VÆKSTHUS FOR LEDELSE



4 min. 17-06-2021

Leder om corona: ”Når jeg ud ad vinduet så en lærer gå hjem med lidt sammensunkne skuldre sørgede jeg for at ringe og høre til trivslen”

De gode grin og skøre indfald har været den livline, skoleleder Louise Høybye har kastet ud til medarbejderne på Højslev Skole i Skive Kommune for at hive alle igennem coronakrisen med motivationen og fællesskabet i behold. Og i processen fandt hun selv den delikate balance mellem at styre og støtte, som hun tager med sig videre.

Skribentinfo



Tina Juul Rasmussen
Selvstændig i journalistik og kommunikation

Kan man virkelig håndtere en hundredeårshændelse som corona med lidt jysk snolder, et amerikansk lotteri med præmier fra den lokale genbrugsbutik og en god flaske Asti på højkant, en godmorgen-mail hver dag fra chefen og mange gode grin? Nok ikke 100 procent, men det har alligevel rakt rigtig langt i at holde sammen på medarbejdere og ledere på Højslev Skole i Skive Kommune.

Og bundankeret i midten – placeret fysisk på sit kontor hele vejen igennem – har været skoleleder Louise Høybye, som trods et slidsomt coronaår med op- og nedlukninger på stribe stadig er ét stort smil.

"Jeg tror, at den røde tråd, som går igennem alt, hvad vi har oplevet, prøvet af og erfaret under corona, er følelsen af fællesskab. Det, at vi alle føler, at vi hører til her på skolen, og at der har foregået noget på tværs

for at holde trivsel, humør og motivation oppe hos alle – uanset funktion. Man skal ikke underkende, at vi, der har valgt at arbejde med mennesker, har også valgt, at vi vil noget med fællesskaber. Og min opgave som leder har været at give det energi og næring", siger Louise Høybye.

Der har været tunge dage

Og jo, som leder har hun også selv været igennem kaos, hurtige beslutninger og mismod og indså derfor tidligt, at hun var nødt til at installere sig selv som en samlende figur på tværs af afdelinger og SFO.

"Jeg greb til den visions- og transformationsledelse, som jeg nørder med på min masteruddannelse i offentlig ledelse. Jeg skrev godmorgen-mails til alle medarbejderne – hver dag. Fortalte små anekdoter fra mit eget liv – men satte samtidig retning på tingene, uddelegerede praktiske opgaver og skabte et virtuelt, skriftligt rum, hvor vi kunne kommunikere sammen om, hvor vi skulle hen. Det har jeg fået rigtig god respons på. I anden runde havde jeg slet ikke det samme overskud, men der var vi heller ikke hjemsendte på samme måde – her mødte vi også hinanden på gangene".

Plejet de gode grin

En anden gennemgående faktor i at holde humør og motivation højt hos alle har været de gode grin.

"Jeg har haft fokus på positiv innovation og psykologi – betydningen af at holde en fælles historie og et emotionelt fællesskab kørende ved at grine sammen. Og jeg vil sige, at den hype og den lange tråd, der kørte på Aula om vores amerikanske lotteri … jamen, jeg har aldrig oplevet noget lignende! Eller da vi sendte vores nye visionsgrundlag hjem til folk sammen med snolder, serpentiner og flag – det vakte også glæde, selvom det tog tre uger, før alle havde fået det med posten," griner Louise Hørbye.

"Undervejs blev jeg meget skarpere på både personale- og faglig ledelse. Når jeg ud ad vinduet så en lærer gå hjem med lidt sammensunkne skuldre, sørgede jeg for at ringe og høre til trivslen. Jeg har bevidst holdt styr på, hvem og hvornår jeg skulle træde tæt på. Og jeg er trådt tæt på".

Har verdens bedste souschef

Der har bestemt også været dage, hvor Louise Hørbye har haft svært ved at trække i det brede smil. Det endeløse forandringspres og konstante alarmberedskab, de lange arbejdsdage, udfordringer internt i ledelsesgruppen, uafhængigt af corona, refleksioner over hvad der gik galt og arbejdet med at revitalisere og skabe nyt fundament har tæret på kræfterne. Men lyset i tunnelen har været samarbejdet med 'verdens bedste souchef'.

"Jo, jeg er træt ind til benet, men jeg insisterer på at bevare engagementet – og det gør man altså lettere med positiv end negativ energi. Det kræver, at man har nogen at dele både ups and downs med. Og her er det uundværligt, at vi er team, souschefen og jeg. Vi har et arbejdsklima, hvor vi bevidst bruger håb og optimisme, humor og engagement til at håndtere det svære. Og så giver vi hinanden rum til bag lukkede døre at dele frustration og brokke os – men også grine af galskaben og tage ansvaret for god opgaveløsning på os. Imperativet i vores job er jo ikke et enten-eller, men et både-og".

Fin balance mellem at styre og støtte

"Det, jeg især tager med mig fra corona, er balancen mellem det styrende og det støttende. At gå ud og tage styringen, når krise og kaos hersker, genskabe mening – og samtidig være ekstremt understøttende, tage de svære samtaler med både medarbejdere og forældre. Mit fokus på at være tydelig i min kommunikation og både styre og støtte har gjort folk trygge. Så selvom jeg ikke har så mange ledelsesår i benene, kan jeg mærke, at jeg har stået med en opgave, hvor styringen var ufravigelig. Og hvor jeg før måske har været lidt bekymret for at overstyre, har jeg nu opdaget, at det ikke gør noget. Jo, medarbejderne skal inddrages – men jeg tager ansvaret".

Det tager jeg med mig fra corona:

- At lederen skal tage styringen, når kaos hersker og ikke være bange for at sætte en tydelig retning og tage ansvar.
- At gøre sig umage med kommunikation til medarbejdere og borgere for at skabe tryghed og retning, når bekymring og forvirring hersker.
- At humor og skøre initiativer for medarbejderne giver næring til det samlede fællesskab og medarbejdernes motivation.



Louise Høybye er oprindeligt uddannet lærer og er skoleleder på Højslev Skole i Skive Kommune med 450 børn og 45 lærere, skolepædagoger, en undervisningsassistent, en skolesekretær og en teknisk serviceleder samt to afdelingsledere.

Ny artikelserie om ledelse under covid19: Det har corona betydet for min ledelse

10 ledere fra kommuner og regioner reflekterer og samler op på de erfaringer og ledelsesmæssig læring, de har gjort sig under coronakrisen, hvor kerneopgaven for de fleste forandrede sig med ét slag: Fra lynhurtig og effektiv omstillingskraft til kreative løsninger i nyorganiseringen af kerneopgaverne, digitale kvantespring, distanceledelse, oversættelse af retningslinjer for fysisk borgerbetjening samt trivsel- og motivationsarbejde på højt niveau.
I ni temaartikler giver lederne deres bud på, hvordan coronakrisen har forandret deres ledelsesmæssige og organisatoriske landskab – og hvilke erfaringer, de tager med som ny ledelsespraksis i fremtiden.

Gå til artikelserien her.

Artikelserien er et resultat af projektet Ledelseserfaringer under corona, der er gennemført i regi af Væksthus for Ledelse.