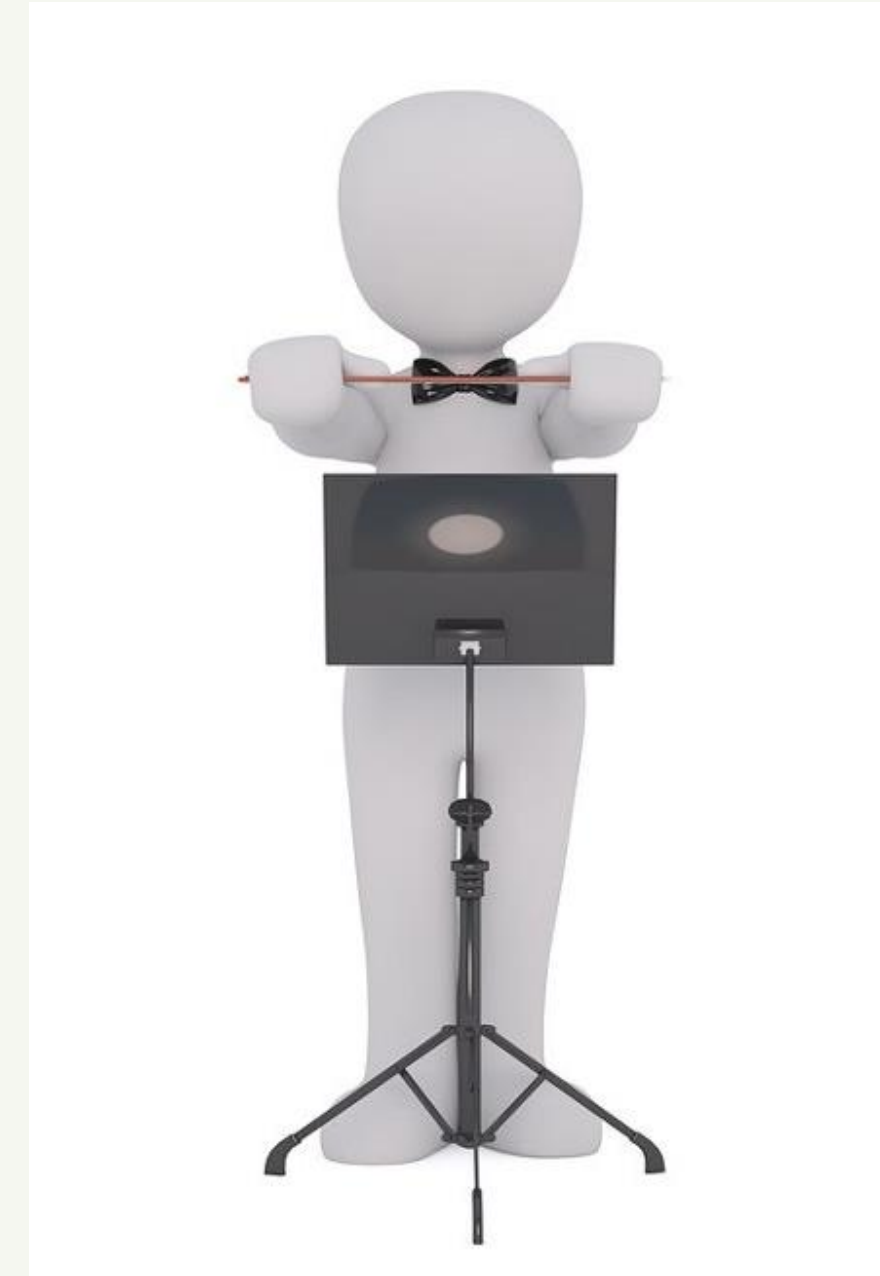
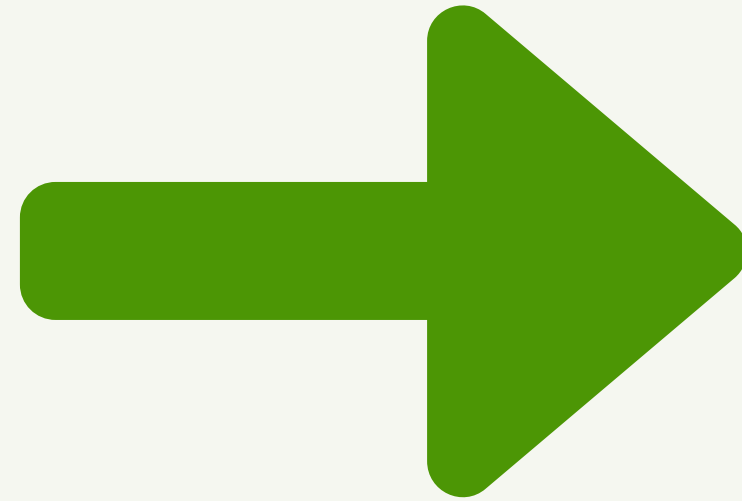
Generelt:

