

Ledelse og åbenhed

Kronik af fhv. lærer Erling Hansen, Fyens Stiftstidende, d. 19. december 2014

Ifølge Danmarks grundlov er ytringsfriheden en ret, der gælder for alle mennesker. Enhver har derfor ret til mundtligt eller skriftligt at give udtryk for sine meninger og tanker, så længe lov og ret bliver overholdt. Ytringsfriheden er en af grundpillerne i demokratiet og velfærdssamfundet, og vi skal derfor værne om denne ret.

Takket være denne frihedsrettighed har mindretallet også ret til at komme til orde. At fratage mindretallet denne rettighed eller en generel tilsidesættelse af ytringsfriheden er både udemokratisk og uklogt samt medfører ofte, at ledelsen mister følingen med de ansatte og med arbejdspladsen.



Fotograf: Ukendt

En sådan adfærd fra ledelsens side vil uvægerligt føre til uro og frustration blandt de ansatte, og der vil måske opstå grupperinger for og imod ledelsen, hvilket let kan resultere i splitting og bagtalelse blandt de ansatte. Samarbejdet og fællesskabet kan herved lide stor skade, og mange af de ansatte kan miste motivationen for deres arbejde. De bliver ineffektive og yder mindre. Mange vælger måske at sige op, og arbejdspladsen kan herved miste meget værdifulde og dygtige ansatte.

Frygt for at ytre sig over for ledelsen, eksempelvis fordi man er bange for at miste sit arbejde, er en farlig udvikling, som er ødelæggende for ytringsfriheden. Kritik og forslag til løsning af problemer

eller til kreativ nytænkning kommer ikke frem til ledelsen. De ansatte bliver i stedet mere og mere stressede og frustrerede, og mange ender måske med at blive syge i længere tid, hvilket kan ende med, at de bliver afskediget eller selv siger op. Frygt blandt de ansatte over for ledelsen er ikke bare til stor skade for de ansatte, men for hele arbejdspladsens fremtid.

På alle danske arbejdspladser, private såvel som offentlige, bør ytringsfriheden følgelig have højeste prioritet. En klog ledelse eller leder er meget bevidst om dette og hylder retten til ytringsfrihed for alle de ansatte. Derved lytter de til dem og opfordrer dem til at deltage i en fri, åben og konstruktiv debat på deres arbejdsplads og på de forskellige møder samt konferencer, der afholdes. Ytringsfriheden handler generelt om forebyggelse af et dårligt arbejdsmiljø og om trivsel for hver enkelt ansat.

På mange offentlige arbejdspladser, eksempelvis i folkeskolen, har lederen i dag fået øgede magtbeføjelser, hvilket stiller flere krav til, hvordan lederjobbet forvaltes.

I august trådte en stor folkeskolereform i kraft, samtidig med at lærerne fik en radikalt ændret tjenestetidsaftale trukket ned over hovedet.

Det har affødt og afføder løbende mange møder rundt omkring på skolerne, hvor alt det nye endevendes og diskuteres. Mange frustrationer og forslag er kommet på bordet, og ytringsfriheden er blevet sat alvorligt på prøve, men den er et must, som ikke må trædes under fode. Overholder ledelsen ikke dette must, kan det gå rigtig galt. Det er svært nok i forvejen og tidskrævende at få det bedste ud af alt det nye, så både børn, lærere og pædagoger lærer at leve med det og forhåbentlig også trives.

Som bekendt er trivsel den vigtigste forudsætning for den gode skole og for, at børnene får lært mest muligt. I forbindelse med implementeringen af alt det nye i folkeskolen har ledelsen i høj grad brug for blandt andet sparring og forslag fra de ansatte. Der skal lyttes seriøst til dem, og de skal i videst muligt omfang inddrages i beslutningsprocessen eller i de nødvendige beslutninger, der bliver truffet.

Et grelt eksempel på en folkeskole i Odense viser, hvor galt det kan gå, når lederen ikke er sin opgave voksen: På et internt møde i foråret 2014 om blandt andet de nye vilkår i folkeskolen fra

august 2014 blev en nu forhenværende lærer efter kritiske, men saglige og konstruktive indlæg i debatten af sin skoleleder beskyldt for kun at være negativ.

Man forsøgte at lukke munden på læreren ved at indkalde ham til en tjenstlig samtale og tildele ham en tjenstlig advarsel, hvorefter han selv valgte at sige op. Af principielle grunde har Danmarks Lærerforening nu besluttet at gå ind i sagen for at få den tjenstlige advarsel trukket tilbage og for, at den nu forhenværende lærer kan få den oprejsning, han fortjener.

Nu og i fremtiden er der i høj grad brug for dygtige ledere, som til fulde forstår værdien af ytringsfriheden og af medbestemmelse. Det betyder også, at lederne kender og benytter de erfaringer og det potentiale, som de ansatte besidder. Ytringsfriheden handler ikke kun om åbenhed på arbejdspladsen, men er dybest set et spørgsmål om tillid, fortrolighed og respekt mellem de ansatte og ledelsen.

Jeg er overbevist om, at langt de fleste ledere i dag er gode og kompetente. Desværre findes der dårlige og inkompetente ledere, som aldrig skulle have haft lederjobbet. Lad os håbe, at de hurtigst muligt stempler sig selv ud eller vil blive stemplet ud til gavn for de ansatte og for hele samfundet.

Illustration: Gert Ejton