- Hvad vil jeg fremhæve som godt ved min organisation?
- Hvad står min organisation for?

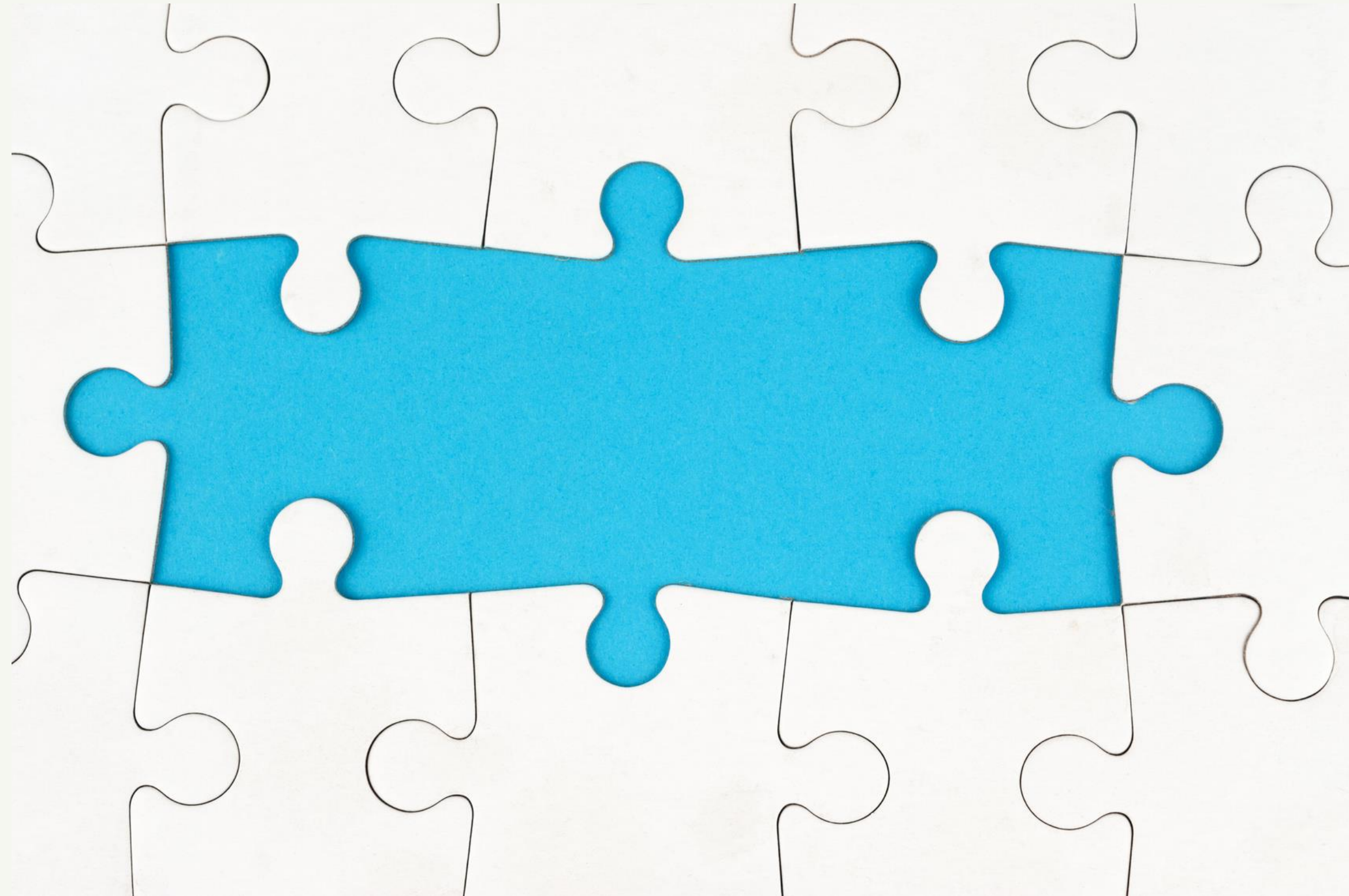
Specifikt:

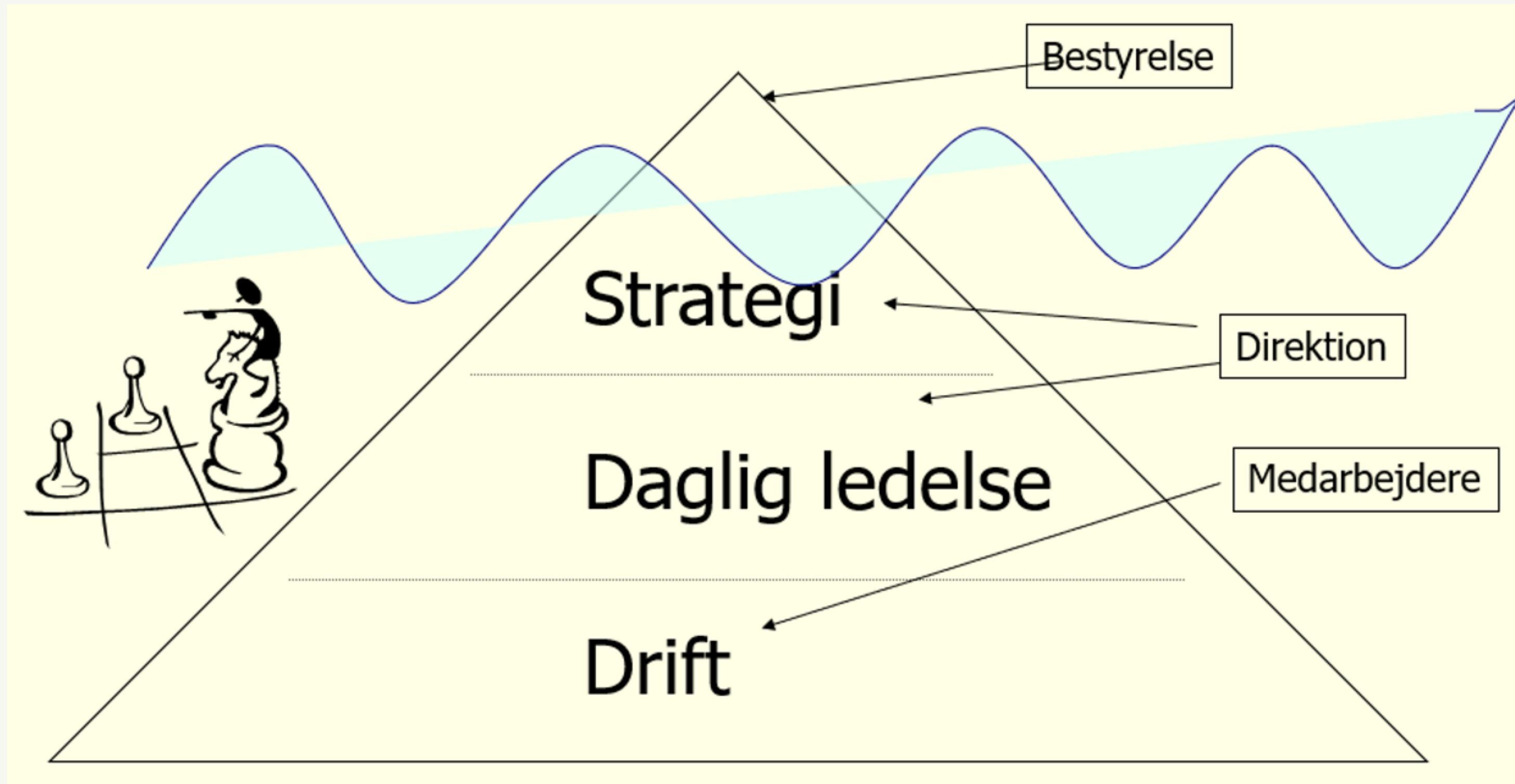
- Hvad vil jeg fremhæve ved emnet?
- Hvordan vil jeg fortælle loyalt om beslutningen, som jeg ikke er enig i?

Fra formand til leder



Sparringspartner for ansat ledelse





Steen Thomsen, Professor, Center for Corporate Governance, CBS

OM ledelsesgrundlag

Ledelsesgrundlaget består af et værdimæssigt niveau, som beskriver, hvad der kendetegner god ledelse i organisationen for at give alle et klart billede af, hvordan en god leder agerer i spændingsfeltet mellem at sikre resultater, relationer, fornyelse og stabilitet. Lederen skal sikre balance.

- *Center for Ledelse*

3 gode grunde til at formulere et ledelsesgrundlag

- Det tydeliggør overfor organisationen, hvad I står for.
- Det giver jer mulighed for at reflektere over egen ledelsespraksis.
- I får et afsæt til en skræddersyet udviklingsplan – hvor vil I gerne udvikle jer?

Vision

LOF vil være et attraktivt, nødvendigt og aktuelt oplysningsforbund, der gennem stærke fællesskaber, udvikler og styrker det enkelte menneske som en aktiv del af samfundet.

Mission

Gennem interessebårne læringsfællesskaber skaber LOF værdi og sammenhæng mellem dannelse, en nysgerrig, kritisk og konstruktiv tilgang samt forebyggelse for at understøtte udviklingen af det sunde og hele menneske.

LOF giver lysten og rammerne til at lære mere og tage ansvar for eget liv som en aktiv borger i det danske demokrati og folkestyre.

LOF's værdier

- Respekt
- Ansvar
- Livsglæde

Vi bidrager til, at alle får mulighed for at lære nyt og for at indgå i et fællesskab om læring hele livet. LOF's værdisæt tager udgangspunkt i det folkeoplysende menneskesyn og i en liberal tankegang.

Vi driver vores aktiviteter i respekt for det enkelte menneske, for fællesskabet og for det samfund, vi er en del af. Vi bidrager til, at alle får adgang til den viden, de aktiviteter og de muligheder, der gør, at man tage ansvar for sin egen og sin families sundhed og livsglæde.



Temperaturmåling

- Hvordan går det ved jer?
- Organisationsledelse?
- Bestyrelsesledelse?
- Ledelse af ansatte?



Vejen til ledelsesgrundlag...

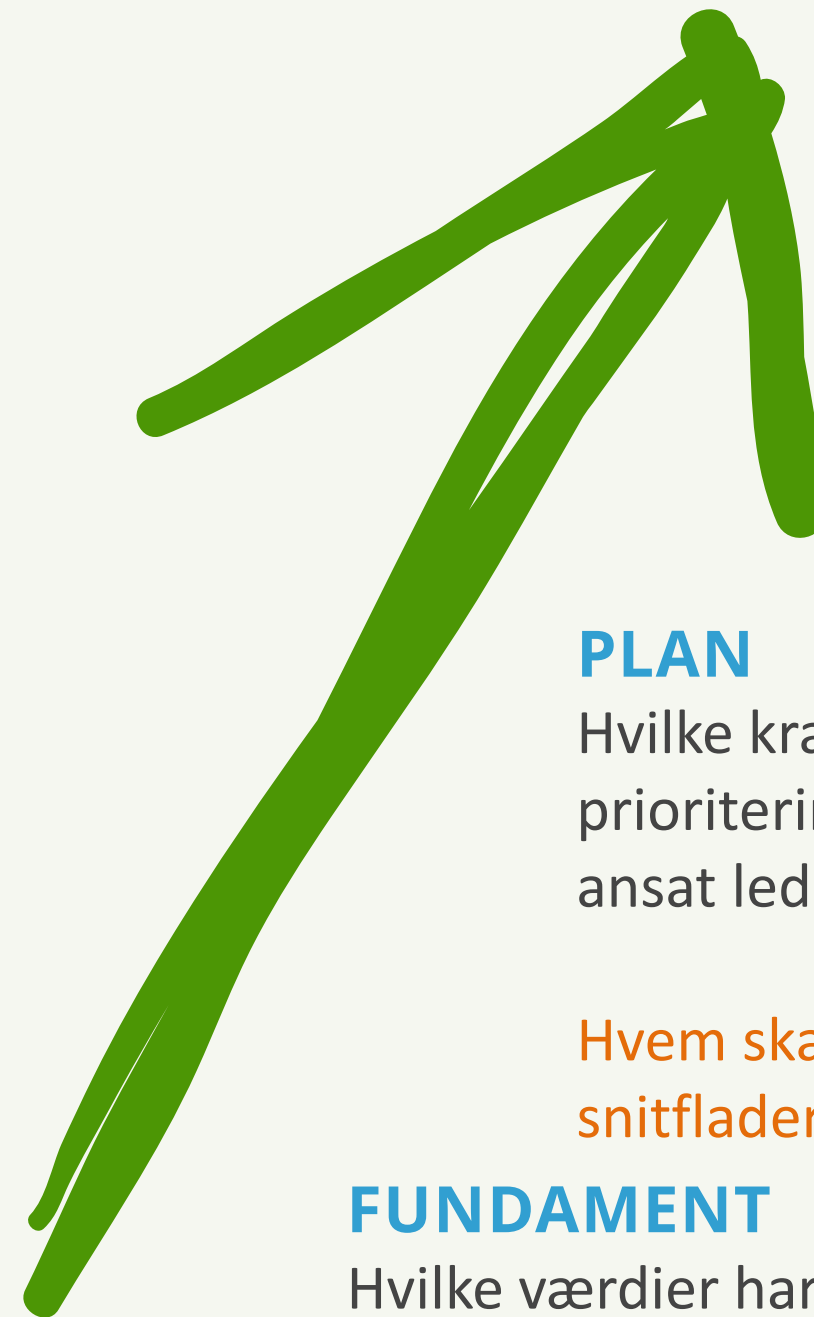


Vejen til eget ledelsesgrundlag



Ledelsesgrundlaget består af et værdimæssigt niveau, som beskriver, hvad der kendetegner god ledelse i organisationen for at give alle et klart billede af, hvordan en god leder agerer i spændingsfeltet mellem at sikre resultater, relationer, fornyelse og stabilitet. Lederen skal sikre balance.

- Center for Ledelse



KONKRETISERING

Hvordan ser det så konkret ud, når vi taler daglig ledelse, rekruttering, arbejdet i bestyrelsen osv.

Hvilke områder vil vi konkretiserer?

PLAN

Hvilke krav og forventninger er der til og hvilke færdigheder og prioriteringer kræver det ved hhv. organisation, bestyrelse og ansat ledelse?

Hvem skal være involveret, i hvilken grad og hvad er snitfladerne?

FUNDAMENT

Hvilke værdier har organisationen? Hvad er strategien? Hvilke mål skal indfries? Ambitioner for de tre: organisation, bestyrelse og ansatte?

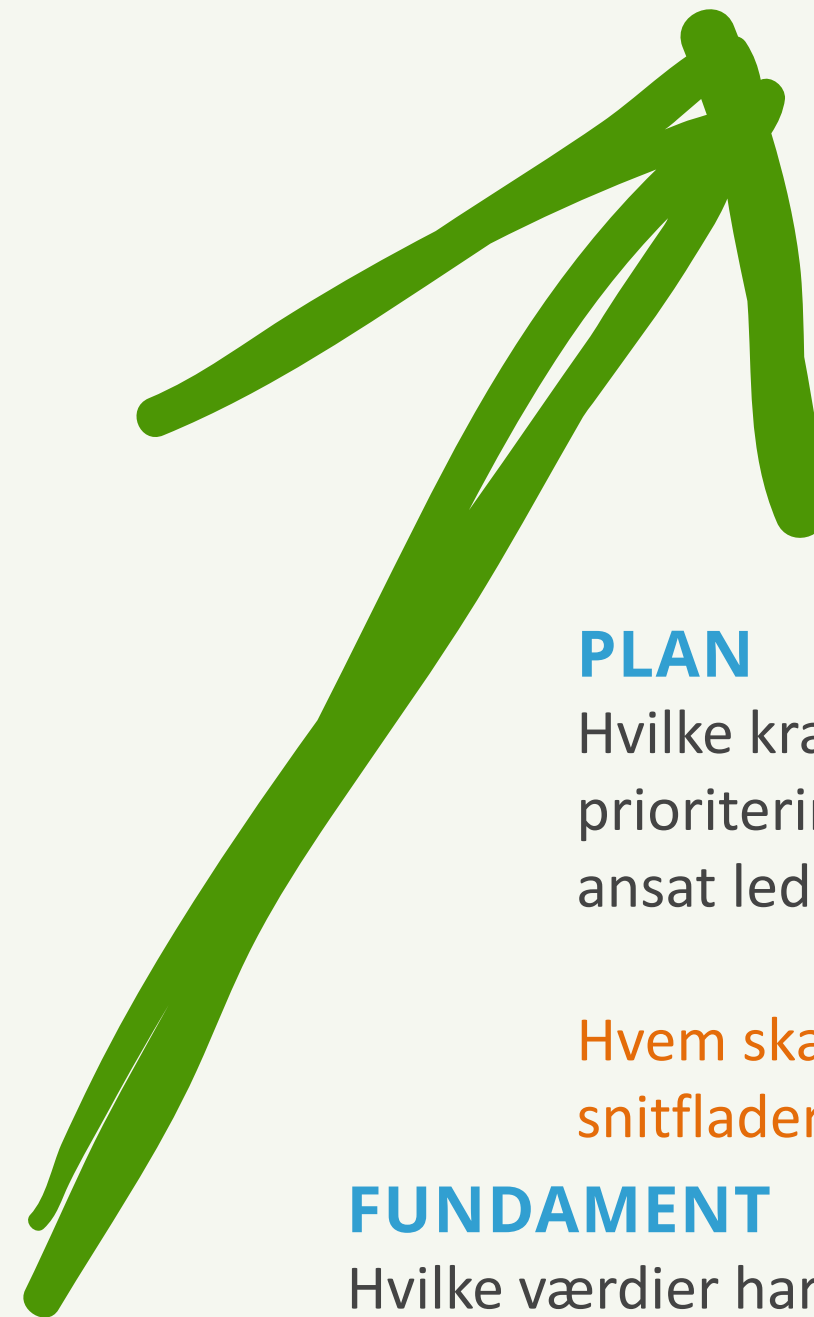
Hvilke elementer skal være med? Og er alle elementer kendte?

Opsamling



Ledelsesgrundlaget består af et værdimæssigt niveau, som beskriver, hvad der kendetegner god ledelse i organisationen for at give alle et klart billede af, hvordan en god leder agerer i spændingsfeltet mellem at sikre resultater, relationer, fornyelse og stabilitet. Lederen skal sikre balance.

- Center for Ledelse



KONKRETISERING

Hvordan ser det så konkret ud, når vi taler daglig ledelse, rekruttering, arbejdet i bestyrelsen osv.

Hvilke områder vil vi konkretisere?

PLAN

Hvilke krav og forventninger er der til og hvilke færdigheder og prioriteringer kræver det ved hhv. organisation, bestyrelse og ansat ledelse?

Hvem skal være involveret, i hvilken grad og hvad er snitfladerne?

FUNDAMENT

Hvilke værdier har organisationen? Hvad er strategien? Hvilke mål skal indfries? Ambitioner for de tre: organisation, bestyrelse og ansatte?

Hvilke elementer skal være med? Og er alle elementer kendte?

Skabelon for drøftelse i egen bestyrelse



Som organisation bidrager vi til, at alle får mulighed for at lære nyt og for at indgå i et fællesskab om læring hele livet.
Det gør vi som bestyrelse og skoleleder med respekt, ansvar og livsglæde.

TAK FOR I DAG

